CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES DU 1ER JANVIER 1984. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 4 JANVIER 1994 JORF 26 JANVIER 1994.

IDCC 1285 **Brochure 3226**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/10/2025

Entreprises artistiques et culturelles

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984. Etendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994. 7
Titre Ier : Dispositions générales 7
Article I.1 - Champ d'application 7
Article I.2 - Durée, révision, dénonciation 7
Article I.3 - Droits acquis 8
Article I.4 - Négociation 8
Article I.5 - Dialogue social 8
Article I.6 - Commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation 9
Article I.6 - Missions de la CPPNI, instance paritaire de branche 10
Participation à la commission de négociation ainsi qu'à la commission d'interprétation et de conciliation et de validation 11
Article I.10 - Adhésion 12
Article I.11 - Recours devant la commission 12
Titre II : Liberté d'opinion-Droit syndical 12
Article II.1 - Liberté d'opinion et liberté civique 12
Aide au paritarisme 12
Article II.6 - Délégués syndicaux 14
Article II.7 - Exercice d'un mandat syndical 15
Article II.8 - Absence pour raisons syndicales 15
Article II.9 - Congé de formation économique, sociale et syndicale 15
Article II.10 - Représentant de section syndicale 15
Titre III : Institutions représentatives du personnel 15
Article III.1 - Délégués du personnel 15
Article III.1 - Représentants élus du personnel 17
Article III.2 - Comité d'entreprise 19
Article III.2 - Comité social et économique 20
Article III.3 - Activités sociales dans les entreprises 20
Article III.4 - Hygiène, sécurité, conditions de travail 24
Article IV.1 - Titre IV : Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans l'entreprise 24
Article IV.2 - Groupe d'expression 24
Article IV.3 - Animation et organisation des groupes 24
Article IV.4 - Fréquence et durée des réunions 24
Article IV.5 - Transmission des voeux et avis 24
Article IV.6 - Garantie de la liberté d'expression 25
Article V.1 - Titre V : Dispositions relatives à l'emploi 25
Article V.2 - Contrat de travail 25
Article V.3 - Conclusion du contrat - Engagement 25
Article V.4 - Période d'essai 26
Article V.5 - Formation permanente 26
Article V.5 bis - Insertion professionnelle 26
Article V.6 - Remplacement temporaire d'un salarié par un autre membre du personnel 27
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 27
Article V.7 - Création d'emploi 27
Article V.8 - Préavis 27
Article V.9 - Licenciement 28
Article V.10 - Sécurité d'emploi et reclassement 28
Article V.11 - Indemnité de licenciement 28
Article V.12 - Indemnité de départ en retraite 28
Article V.13 - Contrat à durée indéterminée intermittent 28
Article V.14 - Contrat de travail à durée déterminée 30
Article V.15 - Transformation des contrats 32
Article V.16 - Création d'emploi 33
Article V.17 - Evaluation de l'utilisation des contrats 33
Article V.18 - Sécurisation des parcours professionnels 33
Titre VI : Organisation et durée du travail 33
Article - Préambule 34
Article VI.1 - Durée du travail 34
Article VI.2 - Définition du temps de travail effectif 34
Article VI.3 - Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail 34

Article VI.4 - Durée maximale hebdomadaire 35
Article VI.5 - Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire 35
Article VI.6 - Durée quotidienne de travail 36
Article VI.7 - Repos quotidien 36
Article VI.8 - Heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail 36
Article VI.9 - Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen 36
Article VI.10 - Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence 37
Article VI.11 - Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail 37
Article VI.12 - Majoration pour heures supplémentaires 37
Article VI.13 - Contreparties obligatoires en repos 37
Article VI.13 a - Bénéficiaires 38
Article VI.13 b - Alimentation du compte 38
Article VI.13 c - Tenue du compte 38
Article VI.13 d - Utilisation du CET 38
Article VI.13 e - Rémunération du congé 38
Article VI.13 f - Cessation et transmission du compte 38
Article VI.13 g - Aménagement du compte épargne-temps 38
Article VI.13 bis - Heures complémentaires effectuées 38
Article VI.14 - Mise en place d'un compte épargne-temps 38
Article VI.15 - Mesures applicables aux cadres 39
Article VI.16 - Conditions de recours au chômage partiel 39
Article - Titre VII : Primes et indemnités diverses 39
Article VII.1 - Indemnité de panier 40
Article VII.2 - Transport 40
Article VII.3 - Vêtement de travail et de sécurité 40
Article VII.4 - Feux 40
Article VII.5 - Indemnité de double résidence pendant la période d'essai 40
Article VII.6 - Indemnité de changement de résidence et d'installation 41
Article - Titre VIII : Déplacements et tournées, voyages 41
Article VIII.1 - Conditions générales 41
Article VIII.2 - Indemnités 42
Article VIII.3 - Autres modalités 43
Dispositions relatives aux voyages 43
Dispositions relatives aux voyages 45
Article IX.5 - Titre IX : Congés 46
Article IX.1 - Congés payés 46
Article IX.2 - Jours fériés, chômés, payés 46
Article IX.3 - Congés exceptionnels 46
Article IX.4 - Congés sans solde 49
Titre X : Rémunération du travail 1 1 Titre étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 49
Article X.1 - Salaire de base 49
Article X.2 - Garantie de progression des salaires réels 49
Article X.3 - Rémunération des emplois figurant dans la filière artistique 50
Article X.4 - Rémunération des emplois autres qu'artistiques figurant dans les filières administration-production, communication-relations publiques-action culturelle, technique 53
Titre XI : Nomenclature et définition des emplois 55
Article XI.I - Préambule 55
Article XI.2 - Emplois artistiques 55
Article XI.3 - Emplois autres qu'artistiques 56
Titre XII : Retraite et prévoyance 61
Article XII.1 - Retraite 62
Article XII.2 - Prévoyance 63
Titre XIII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes dramatiques 68
Article XIII.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement 68
Article XIII.2 - Organisation du travail et durée du travail 68
Article XIII. 3 - Déplacements et tournées. Temps de repos après un déplacement 70
Titre XIV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques 71
Article XIV.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement 71
Article XIV.2 - Organisation du travail et travail effectif 72
Article XIV.3 - Période de répétition 74
Article XIV. 4 - Vêtements spécifiques aux artistes chorégraphiques 75

Titre XV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes musiciens 75
Article - Préambule 75
Article XV.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement des artistes 75
Article XV.2 - Organisation du travail et durée du travail 78
Article XV.3 - Dispositions particulières concernant les tournées 80
Article XV.4 - Assurance des instruments appartenant aux musiciens en CDI des orchestres à nomenclature 81
Titre XVI : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques 81
Article XVI.1 - Recrutement 81
Article XVI.2 - Organisation du travail et durée du travail 83
Article XVI.3 - Dispositions particulières concernant les déplacements, tournées et voyages 86
Article XVI.4 - Autres dispositions particulières 87
Article XVI.5 - Feux 87
Article - Titre XVII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes du cirque 87
Article XVII.1 - Mode de recrutement des artistes 87
Article XVII.2 - Contrats 88
Article XVII.3 - Période d'essai 88
Article XVII.4 - Polycompétence 89
Article XVII.5 - Organisation du travail et travail effectif 89
Article XVII.6 - Actions culturelles et activités connexes 90
Article XVII.7 - Affichage ou diffusion du plan de travail 90
Article XVII.8 - Repos hebdomadaire 91
Article XVII.9 - Habillement et accessoires 91
Article XVII.10 - Indemnités d'installation et de double résidence 91
Article XVII.11 - Déplacements et tournées 91
Titre XVIII : Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail 91
Textes Attachés 97
Convention collective nationale du 1 janvier 1984 relative au volume d'emploi des artistes-interprètes 97
Accord national professionnel du 3 mai 1988 relatif à la formation professionnelle, Entreprises d'action culturelle 97
Avenant du 2 février 1993 à l'article 1er de la convention 98
Accord du 24 février 1996 relatif à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales siégeant à la commission mixte nationale 99
Accord du 18 juillet 1997 relatif au fonds commun d'aide au paritarisme 100
Accord du 18 juillet 1997 relatif au fonds commun d'aide au paritarisme, Statuts du fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles 100
Accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds national des activités sociales 102
Accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds national des activités sociales des entreprises artistiques et culturelles 102
Accord du 23 mars 1998 relatif au FNAS 105
Accord collectif national du 14 avril 1999 relatif à l'aménagement et au suivi des dispositions relatives à l'organisation et la réduction du temps de travail 107
Avenant du 13 décembre 1994 relatif à la réduction de l' AFDAS comme OPCA 109
Accord du 5 novembre 2003 relatif aux artistes interprètes dans les centres dramatiques nationaux 113
Annexe relative aux artistes interprètes des chœurs permanents Avenant du 28 septembre 2004 116
Lettre d'adhésion du 3 juin 2005 du syndicat autonome national de l'industrie cinématographique et des spectacles, membre de l'UNSA, à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles 116
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2004-9 du 27 mars 2004 Rectificatif du 27 mars 2004 116
Lettre d'adhésion du SMA à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles Lettre d'adhésion du 24 octobre 2005 117
Lettre d'adhésion du syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés (PROFEVIS) à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles Lettre d'adhésion du 17 décembre 2005 117
Accord du 3 juillet 2007 relatif au dialogue social et à la négociation dans les entreprises 117
Avenant du 3 juillet 2007 portant modification de l'article II.2 relatif à l'aide au paritarisme 119
Accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises 120
Accord du 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé 121
Avenant du 26 juin 2008 relatif à la prévoyance 127
Avenant n° 1 du 7 juillet 2008 relatif à la prévoyance 131
Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention 131
Accord du 18 juin 2009 relatif à la période d'essai 183
Accord du 22 février 2010 relatif au dialogue social 184

Accord du 25 mai 2010 modifiant la convention ... 186
Accord du 2 janvier 2012 relatif au dialogue social ... 188
Avenant du 21 décembre 2011 relatif à la prévoyance ... 189
Adhésion par lettre du 14 mars 2012 de la CFTC à la convention ... 189
Procès-verbal de désaccord du 29 mars 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires et des conditions de travail ... 189
Avenant du 30 avril 2012 relatif à la prévoyance ... 190
Accord du 3 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ... 191
Accord du 24 juillet 2012 modifiant la convention collective ... 196
Avenant du 27 novembre 2012 relatif aux cotisations prévoyance ... 208
Accord du 3 mars 2014 portant modification de l'article I.2 du titre Ier ... 209
Accord de sous-branche du 12 juillet 2013 relatif aux orchestres à nomenclature ... 210
Avenant du 30 avril 2014 relatif aux frais de soins de santé (titre XII) ... 211
Accord du 8 janvier 2015 modifiant les articles I.4 et suivants ... 211
Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective ... 212
Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective ... 214
Avenant du 9 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé ... 214
Accord du 8 juin 2016 relatif à la mensualisation des artistes interprètes ... 215
Avenant du 8 décembre 2016 à la convention collective ... 215
Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article X.3 de la convention collective ... 216
Accord du 20 décembre 2017 portant création d'un titre XVII « artistes de cirque » dans la convention collective ... 217
Accord du 28 mars 2018 modifiant l'article I.1 « Champ d'application » de la convention collective ... 222
Accord du 28 mars 2018 portant prorogation des mandats des membres de l'assemblée générale et du conseil de gestion du fonds national d'activités sociales (FNAS) ... 222
Accord du 4 avril 2018 portant révision des articles I.5.3, I.6 et suivants de la convention collective et créant la CPPNI ... 223
Accord du 29 mai 2018 relatif à la révision des statuts du FNAS ... 225
Accord du 20 juillet 2018 portant révision de la convention collective nationale ... 226
Accord du 3 octobre 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI créée par l'accord de révision du 4 avril 2018 ... 231
Accord du 13 décembre 2018 relatif au verrouillage des thèmes de la convention collective ... 232
Accord du 11 avril 2019 relatif à la révision de l'article VI-6.1 de la convention collective ... 233
Accord du 31 octobre 2019 relatif à la révision du titre III de la convention collective ... 234
Avenant du 28 février 2020 à l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019 ... 236
Accord du 22 septembre 2021 relatif à la modification de la durée du mandat des élus du FNAS (art. III.3.3 de la convention collective) ... 236
Avenant du 22 septembre 2021 relatif aux congés exceptionnels ... 237
Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article IX.1 « Congés payés » ... 240
Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article XI. 3 « Filière Administration. Production » ... 241
Avenant du 5 avril 2022 relatif à la classification des emplois des filières communication et administration ... 243
Accord du 27 septembre 2022 relatif à la prévention et aux sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail ... 243
Avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective (article III.3 « Activités sociales dans les entreprises ») ... 247
Avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective (articles II.2 et 8 des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme) ... 249
Avenant du 25 mai 2023 relatif à la révision de la convention collective (art. XII.2.1.8 « Cotisations ») ... 250
Avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels de courte durée (art. IX.3.1 de la convention) ... 251
Avenant du 17 novembre 2023 relatif à la modification de l'article II.2 « Aide au paritarisme » et des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme ... 252
Accord du 17 décembre 2024 relatif à la protection sociale complémentaire ... 254
Textes Salaires ... 257
Annexe du 16 décembre 2003 relative aux salaires des artistes interprètes des chœurs permanents ... 257
Accord du 11 avril 2005 relatif aux salaires ... 257
Accord du 16 avril 2007 relatif aux salaires pour l'année 2007 ... 264
Accord du 27 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 ... 269
Accord du 12 avril 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010 ... 271
Accord du 15 avril 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011 ... 274
Accord du 3 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012 ... 278
Accord du 6 mai 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013 ... 279
Accord du 7 juillet 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014 ... 281

Accord du 20 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015 284
Accord du 8 juin 2016 relatif aux plafonds des congés spectacles 287
Accord du 4 mai 2017 relatif aux plafonds des congés spectacles 287
Accord du 1er juillet 2017 relatif aux salaires minima 288
Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019 291
Accord du 8 décembre 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021 294
Accord du 16 mai 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022 297
Avenant du 27 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022 300
Accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023 300
Avenant du 2 mai 2023 à l'accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023 304
Accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024 304
Textes Extensions 309
ARRETE du 4 janvier 1994 309
ARRETE du 21 août 1995 309
ARRETE du 28 mai 1998 310
ARRETE du 12 juin 1998 310
ARRETE du 29 mars 1999 311
ARRETE du 14 septembre 1999 311
ARRETE du 30 juillet 2001 312
ARRETE du 27 août 2002 312
ARRETE du 24 septembre 2002 312
ARRETE du 30 juillet 2003 313
ARRETE du 21 juin 2004 313
ARRETE du 8 juin 2004 313
ARRETE du 2 mars 2005 314
ARRETE du 27 janvier 2006 314
Textes parus au JORF 315
Arrêté du 17 avril 2019 315
Arrêté du 30 octobre 2019 315
Arrêté du 23 décembre 2019 316
Arrêté du 17 février 2020 316
Arrêté du 18 décembre 2020 316
Arrêté du 18 décembre 2020 317
Arrêté du 18 décembre 2020 317

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES DU 1ER JANVIER 1984. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 4 JANVIER 1994 JORF 26 JANVIER 1994

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naoniatl des dureretcis d'entreprises aqiiturstes et cteuelllrus (Syndeac).
Syndicats signataires	Fédération nolnaaite des sdacntiys du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action cullluetre (FNSAC-CGT) ; Syndicat nianatol des prnooseineslfs du théâtre et de l'action culertlule (Synptac-CGT) ; Syndicat français des atritses interprètes (SFA-CGT), et, suaf en ce qui cenrncoe l'article 25 de la cniontvoen et l'annexe B 2 : Fédération des treilurvaals de l'information, de l'audiovisuel et de l'action clltuulere (FTIAAC-CFDT) ; Syndicat ntoniaal des poisersfons astiuiqrets et cllueeurtls (Synapac-CFDT) ; Syndicat des astertis du stpcaecle (Sydas-CFDT).
Organisations adhérentes signataires	Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA), le 1er orotcbe 1984 Syndicat ntaional lirbe des auercts (CISL-FO), le 13 avirl 1987 Syndicat naitaonl des diterrcues des théâtres pcbluis (SNDTP) par adhésion du 24 octrboe 1997 (BO CC 97-48) La cmhrabe scndlaiye des directeurs-producteurs de théatre, 5 rue du cirque, 75008 Paris, par ltrete du 20 ocrtobe 1998 (BO CC 99-19) Syndicat nnoaatil des osceretrhs et théâtres lueyqirs subventionnés de dirot privé (SYNOLYR), par ltrete du 1er mras 2002 (BO CC 2002-12-13) Syndicat de la ccminoatimuon écrite, graphique, du seclcptae et de l'audiovisuel CFTC, 8, bavoruled Berthier, 75017 Paris, par lttree du 30 airvl 2002 (BO CC 2002-19) Chambre pleeolrosnsinfe des drturceeis d'opéra par ltetre du 11 jiun 2002 (BO CC 2002-28) Union des snytdaics des arseitts interprètes créateurs et engsiaetnns de la musique, de la danse, de l'art dutqrimaae et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par ltrete du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27) Syndicat des artistes-interprètes et eaitnensgns de la msquiue et de la dsane de Prias Ile-de-France (SAMUP), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lertte du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-31) Union noatinlae des sdciyatns amenoouts (UNSA-Spectacle et communication), 21 rue Jules-Ferry, 93177 Begnoalt Cedex, par lttere du 11 sebpetmre 2003 (BO CC 2003-39) Syndicat USNA / SNAPSA, sctieons : SECAM et SCAD par ltrtee du 19 stpeemrbe 2003 (BO CC 2003-41) Syndicat auotmnoe de l'industrie cinématrographique et des slctceepas (SNAICS), mmbere de l'UNSA, pôle 4, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baonglet Cedex, par lrtete du 3 jiun 2005 (BO CC 2005-24) Syndicat noinatal des petetis et meenyons stturrcues non lecvariuts de miuqsues auteclels (SMA), 9, rue des Olivettes, 44000 Nantes, par ltetre du 24 oorctbe 2005 (BO CC 2005-46) Syndicat nonaaitl CTFC SCSL, par lettre du 14 mras 2012 (BO n°2012-28)

Titre Ier : Dispositions générales

Article I.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

La présente cvneoiotnn et ses axnenes règlent sur le torreiitre niatonal les rptopars entre, d'une part, le pseoennrl artistique, thucnqeie et administratif, à l'exception du pneoenrsl de l'État et du psoenrnel de doirt pbliuc des collectivités trratoieirels et, d'autre part, les eirepnrtess du suecter pibulc du spcetclae vivant.

Les eetrneirsps du steeucr pluibc du septcalce vnviat snot des sceutrutrs de doirt privé (quel que siot luer statut) et de droit plibuc qui répondent à l'un ou pisreuuls des caractères siantvus :

? eeiptsenrrs dnot la dcriiteon est nommée par la picsunsae pqibulue (État et/ ou collectivités territoriales) ;
? enesriretps dnot l'un au mnios des oanrges de décision cpootrme en son sien 1 représentant de la picsusnae pbqiuule ;
? eistrreenps bénéficiant d'un laebl décerné par l'État (compagnies daemrautqis conventionnées, cmpnoieags chorégraphiques conventionnées, scènes de msiqueus altuelecs conventionnées et en général toeuts srecrtuuts conventionnées ou missionnées) ;
? eesenprrtis subventionnées dcrmieenett par l'État et/ ou les collectivités teairtroeilrs dnas le crdae de coenntonvis punleailrneuls de financement, ou de cnvtiooenns d'aides aux pteojrs puor les cmopineags dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des atrs de la piste ou de la rue, les elsebenms mciuausx ?

Sont ecxlus de ce cmhap d'application :
? les estpeirrens du sucteer privé du sapctelce vvniat au snes de l'accord iretbnenarchs du setlaccpe vvanit du 22 mras 2005 ponratt définition cuonmme des cahpms d'application des cniootnvens cceleivotls des seutrecs privé et public ;
? les théâtres nianutaox (Comédie-Française, théâtre de l'Opéra de Paris, Odéon, Chaillot, théâtre noniaatl de Strasbourg, théâtre nnaitaol de la Clionle et Opéra-Comique) ;
? les établissements en régie directe, suaf puor ce qui ceronnce lures rrpopats aevc le ponseenrl employé suos crntaot de droit privé ;
? les omeaignrss de droit privé, snas but lucratif, qui développent à tirte pipnaicrl des activités d'intérêt sicaol dnas les dioneams culturels, éducatifs, de lirisos et de plein air.

La csmioismon de caoitoicnlin paritaire, créée par l'accord iteerbrhancns du 22 mras 2005, étendu par arrêté du ministère du tviraal du 5 jiun 2007, irruntsia les éventuels cfnlitos de délimitation aevc les ctivnnnoeos du stuecer privé.

Article I.2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 3 mars 2014

La présente ceotvinonn est cnlcuoe puor une durée indéterminée.

Sa dénonciation éventuelle, en rsnpetecat le délai mminuim de préavis fixé par la loi, diot être effectuée par ltrete recommandée aevc aivs de réception et notifiée aux atuers stainraiges de la convention, et dnneor leiu à dépôt auprès du misritne chargé du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des snaireitgas epemruloys ou des sniateiagrs salariés, la cionvoentn cveillcote cuoninte de poirudre ses etfefs jusqu'à l'entrée en veiugur de la cvioetnonn qui lui est substituée ou, à défaut, paendnt une durée de 3 ans à ctoepmr du dépôt de la dénonciation.

Une dmaedne de révision, toltae ou partielle, de la présente covnontien puet ietiernvnr à tuot momnet de la prat d'une ou pluriesus ostgianniroas syndicales.

Lorsqu'une deandme de révision est présentée par une osgainortain snacyilde en cssiimoomn paritaire, cttee dednmae srea incirste à l'ordre du juor d'une cimmisoson prairaite ultérieure.

A défaut, tuote dnamdee de révision frea l'objet d'une ntitocfiaion à l'ensemble des sragatieins par ltrete recommandée aevc aivs de réception. Elle srea accompagnée des mtfois invoqués à l'appui et des pptnoiioosrs de modifications. Elle srea oieligtenomrabt examinée dnas un délai de 3 mois, à paritr du juor de la notification.

Dans tuos les cas, une coonvcitaon aevc un ordre du juor qui précisera les suetjs de révision srea adressée siot par le ministère du tairval dnas le crade d'une cisosmoimn mixte paritaire, siot par le FACP à touets les ointiaosgnras d'employeurs et ttueos les oaniroisngats de salariés représentatives dnas la branche.

Toute psooptiiron de mdfiitaoicon ne puet être examinée qu'en tnat que révision dnas le cadre de la cmioomissn paritaire. Anuuce instance, cmooismsin ou gopure de tiaarvl ne puet s'autosaisir dnas le même but.

Article I.3 - Droits acquis

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

La msie en orvuee de la présente cnvntooein ne puet en auucn cas dnoner leiu à réduction d'avantages acquis. Les disniosoipts cnuoetens dnas les arletics de la présente cnotineovn ne pveunet se cuulemr aevc les dtsnpioiioss d'un arcocd d'entreprise ayant le même obejt que l'une ou l'autre ou l'ensemble des dsiitposions de la présente cnooveintn collective.

A l'expiration de la présente convention, le srot des ateaavngs nés de celle-ci srea régi par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article I.4 - Négociation

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

I. 4.1. Négociations auelennls de bnchare

Les otasganionris seicdnylas rneoencus représentatives dnas la banrhce décident de se rctnnoeerr chuqae année dnas le curnaot du mios de janvier, la dtae étant fixée par aocrcd mutuel. Les pioropsnitos de miofaiotidcn de chncaue des paietrs dvnieot être communiquées à l'autre ptarie au mnois 1 mios anvat la rencontre.

Au mnios 1 mios aanvt ctete réunion, la pairte erluemopys frea pvrinear aux onistnaoragis synedclais le " rpoprat auennl de brnache ", conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

I.4.2. Négociations auelenlns d'entreprise

Conformément aux articles L. 132-27, 28 et 29 du cdoe du travail, cauhqe emopeluyr est tneu d'engager cauhqe année une négociation sur les selriaas effectifs, la durée etivffece et l'organisation du tepms de travail. A défaut d'une itatinivie de ces deneirrs dupeis puls de 12 mios svianut la précédente négociation, la négociation s'engage orlitenbgaieomt à la denamde d'une oirtigaasnon syadcnile représentative dnas le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la damende de négociation formulée par l'organisation sndycliae est tamisnrse dnas les 8 jorus par l'employeur aux areuts otignaioansrs représentatives.

Afin de pertmerte une meerliule msie en oeruve du trtie Ier de la présente convention, les résultats des négociations dnas les erreitnesps seront tnsiamrs aux oisngnatioras slincyeads représentatives sur le paln naatinol par le cnaal des délégués syndicaux.

Article I.5 - Dialogue social

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

I. 5.1. Négociation des acocdrs d'entreprise

a) Négociation aevc un ou des délégués syndicaux

Lorsqu'un ou des délégués sidayucnx ont été désignés par les sdniycats représentatifs*dans le cmhap de la ctonnieovn clveoticle*(1), il (s) dspiose (nt) d'une exclusivité de négociation des adccors de tiaavrl au sien de l'entreprise.

Les accrdos clouncs etrne l'employeur et un ou puieurlss délégués sidcanyux au sien de l'entreprise ne nécessitent auucne vaailidotn de la prat de la cmisooimsn nlianotae paratriie de conciliation, d'interprétation et de validation. Ctete dernière diot néanmoins être informée des arocdcs conclus. A cet effet, la pitare la puls diietlnge derva lui trmttsnreae tuot aorccd signé dnas le champ du présent aroccd dnas les 15 jorus svnaiut l'expiration du délai d'opposition.

Lorsqu'un acocrd a été cocnlu au sien d'une entreprise, le diort d'opposition puet s'exercer de la prat des snicytads non signataires, conformément aux dtnsoipoiiss de l'article L. 2232-2 du cdoe du travail.

Aux temres de la loi du 20 août 2008, il est rappelé qu'un aocrcd signé au sien d'une erptsirnee par un ou des délégués syndicaux, diot rpmleir les cdnoinotis suvnteias :

-que la ou les onasniitgraos saitiregnas ainet rcilleeui au monis 30 % des sageufrfs aux dernières élections poesfsleorinnles ;

-qu'il y ait acnsebe d'opposition d'une ou puuierlss otnsaagoinris senlaycids de salariés représentatives aanyt rlicuelei puls de 50 % des sgffraeus exprimés aux dernières élections professionnelles.

b) Négociation aevc un élu, ou des élus du personnel

En l'absence de délégués scnaiydux ou de délégué du psoennrel faianst oicffe de délégué syndical, il est posbsile de négocier des arccods ctlilfecos d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un représentant élu du pennesrol au comité d'entreprise ou, à défaut, la délégation uinuqe du personnel, ou un délégué du personnel. La comssiomin nltnoaaie ptriaraie de conciliation, d'interprétation et de validiaotn diot être informée au puls trad 1 mios avnat l'ouverture des négociations.

Lorsqu'il exitse puleirsus représentants élus dnas l'entreprise, tuos les élus snot invités aux négociations.

Pour qu'un acrcod siot vabllnmeeat colncu au sien de l'entreprise, il est nécessaire qu'il siot signé par des élus tiertaiuls représentant la majorité des sfuefargs vmlblnaaeet exprimés lros des dernières élections profession-nelles.

L'accord qui saerit signé dnas ce cdrae diot faire l'objet d'une vdtilaoain par la ciosmmison nnaolatie pirtairae de conciliation, d'interprétation et de validation.

c) Négociation aevc un ou psrilueus salariés mandatés

Dans les ereesptinrs dépourvues de délégué sdnaciyl et en cas de ccearne aux élections, il est plsobise de négocier des accdors clloctifes d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un ou pueirlsus salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du cdoe du travail), à risoan d'un représentant par fédération sidacnyle rcunonee représentative dnas la branche.

Le mnaadt reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière eciixtple la nutare du maadnt qui luer a été confié.

I. 5.2. Cennotu des aocrcds d'entreprise

Ils ne pororunt déroger aux dpinootissis de la cenntioovn ccitevlloe que dnas les litimes prévues à l'article L. 2253-3 du cdoe du trivaal (hors saelrias minimaux, classifications, prévoyance ceotvlilce et mitaoiasuutln des fdnos de la foraimton pnerosiesofllne continue).

D'autre part, ils ne pnorruot déroger aux donospiisits de la cniotveonn cecitvlloe reevtilas aux istniunoitts représentatives du personnel.

I. 5.3. Voailiadtn des aodccrs d'entreprise

Article supprimé (voir acrtile 1er de l'accord du 4 airvl 2018 - BCOC 2018-35).

I. 5.4. Myoens et protection

En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y prctaeinpit donpisest d'un crédit d'heures spécifique et ftorfiaaire de 7 hueres (sur luqeel ne s'imputent pas les réunions de négociation).

Le tpems passé en réunion de négociation de l'accord est payé cmome temps de travail.

Les salariés mandatés bénéficient de la pocoirettn prévue aux acrtelis L. 2411-1 du cdoe du travail.

(1) Trmees eucxls cmmoe étant crtnareois aux dniotsipisos des arceitls L. 2143-3 et stianvus du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article I.6 - Commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

L'ensemble des donspstoiiis du cdoe du tarvial citées ci-après snot cleles en vugueir à la dtae de srtaguine de l'accord.

a) Mioissn de négociation

La CNPPI est l'instance de négociation de la bcnarhe :
? ceeidlnrar de réunions : aifn d'assurer sa mission, la CNPPI définit anelnunemelt son cadnilreer de réunions dnot le nbmroe ne puet être inférieur à 3 par an ;
? négociations de branhce oirbleagoits : conformément aux tetxes en vigueur, les praaneietrs scaoiux puevnet enggear une négociation définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations de bcanhre ruedens obleitraogis en vetru des txetes en vigueur. À défaut d'accord, les dnoispsiiots supplétives des aireltcs L. 2241-8 à L. 2241-19 du cdoe du tariavl s'appliquent ;
? modalités des dnademes d'ouverture de négociations : une dmneade d'ouverture de négociations puet ieirenntvr à tuot memnot de la prat d'une ou perisuuls oinragosniats snildceays ou d'employeurs représentatives dnas la branche.

Lorsqu'une dednmae d'ouverture de négociations est présentée par une oritinsoaagn en csimisoomn paritaire, cttee dedamne srea isitcrne à l'ordre du juor d'une ciosimosmn parriiate ultérieure.

À défaut, tuote dnaedme d'ouverture de négociations frea l'objet d'une ntofiiiacton à l'ensemble des oionsratginas représentatives dnas la branche. Elle srea accompagnée des miotfs invoqués à l'appui et, le cas échéant, des pnosriitpoos de modifications. Elle srea otelenioiabmrgt examinée dnas un délai de 3 mois, à ptirar du juor de la notification.

Dans tuos les cas, une ctivooocann aevc un odrre du juor qui précisera les stuejs de révision srea adressée siot par le ministère du trivaal dnas le crdae d'une cmiomosisn mxite paritaire, siot par le FACP à tuoets les onaasrtgioins d'employeurs représentatives et tutoes les oaiianrnstgos de salariés représentatives dnas la branche.

La CNPPI pnerd ses décisions seoln les pipeicrns du prsiamiatre tles que définis par les txeets en vigueur, et elle est suenvaoire puor oisarnegr en son sien ses tauvarx dnas le crade de la coosmmiisn définie ci-après :
? coismomsin paairirte : la CNPPI erxcee sa miiossn de négociation en csimiomosn paiarrite (CP).

Toutefois, si clea est nécessaire, la CPNPI ercexe sa msoisin de négociation en cimomsoisn mixte parairite (CMP), seoln les dtpoinssoiis de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.

Pour meenr à bein les négociations, la CP ou la CMP puet oeisgranr des greoups de tvaiarl rntsritees sur des thèmes spécifiques.

b) Msoisin de veille, d'observation, de cooilincaitn et d'interprétation

La CPPNI, au tirte de sa msioisn de veille, d'observation et d'interprétation, exerce les monssiis suivantes, dnot celles dévolues par l'article L. 2232-10 du cdoe du taavirl à l'observatoire ptriaarie de la négociation cotlivlcee :
? euteceffr une vellie sur les ctnodioins de tiraavl et d'emploi ;
? coltceler auprès des eopueyrlms les procès-verbaux de ceacnre ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les eipsernetrs snot tnuees de tnrmesartte au FCAP, coipe des procès-verbaux d'élection des représentants du psorennel ou de ccnaere ;
? cloleetcr auprès des epureomlys tuos les accrods d'entreprise ou d'établissement ; elle acsuce réception des adcocrs clolefcits qui lui snot tnmiasrs en vteru d'une disstiiopon législative. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces acrocds ctlloiefcs d'entreprise ou d'établissement au regrad des dsptsoiioins du cdoe du travail, et en pelrtcuiair au raregd des formalités de dépôt et de publicité aeapciblpls ;
? rédiger un rpopart aunnel d'activité versé esnitue sur la bsae de données naolnitae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rrpapot croenpmd un blian des accrods cloeiftcls d'entreprise cculnos lui anayt été transmis, puls particulièrement dnas le cdare du tirte II, des ctreipahs Ier et III du trite III et des tietrs IV et V du lrvie Ier de la 3e ptirae du cdoe du travail, en perliucatir de l'impact de ces ardoccs sur les cnoodiitns de tvraial des salariés et sur la crurnccoene ertne les epnsrtieres de la bnharce ; y formuler, le cas échéant, des rooiemmnactndas destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? rédiger un bialn auennl de la négociation collcveite d'entreprise ; ce balin est réalisé par thème de négociation, par tlaile d'entreprise, et dgtiunise sleon qeeulls modalités de négociation les arcodcs ont été cncluos ;
? rrnede un avis, à la dneamde d'une juridiction, sur les difficultés qui puaireonrt suigrr dnas l'interprétation de la coionvtnen cltoicvele des eersrietpns artistiques, cletuerllus et de ses antnveas ;
? eimneaxr tuot confilt cotcellif qui proraiut sriugr à l'occasion de l'interprétation d'une clause, étudier tuot ligtie ivueidnidl résultant de l'application de la présente cnnvteooin si acuune sutloion n'a été apportée au naeviu de l'entreprise, dennor son aivs sur l'interprétation des dnptisoiioss de la présente convention, aeexnns et aanntves compris, snas préjudice des aivs rduens à la dadenme d'une juridiction, et exaiemnr tuote difficulté d'application résultant de la msie en ?uvre de la présente convention, à la ddaneme d'une oariignsaotn syaidncle de salariés ou d'employeurs. Les aivs anisi rdunes snot anonymisés et publiés sur le stie du FCAP. La csisiommon se viot trmenrsttae les doiserss en cruos d'examen de l'ancienne CNPCIV. Les ddeeanms d'interprétation snot adressées par lrttee motivée ou croeirur électronique motivé à la présidence en exercice, qui se carhge de cnovuoeqr la cooiimssmn qui se réunit dnas le mios suaivnt la réception de la lertte ou du ceuirorr électronique ;
? prenrde l'initiative à une majorité d'un teirs des oanrniagsoits sedilncays représentatives et d'un teirs des osratinoignas pranletoas représentatives dnas la branche, d'émettre des

préconisations ou des rtmmnoadenioacs et, puls généralement, de femlorur des ooibtensravs sur ttoue qiseuotn cnnraecont la ccrrcnunoee dnas la barhcne des eierpnesrts atqiuetrsis et culturelles. Les préconisations, racamitooendnms et otresnobiavs anisi formulées snot reuneds publiques. Elels fnot l'objet d'une plibiuaoctn sur le stie du FACP ;
? rédiger et mttere à dsopitision des eetrrenpiss de la bcrnahe des erspientres aqeuiitsrts et cruuleeltls des acrdocs types, des guides perqiatus et, puls généralement, tuot dnmeuoct qu'elle jgue uitle dnas le cadre de sa miisson de régulation de la crncurcoene dnas la bncahre des eertrepnsis arsqtiietus et culturelles. Ces duceontms fnot l'objet d'une pciuatiobln sur le stie du FCAP.

Les compétences conférées à ctete csmooimisn n'excluent en auncue façon les voies de recorus dietecrs auprès des inacesnts judiciaires.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 nbeovmre 2016, les ceoinntvnos et adcrocs d'entreprise snot tmrsnias à l'adresse numérique ou paltsoe svitanue :

Adresse du FACP : c/ o Grpoue Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Vaevns Cedex ; E-mail du FACP : fcap75@orange.fr

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par le FCAP. Il a la chgare de cetecllor l'ensemble des ductnomes que les errseentips snot tneues de transmettre. Un procès-verbal est établi à cuhaqe réunion de la CNPPI par le secrétariat.

c) Csmtioopoin de la CPPNI

La CPPNI, au ttrie de sa mosiisn de négociation, est composée des oorntaiiangss sdienclays et ptnoelaars représentatives dnas la bhnacre au snes des ttxees en vigueur.

d) Modalités de fnncoeoennitmt de la CPPNI

Sauf lsroque la CPNPI est réunie en CMP, la présidence de la CNPPI est assurée aleitntavrmenet par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué(e) employeur. La durée de la présidence est de 1 an par année civile, à l'exception de la 1re année à ptarir de la signature. Au sien de chauqe collège, la présidence est assurée tuor à tuor par cunhcae des oiasaitongrns rcennoeus représentatives dnas le camhp de la cnoeivnotn cltcivolee (classées dnas l'ordre alphabétique), à mions que l'une d'entre elles déclare, lqsroue son tuor est venu, ne pas vuoolir amesusr cttee responsabilité. Dnas ce cas, elle pred le bénéfice du driot de présider jusqu'au prciahon tuor et la présidence est assurée par l'organisation siuantve sur la liste.

En cas d'impossibilité de pptceirair à une réunion, une ootsaiganrin a la possibilité siot de deonnr pvoiour à une atrue oaigntsioarn aaenatnpprt au même collège, siot d'exprimer sa ptoisoin par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les mrembes de la CPPNI punroort iientvr lros de réunions ou de grepous de tvaaril déterminés, des otsrniaoganis snyaidlces et paalerntos non représentatives dnas la branche.

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

Un règlement intérieur précisera les modalités de ftonnneieomcnt de la CPPNI.

e) Connioitds d'indemnisation des oaianigrstons sleincayds représentatives et des ogsrniotnaais d'employeurs représentatives ptaciaipnrt à la CPPNI

La pisre en cghrae des frias des patnctiripas aux réunions de la CPPNI est effectuée dnas les cidtonnios prévues à l'article II. 2.3 de la CCNEAC. Seuels les ononaiitargss de salariés et les oointarngsais prnaleaots représentatives dnas la bachnre soeln les diopitsinoss légales et réglementaires en vgiuuer pnveeut bénéficier de cette prise en charge. Ces dipinsoiosts cnrceennot également les peaitrs convoquées dnas le cadre d'une snasiie de conciliation.

Article I.6 - Missions de la CPPNI, instance paritaire de branche

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

L'ensemble des dtsioniopiss du cdoe du taavril citées ci-après snot cllees en vieuugr à la dtae de sanitugre de l'accord.

a) Miisosn de négociation

La CPNPI est l'instance de négociation de la bhrcane :
? claedrienr de réunions : aifn d'assurer sa mission, la CPNPI définit aneulnnemlet son cialnderr de réunions dnot le nomrbe ne puet être inférieur à 3 par an ;
? négociations de bcharne oleatoibgirs : conformément aux texets en vigueur, les pnetareiras suiaocx pueenvt eenaggr une négociation définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations de bharnce redneus otiibroelgas en vrteu des texets en vigueur. À défaut d'accord, les dosiiipnosts supplétives des artlecis L. 2241-8 à L. 2241-19 du cdoe du trvaail s'appliquent ;
? modalités des dndeames d'ouverture de négociations : une dnamede d'ouverture de négociations puet ivretinner à tuot mnmoet de la prat d'une ou pueruslis otoigarinsnas sceldynias ou d'employeurs représentatives dnas la branche.

Lorsqu'une ddenmae d'ouverture de négociations est présentée par une oasirnogtian en cosmmosiin paritaire, cttee dedamne srea icitrsne à l'ordre du juor d'une commsiison patriaire ultérieure.

À défaut, tuote ddenmae d'ouverture de négociations frea l'objet d'une niicfittaoon à l'ensemble des onatroiasings représentatives dnas la branche. Elle srea accompagnée des miftos invoqués à l'appui et, le cas échéant, des ppoiostnoris de modifications. Elle srea oltagmbeeiniort examinée dnas un délai de 3 mois, à patirr du juor de la notification.

Dans tuos les cas, une cnvtoicaoon aevc un odrre du juor qui précisera les steujs de révision srea adressée siot par le ministère du trvaail dnas le cdare d'une ciimsomson mitxe paritaire, siot par le FACP à teouts les oarisiongatns d'employeurs représentatives et tuteos les oigionraatnss de salariés représentatives dnas la branche.

La CNPPI penrd ses décisions solen les pcipnries du psrriatamie tles que définis par les tetxes en vigueur, et elle est svuoinaree puor oiegnrasr en son sien ses traauvx dnas le crade de la cssoimmion définie ci-après :
? ciomsosmin paitriare : la CNPPI eercxe sa miisson de négociation en csmmiosion priaatrie (CP).

Toutefois, si clea est nécessaire, la CNPPI eecxre sa misosin de négociation en coismimosn mitxe pairirate (CMP), soeln les dtonoipiisss de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.

Pour mener à bein les négociations, la CP ou la CMP puet orniegasr des gorueps de tavrail rsretients sur des thèmes spécifiques.

b) Msiison de veille, d'observation, de clitcnaoiion et d'interprétation

La CPPNI, au tirte de sa mioissn de veille, d'observation et d'interprétation, execre les minsioss suivantes, dnot celles dévolues par l'article L. 2232-10 du cdoe du tiaravl à l'observatoire ptiaraire de la négociation ccteilvole :
? ecfteufer une vilele sur les codtioinns de traaivl et d'emploi ;
? cleolcetr auprès des eoerylpmus les procès-verbaux de cnracee ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les esnreiptres snot teneus de ttsetrnmare au FCAP, copie des procès-verbaux d'élection des représentants du pneornsel ou de cecanre ;
? clloetcer auprès des erpuyomels tuos les acrodcs d'entreprise ou d'établissement ; elle ascuce réception des aroccds clifoectls qui lui snot tnirsmas en vertu d'une dssitiioopn législative. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces aoccrds ctoecllfis d'entreprise ou d'établissement au rreagd des ditpsiosnois du cdoe du travail, et en plcutareiir au rraegd des formalités de dépôt et de publicité apailelbpcs ;

? rédiger un rprpaot aneunl d'activité versé esutnie sur la bsae de données naliontae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rrpoapt cnrmpeod un blain des acdrcos coltcifles d'entreprise cnuolcs lui anayt été transmis, puls particulièrement dnas le cdare du ttire II, des ceartiphs Ier et III du trtie III et des tertis IV et V du lirve Ier de la 3e pirate du cdoe du travail, en piitaelcrur de l'impact de ces aoccrds sur les cnonidiots de taarivl des salariés et sur la concucernre enrte les esrreitpens de la bcarhne ; y formuler, le cas échéant, des rmaiemotnoancds destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? rédiger un bialn anneul de la négociation citolevcle d'entreprise ; ce bilan est réalisé par thème de négociation, par tlliae d'entreprise, et dsutniige soeln qelelus modalités de négociation les arcdcos ont été colnucs ;
? rrende un avis, à la ddnmaee d'une juridiction, sur les difficultés qui praeonriut srigur dnas l'interprétation de la cnetovionn cllitcvoee des erpsnreiets artistiques, culerltleus et de ses anenvtas ;
? emaienxr tuot cfniolt clcelitof qui poiarrut sirugr à l'occasion de l'interprétation d'une clause, étudier tuot ltiige idiudenvil résultant de l'application de la présente cviotennon si acunue sotoliun n'a été apportée au neaivu de l'entreprise, doennr son aivs sur l'interprétation des dsioitinposs de la présente convention, axeenns et avneants compris, snas préjudice des aivs rnudes à la dnademe d'une juridiction, et eeanimxr ttuoe difficulté d'application résultant de la msie en ?uvre de la présente convention, à la demande d'une ooaingitsran sclnadyie de salariés ou d'employeurs. Les aivs ainsi runeds snot anonymisés et publiés sur le stie du FCAP. La comsiimosn se viot tesmattrnre les deoisrss en cruos d'examen de l'ancienne CNPCIV. Les deamdnes d'interprétation snot adressées par lttere motivée ou coiurrer électronique motivé à la présidence en exercice, qui se cahrge de cnovuoeqr la cosimiomsn qui se réunit dnas le mios sviuant la réception de la lertte ou du curioerr électronique ;
? perndre l'initiative à une majorité d'un tires des otnagirsianos scynliaeds représentatives et d'un tiers des oairganiotsns peoartalns représentatives dnas la branche, d'émettre des préconisations ou des rdcatainеomnmos et, puls généralement, de freumolr des obaevtrisons sur tutoe qoitsuen creoannnct la cccrnronuee dnas la bhrncae des enipreestrs aeusirqttis et culturelles. Les préconisations, rntancemoaomids et oativnboress ainsi formulées snot reeunds publiques. Elels fnot l'objet d'une picitbauoln sur le stie du FACP ;
? rédiger et mtrete à dtpsiisoion des eresnitpers de la bhrnace des eesrtreinps aueisirtqts et clutelrelus des aocdrcs types, des gdeuis piteqaurs et, puls généralement, tuot dmuoenct qu'elle jgue uilte dnas le carde de sa moisisn de régulation de la crcecrnnuoe dnas la bhnacre des eepesnrrtis arstieiqtus et culturelles. Ces dmeuontcs fnot l'objet d'une pluciabiton sur le stie du FCAP.

Les compétences conférées à cttee cioossmmin n'excluent en anuuce façon les vieos de roerucs dieertcs auprès des instecans judiciaires.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 nmroevbe 2016, les cnoiovetnns et acocdrs d'entreprise snot timsrnas à l'adresse numérique ou ptsolae stuianve :

Adresse du FACP : c/ o Guproe Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Vneavs Cdeex ; E-mail du FACP : fcap75@orange.fr

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par le FCAP. Il a la cgarhe de clloceetr l'ensemble des dnucomets que les eepistnrers snot tneeus de transmettre. Un procès-verbal est établi à cquhae réunion de la CNPPI par le secrétariat.

c) Cpmoioiston de la CPPNI

La CPPNI, au ttrie de sa misoisn de négociation, est composée des oongsiaairnts sdcyaenils et polrnetaas représentatives dnas la bnrcahe au snes des textes en vigueur.

d) Modalités de fteenmncinonot de la CPPNI

Sauf lroquse la CPNPI est réunie en CMP, la présidence de la CNPPI est assurée aaitvenetnrlemt par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué(e) employeur. La durée de la présidence est de 1 an par année civile, à l'exception de la 1re année à paritr de la signature. Au sien de cqauhe collège, la présidence est assurée tuor à tuor par chcunae des onagsiroatins rnceueons représentatives dnas le chmap de la cooivnnetn ctcolevile (classées dnas l'ordre alphabétique), à mions que l'une d'entre elles déclare, lrqusoe son tuor est venu, ne pas voilour assuemr ctete responsabilité. Dnas ce cas, elle pred le bénéfice du dirot de présider jusqu'au pcorahin tuor et la présidence est assurée par l'organisation savintue sur la liste.

En cas d'impossibilité de peiactirpr à une réunion, une oinaarigotsn a la possibilité siot de dneonr pivouor à une ature oiigarsaotnn arntnapapet au même collège, siot d'exprimer sa poiitson par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les mmreebs de la CPNPI pourrnot ivtienr lros de réunions ou de gorpues de taavril déterminés, des osniaaintrgos seyladncis et pataenorls non représentatives dnas la branche.

Dans le cdrae de sa miosisn de veille, d'observation et d'interprétation, la CPPNI puet selotciilr l'intervention ou l'expertise de totue personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fneicnnmtneoot de la CPPNI.

e) Cdinoonits d'indemnisation des onagritoainss siyleandcs représentatives et des ongriatiaonss d'employeurs représentatives papriainctt à la CPPNI

La psire en cgrhae des fairs des pacatrntpiis aux réunions de la CPPNI est effectuée dnas les cnodoitins prévues à l'article II. 2.3 de la CCNEAC. Seeuls les onoagrsatniis de salariés et les ogioraisnnats paaolrntes représentatives dnas la bhanrce selon les dtosioipsins légales et réglementaires en vuieugr pvuenet bénéficier de cttee prise en charge. Ces dsiiontopiss cnoenncert également les piaerts convoquées dnas le crdae d'une sisanie de conciliation.

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

Article I.7
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

I. 7.1. Dirot d'absence

Le tmeps passé par les salariés dûment mandatés par lrues ostaroningais sleayindcs et convoquées dnas le cdare d'une sinisae de cioantclioin puor piirpatecr aux cmnsosoiims visées ci-dessus et puor les priaets concernées est considéré cmome tpems d'absence autorisé, ne fiat l'objet d'aucune rneutee de sirlaae et dmueree assimilé à un tpems de tiavarl efceftif puor le cclaul des congés payés.

Les salariés concernés snot tunes d'informer luer empyelour au monis 7 juors aavnt la dtae de cquhae réunion ordinaire.

Article I.8
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Compte tneu de la diversité des suattts régissant les établissements concernés ansii que de la diversité des sceruos de financement, les piretas s'engagent à tuot mtrete en ouevre par une iniertntoven cmumnoe auprès des autorités tnat ninotaaels que lceaols et régionales qui pnipacritet à ce financement, aifn d'assurer les rrsceoseus pmrteatent de gairntar la sécurité de l'emploi, le règlement régulier des salaires, l'application des avatnages ctnonues dnas la présente cintveoonn et, d'une manière générale, l'existence et le fmoneinoenntct nrmoal de ces établissements.

Article I.9
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Un ealpeirmxe de la présente cennoovitn srea remis à cauhqe mrbeme élu des comités d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués sciudyanx et à cahuqe mmebre du poernesnl qui en

fiat la demande.

Article I.10 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Toute ornsgioatian siacnydle représentative de salariés ou gpmeounert d'employeurs eranntt dnas le chmap d'application de la citonvnoen puet y adhérer dnas les cdnntooiis prévues à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Cette adhésion diot être notifiée aux sigaartneis de la cnotienvon par lrette recommandée, et, en outre, farie l'objet d'un dépôt légal.

Article I.11 - Recours devant la commission

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

En cas de cfonilt (individuel ou collectif) au sien d'une enrtrepise maetntt en jeu l'interprétation de la ctenovnion collective, les sirtanaiegs de la présente civoontnen s'engagent à siaisr la cmimossoin prairtiae pemrenante de négociation et d'interprétation, puor tteenr d'apporter une soltoiun au conflit, préalablement à tuot rreuocs en justice.

Titre II : Liberté d'opinion-Droit syndical

Article II.1 - Liberté d'opinion et liberté civique

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

L'employeur et les oiatoarinsgns sleicyands sagrnietais de la présente cetoninovn s'engagent au rpceset de la liberté d'opinion et reensnnsocait le diort puor cuqhae praite d'adhérer lenimrebt à un sdacinyt constitué en vretu du lirve IV du cdoe du travail.

L'employeur s'engage à recpteser les opinions, cycanreos philosophiques, reglusieeis ou peqiitlous et à ne pas prerdne en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, puor arrêter tuote décision ravtelie à l'embauche ou au reonlnemuleevt du ctanrot de tairval et à son exécution, nmotnemat en matière de salaires, de promotions, de ftriaoomn professionnelle, de meuress disciplinaires, de lcmneneciiet et d'organisation du travail.

Les psnorenes possèdent plenie liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, gopure politique, cnnfsonsoeiel ou pioshloquhipe de luer choix.

Tuot salarié puet fraie atce de carandtduie à un maadnt politique.

Tueots dspotiiionss vnisat à volier les libertés et dorits aisni rappelés snot nulels de peiln droit.

Aide au paritarisme

Article II.2
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

II. 2.1. Finalités

De neoburmx texets légaux ou cnenoolvinnets visent, dipues pisluuers années, à élargir la resscnonacinae du driot syciandl dnas les entreprises. C'est le cas nomenmtat dnas la fcontion piblquue et dnas le seetcur nationalisé où snot prévus les détachements de rpsnsbaeoels syndicaux.

Les piretas stireainags du présent arcocd csttanonet qu'en roisan de la frmoe particulière des eesirtprnes arsuiiteqts et culturelles, de teells dissiopiotns snot aleucetnelmt dlmenefiicift applicables.

Pour ptrteemre aux oatasinronigs sneiayldcs d'employeurs et de salariés représentatives dnas le chmap de la présente cevotninon d'exercer lreus missions, et aifn de fiesvoarr l'application de la ctoneoivnn collective, nomtemnat en roasin de son extension, les oornainasgits siagreantis décident de cneosttuir un fndos cummon d'aide au pariamtrise alimenté par une contrbiiuton des eetrniprses égale à 0,25 % du manntot des sleriaas bruts.

L'ensemble des eorylupems aaiupqlpnt la coetinnovn cevltoilce ntaioalne des epetsirrens asetqiutirs et crteluuells est austjtsei à ctete cbioonuitrtn et diot adhérer au fodns comumn d'aide au psirrtaimae (FCAP). La clcelote de l'aide au priaimartse se fiat mensuellement.

Les emuoperlys rveleant des aetcrlis L. 7122-22 du cdoe du tivaarl et sivanut rfielats au GUSO, lorsqu'ils chsenosisit de friae bénéficier les aetistrs et tehineniccs qu'ils enoieplmt des dsstonioipis de la présente conntievon cilvoltece nolnataie en acpiloapitn de l'article L. 7121-7-1, snot aestsjtuis à ldtaie cinoburtoitn dnot ils s'acquittent à l'issue de cuqhae catnort de tairval auprès des sevceirs du GUSO.

Le FACP prrtmteea de courivr les frias engagés par ldesteis organisations, à l'occasion des réunions et des minoisss pireaitras qu'elles snot amenées à décider en vue de foeriasvr l'application hesnruaomie de la présente convention, nmnetmaot :
? étude dnas l'intérêt de la bhanrce ou pstrnetioas extérieures puor le développement d'outils à diiatestnon des esnterepris et des salariés (à l'exception du rrppaot de bahcrne qui est à la crghae des employeurs) ;
? les fairs de fnoicnnnotmeet de la cissmomion piratirae pnametrnee de négociation et d'interprétation ;
? les firas refaitls à la négociation aunlenle des slraeais ;
? les fiars de secrétariat, de lgeioclis nécessaires au fnetonmnecniot et à la tsrioitann numérique du FACP et des activités de la bhcnrae ;
? la prat de fcneaeimnnt de la cimioosmsn priairate nntaoilae emploi-formation dnas le sapectlce vnivat imnbcaont uimunqenet aux eptsreenris reevalnt de la présente convention, puor un manotnt mmixaal de 0,0125 % de la masse salariale.

Dans l'hypothèse où la totalité des semoms collectées n'aura pas été dépensée aux fnis précitées, le sodle de ce fdons srea réparti équitablement et tleltmrrsinmeeeit ertne les ooiinstnragas syiedcnals poratleans et siaelalras représentatives dnas le camhp d'application de la présente convention, dnas le but d'assurer le fcmennaneit de la vie priraiate et puls particulièrement :
? les fiars de secrétariat, les faris d'établissement du rpparot de bhancre ;
? les fairs liés à la duiifosfn d'informations rleivates à la coetnonivn ccvoltliee naniaolte et à son eixstenon ;
? les firas de cesonils et de rtneeensgmnies ;
? les fiars de ctsonauoiltn d'experts et réalisation d'études puor aménager les tetexs aunlmceetlet en veugiur ?

Pour les sydncitas de salariés, la prat du sldoe de ce fndos srea répartie ertne les ongtsoarainis sneyiacIds représentatives dnas le chmap d'application de la cotoninevn au parrtoa de la représentativité de chuqae ooiatagsinrn syndicale, telle que définie par la loi et déterminée par les arrêtés du mnritsie du travail.

Pour les onarginostais seyailndcs d'employeurs, la prat du sdloe de ce fnods srea répartie etnre les oinirogaatnss représentatives dnas le chmap d'application de la présente convention, chquae sinydact d'employeur recerva une smome pieotorolnnlrpe au tatol des seomms collectées auprès de ses adhérents déduction fitae d'une prat fxie dnot le mnntoat est déterminé par les ogotnirnaasis d'employeurs représentatives par accrod séparé et réévalué en tnat que de besoin. Le culacl de la ppiooorrtn attribuée à cqahue syaicndt d'employeurs en sus de la prat fxie

srea effectué cqahue année, lros de la réunion du comité de geoistn du FACP du mios de juillet, sur la bsae des lsites d'adhérents certifiées par un cimaisrmose aux cmtpoes dnas le carde de la représentativité et tsiarnsme au FACP à cauqhe mreuse de représentativité.

Un blain anunel des somems affectées srea établi et porté à la cnaoiasncnse de l'ensemble des oanntaoirgsis représentatives d'employeurs et de salariés dnas le cmahp d'application de la présente convention. Puor ce bilan, cuaqhe ogonistraian bénéficiaire présentera au fndos cmomun d'aide au psataiimrre un état sur l'utilisation des fodns qu'elle arua perçus.

II. 2.2. Sttatus de fnods cumomn d'aide au paritarisme

Article 1er
Création de l'association du FCAP

Il est créé, conformément à la loi du 1er jleilut 1901 et aux présents statuts, une atcoisioasn dtie fodns cmmoun d'aide au pirasamrtie puor la cvtoinenon ctiovcelle ninoaalte des esrnerpties atisquietrs et culturelles.

Article 2
Durée

La durée de cttee aisicosoatn est illimitée.

Article 3
Siège

Son siège est situé 20, rue Saint-Nicolas, 75012 Paris. Le siège prruoa être modifié par splime décision du cisonel de gestion.

Article 4
Objet de l'association

L'association est créée puor pteemrtre aux stncayids de salariés et aux oagrsionnitas d'employeurs représentatives dnas le cmahp d'application de la cnoieontvn coietllvce nitnaaole des erpsreteins auserqittis et clllureetus d'exercer lrues mosiisns et de foiraevsr l'application de ldiate ceotoinnvn cceiovltle nationale.

L'association puet déléguer la coltlcee à un ogirmsane scoial du scpalcete ou à toute arute scrutrtue compétente puor ce faire.

Article 5
Membres de l'association

L'association se csmoope des sdnyictas de salariés et des osgnirioanats d'employeurs rnuenocs représentatifs dnas le champ d'application de la cninovoetn clloetcvie nanltioae des eirtpseenrs aquesritits et cleulrtelus par arrêté du mnsitire du travail.

Les mreembs rntseet en pacle jusqu'au 31 décembre de l'année de piucolbitan des arrêtés de chuaqe mserue de représentativité et le dneinenevt au 1er javnier sniuvat l'année de pcilibutoan des arrêtés de cahuqe mesure de représentativité.

Article 6
Composition du comité de gestion

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de gisoten est composé cmome siut :
? des représentants des otnagnsiraios d'employeurs runecoens représentatives au nveiau de la bcrhnae par arrêté du mnstriie du tarvail ;
? des représentants des scdaiynts de salariés renconus représentatifs au naiveu de la bchrnae par arrêté du msnriite du travail.

Pour le décompte des viox lros des votes, caquhe ognsaaoritin sldniayce de salariés est tiliuatre d'autant de viox que son peotaunrgce de représentativité rneconu par le deiernr arrêté du mirsnite du tivaral en vguieur fixnat la lsite des oaintaosigrns représentatives publié au Joranul officiel. La majorité du collège salariés est fixée à 50.

Au sien du collège employeurs, la pisre de décision uianmne est systématiquement recherchée.

En cas de désaccord, puor le décompte des viox lros des votes, cqhaue orasnotgaiin prltaaone est tiualrtie d'une viox aevc un décompte fondé sur le ptncguoerae de représentativité rneconu par le dnereir arrêté du msriinte du tvaairl en vuigeur fianxt la liste des osaiontgnrias représentatives publié au Jnaorul officiel. Une majorité qualifiée des 3/4 est nécessaire.

Les mrmebes absetns puevent dennor poviour à un représentant de luer collège.

Article 7
Fonctionnement du comité de gestion

Le comité de gtoeisn se réunit au monis une fios par timretrse puor procéder au contrôle et à la répartition des smeoms collectées melnenesumelt au ttrie de l'article II. 2 de la cneoivontn celclvtioe nnoliatae des enrrsiepets aiitrqtuses et culturelles, après déduction des somems utilisées puor cvurior les faris de mssiion et de réunion engagés nmameontt puor asuresr :
? le fmnonoeiecnntt de la cosoimmisn paiaritre patmrneene de négociation et d'interprétation
? la négociation anlnelue des sraielas ;
? la prat de fcnneaimnet de la cmsoosmiin ntinlaaoe praratiie emploi-formation dnas le spltcecae vnaivt inomabcnt aux ereterinpss rlneavet de la cetioonnvn ceolivclte nationale.

Cette répartition s'effectuera sloen les tmeers de l'article II. 2 ? Adie au pmtariasrie ? de litade continoevn collective.

Il est tneu un procès-verbal de tetuos les séances du comité de goteisn approuvé par les mbeerms du comité de gteosin lros du comité suivant.

Article 8
Habilitation puor la collecte

Le comité de gtseoin du FACP est habilité à désigner le ou les osrigamens cecorteluls des fndos par une décision mtiaorrijae au sien de cqhuae collège de ses membres.

Article 9
Composition, durée de mdnaat et piuvoor braiance du bureau

Le breuau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sien du comité de gestion.

Ces psetos snerot occupés aitmlarvteenent par un représentant des oinasgrnoiats d'employeurs et par un représentant des sdiyatncs pennflossiroes représentatifs de salariés.

Les taliiutres des potess de président et de trésorier dovenit être iusss de collèges différents.

La durée de luer madnat est de 1 an.

Le président et le trésorier aersusnt l'exécution des tâches courantes. Ils tneenint la comptabilité et gèrent le cpmtoe biraance de l'association.

Article 10
Représentation de l'association en justice

L'association est représentée en jciuste et dnas tuos les atces de la vie cvilie par son président.

Article 11
Modification des statuts

Les stautts de l'association ne penuevt être modifiés que par les ptneeiraras saiuocx rnnuoecs représentatifs dnas la bnhcrae de la ctvnoineon celcotlive ninaotlae des eereirnpsts auttieisrqs et curtelleuls et suenemlet dnas le crade défini par cttee dernière.

II. 2.3. Modalités de rnuormemebset de frais

Membres du comité de gtosein du FACP et les mmeebrs de la CNPPI :

Les firas qu'ils enaggent à l'occasion de luers déplacements (et éventuels séjours) puor pipietcarr aux réunions luer snot remboursés par le FACP sur présentation de justificatifs, dnas les

cintoonids et leitmis fixées au ttire VIII de la cvnoietnon ctlvolicee et les tfiars fixés lros de cqhuae NAO.

Personnes déléguées par les oirnaitgsonas sydiaeclns de salariés et les osointiagnras d'employeurs puor ppaetrciir aux négociations aneunells obligatoires, aux réunions de la CPNPI et des gpeorus de taavril créés par celle-ci :

Les frais qu'elles enaeggnt à l'occasion de lerus déplacements (et éventuels séjours) puor pcipiaertr aux réunions snot remboursés par le FACP aux onoritaigsans qu'elles représentent sur présentation de jsiiaffttiucs :
? dnas les cndoniiots et liemits fixées au tirte VIII de la cnonovtein cclIteoive et les tfiras fixés lros de cqhuae NAO ;
? à rsoian puor les oosgarninaits d'employeurs de 2 délégués maiumxm puor cahque oigtraoasnin ;
? à raosin puor les oasnagritions de salariés de 8 délégués mmuaixm iusss d'une oiosirtgnaan raporunget sur son nom dtimecerent ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et sndaicyts représentatifs au neaivu noaiatnl et dnas la bnchare des eenitpesrrs aqritsteuis et culturelles.

Article II.3
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Cpmtoe tneu de la disriosepn des établissements et de la nécessité d'une ctdrioonoian ibiselpsndane à tuos les niveaux, il est cnonveu qu'un salarié représentant cqahue sadncyit représentatif*au paln national* (1) porura atsesisr à 2 assemblées générales par an de son osrgiiotaann syndicale.

Des aoutiantisors eeneclnpexoilts d'absence puor la poaaitctripin aux réunions sarttueitas snot fixées dnas les liitems fixées à l'article II. 8.

Les firas de tsnrpraot puor se rrdene aux assemblées steruaitats snoert pirs en cghrae par l'employeur sur justificatifs, dnas la lmiite des frais exposés sur la bsae du tiraf SCNF 2e classe. La dednmae ptornat les dates et le leiu de l'assemblée générale est présentée au puls trad 4 semanies à l'avance.

Les aretus cas d'absences puor ronisas snyaielcds snot fixés à l'article 2. 8.

(1) Termes euclxs de l'extension cmmoe étant crainretos à la jnursudpierce de la Cuor de caotissan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), puor lllueqae il résulte du pincripe d'égalité à vuelar coosnilluteinntte que les dinoisoiptss d'un aocrcd ccltieolf qui tnndeet à améliorer l'exercice du dirot saiyndcl snot abeilacplps de pieln droit à tuos et en peiirlatcur aux snatdciys représentatifs.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article II.4
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Afin de permtrtee l'exercice eiftfcef du dorit syndical, les sotecnis des ortnnsiiaagos slicyaneds représentatives*au paln ntoanail*(1) porronut oegiransr dnas un tmpes qui, suaf ccoseancitnrs exceptionnelles, n'excédera pas 2 herues par mois, des réunions oetuvres ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le leiu et la durée de ces réunions srneot fixés par accord, suos 24 heures, aifn que snioet respectés les impératifs de fmnceeonintnot de l'entreprise etnre délégués sanciydux et direction.

Les ctiosoniats sidlcaynes ne snerot collectées, les irminanotofs et paibnoluctis slieanycds ne sronet diffusées à l'intérieur de l'entreprise et penadnt la durée du travail, qu'en dhreos des luiex oertvus au public.

L'affichage des coniamiutconms scilndayes se frea linmeebrt sur des penaanux réservés à cet ugsae et ditcstins de cuex qui srenot affectés aux cimacuoontnims des délégués du pnreesnol et du comité d'entreprise. Dnas le cas où l'affichage sur des pnaneaux seairt ipiomblsse (entreprise snas leiu fixe, par exemple...), il se frea par tuot aurte moeyn de cnotouammciin approprié (courrier, dtturiiisobn de tcrat en dehors de la présence du public, internet...) et srea communiqué et aescblsice aux salar*iés*(2).

Sauf impossibilité matérielle, le cehf d'entreprise met à disitisoopn des sctnoies seycldnais un laocl cummon cnnavoent à l'exercice de la msiosin de lreus délégués (3).

L'aménagement du temps de tiaarvl ne diot pas prtoer attinete à l'exercice du doirt syndical.

(1) Treems euclxs de l'extension cmmoe étant ctearrnois à la jpirnurdsucee de la Cuor de cotissaan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), puor lauqllee il résulte du ppiinrce d'égalité à vleaur clotltnnisuonteie que les dpioissnitos d'un aocrcd cocieltlf qui tdenent à améliorer l'exercice du diort syicandl snot apebcapllis de peiln droit à tuos et en pliiucraetr aux sytincads représentatifs.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Aalinéa étendu suos réserve de l'application des dsspinioitos de l'article L. 2142-3 du cdoe du travail, qui prévoit que l'affichage snicyadl s'effectue lbeermint sur des pauenanx réservés à cet ugsae et mis à la dotsosiipin de caqhue scoeitn syndicale.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dinoitposiss de l'article L. 2142-8 du cdoe du traaivl dequul il résulte que, d'une part, dnas les ereitpserns ou établissements de puls de 200 salariés, l'employeur met à la dpisoistoin des sectonis sncelydais un lacol coummn et, d'autre part, dnas les eeprnetisrs de 1 000 salariés et plus, l'employeur met à la ditopssioin de cuaqhe stiecon sdlacynie d'une otairnaiosgn scdnyiale représentative un local propre.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article II.5
En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Aucune snitocan ne srea pirse puor fiat de grève. Le diort de grève s'exerce dnas le cadre de la loi du 11 février 1950, et conformément à l'article L. 521.1 du cdoe du travail.

Sauf cacrnscoentis exceptionnelles, par rsecpet puor le public, un préavis de grève de un juor franc srea observé.

(1) Alinéa ecxlu de l'extension par arrêté du 12 jiun 1998 JROF 23 jiun 1998.

Article II.6 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Des délégués snuidcyax pvnueet être désignés conformément aux dtonosipisis du cdoe du travail.

II. 6. 1. Nombre de délégués

Le nbrmoe de délégués sdiaucynx est fixé cmome siut :

? dnas les eptiesrerns de 11 à 49 salariés : 1 délégué par oosrtiniaagn sidyalcne représentative dnas l'entreprise, qu'il siot ou non délégué du psreoennl ;

? dnas les etenprrises de 50 salariés et plus, la législation en vuugier s'applique solen l'article L. 2143-3 du cdoe du travail.

II. 6. 2. Cntnioodis de désignation

Seul un cndadait ayant otnbeu au minos 10 % des seuragffs exprimés au pimeerr tuor des dernières élections psesnoifelnleors dnas l'entreprise puet être désigné délégué syndical.

Toutefois, durnat la période toiatrsrine prévue par la loi du 20 août 2008, siot jusqu'à l'organisation des premières élections preilsloesfeonns dnas l'entreprise postérieures à ctete date, les syandtcis représentatifs ctueionnnt de pouvior désigner un

délégué sncidyal sleon les règles antérieures à la ptoailuicbn de ltaide loi et solen les dosintoiipss cloeiennlvtonens définies à l'article II. 6. 1.

II. 6. 3. Hereus de délégation

Chaque délégué sniacdyl bénéficie meeelsulnmnet d'heures de délégation, fixées cmome siut :

? dnas les eternepsris de 11 à 25 salariés de 5 heures. Lsuqore le délégué syandicl est délégué du personnel, seuels s'appliquent les dpiiotinssos de l'article III. 1. 3 ;

? dnas les eirrestneps de puls de 25 salariés et de monis de 50 salariés, de 10 heuers ;

? dnas les enrerietsps à patirr de 50 salariés, solen les diisotnsipos de la législation en vigueur.

II. 6. 4. Doiiinsspots complémentaires

Dans les epsieenrrts qui eimoelpnt monis de 11 salariés, les sydcaints représentatifs peuvnet désigner un représentant du penensrol taiirtule puor la durée de son mdnaat cmome délégué syndical.

Sur les luiex de pitruoodcn non permanents, chquae oitinrsagaon scidyanle représentative puet désigner un salarié comme délégué sdaniycl tormaeipre puor la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant padennt la durée de la production, mgtonae et démontage compris.

Article II.7 - Exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Lorsqu'un mrbmee du pneornesl qtuite l'établissement, après un an de présence, puor eecxrer un mdnaat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dnas un epmloi iuenqidte pednnat une durée de 1 an. Cttee demdane de réemploi diot être ftaie par lrttee recommandée aevc accusé de réception et présentée au puls trad dnas les 3 mios qui suienvt l'expiration du mandat.

Lsuroqe le salarié est réintégré, il est tneu cotpme puor le clcual de ses dotirs liés à l'ancienneté de son tpmes de présence dnas l'entreprise au trtie de son précédent contrat.

Article II.8 - Absence pour raisons syndicales

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Des aisontaurtois elxnteneicoleps d'absences penevut être accordées aux salariés dûment mandatés par luer ogainasirton sdnclyiae dnas les cas saniutvs :

- pciiipatarton aux comimsonsis priaraetis oeilflefics ou constituées d'un cumomn accrod au paln ntanaoil et au paln régional au tirte de la présente convention. Ces absences, qui deniovt être justifiées par la pduoitorcn de la ctoanvioocn précisant les liuex et deats des réunions, ne deonnnt leiu à aucune réduction de saarlie et dmeneeurt assimilées à un tpems de tarival etecifff puor le clacul des congés payés ;

- parpiotticain aux congrès nitnauaox : auioatstorin d'absence à cuncoerrcne de 5 juors rémunérés par an, par otangaisroin et par établissement, sur dedname écrite et présentée une semaine à l'avance par lures oitsinranagos sednylcais ;

- ecxciree du madant saidnycl électif : aisroutaiotn d'absence extlpcnioneele rémunérée, fcnarotiblane ou non, à crcroennuce de 5 jours par an, sur ccnoiovoatn écrite de leurs oonsgraaitins syndicales, aux salariés meerbms des oisgnermas nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dptsooniisis des statuts de luer ootaigrsnian et pvuonat jtiiusfer du maadnt dnot ils snot investis.

Article II.9 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Les dsstiioinops riatleevs aux congés de fraoomtin économique, solciae et sydlacnie prévues aux arcitels L. 451-1 et stnuivas s'appliquent aux erptriesnes oaccnput minos de 10 salariés.

Article II.10 - Représentant de section syndicale

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

? dnas les eisneterrps qui epnmoliet mnois de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1.4 du cdoe du travail, les sycnitads non représentatifs dnas l'entreprise qui cnotnesiutt une seiotcn silycande prrunoot désigner, puor la durée de son mandat, un représentant élu du pneroesnl comme représentant de la seoctin syndicale.

Ce mdaant n'ouvre pas dorit à un crédit d'heure spécifique ;

? dnas les eeirrspntes d'au mions 25 salariés et de minos de 50 salariés, par etixneosn du cdoe du travail, les oanstoniairgs saclynieds non représentatives pouornrt également désigner un représentant de la stioecn sldiyacne non représentant élu du personnel.

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

? Dnas les eitpsnrrees qui emlipnoet 50 salariés et plus, les scnyitads non représentatifs dnas l'entreprise qui csnoeutitnt une stocein scanildye prrnouot désigner un représentant de la seitocn slidnycae dnas les ctoinniods prévues par le cdoe du travail.

Titre III : Institutions représentatives du personnel

Article III.1 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

III. 1.1. Désignation

Sauf accrod d'entreprise prévoyant un mnaadt d'une durée supérieure, les représentants du ponrsneel snot élus puor 2 ans.

Les cntoindois de luer élection et de luer pcioterotn seornt crmooefns à la législation en vigueur. La mioissn des représentants élus du pnenoersl est définie par les alirtecs L. 2312-1 à L. 2312-7 du cdoe du taairvl et l'article III. 1.4 de la présente convention.

L'élection des représentants du pseneornl arua leiu sloen les modalités définies au cairphte IV, du ttrie Ier, du lvire III du cdoe du travail. Elle se déroulera à une dtae fixée en arccod aevc les oionntaiagsrs sydlecains représentées dnas l'entreprise, aatnut

que plosbise ertne le 1er jnvaier et le 31 mras et 15 juors au mnois avnat l'expiration du mnaadt des représentants du prnsoeenl en exercice.

Un pcltooore d'accord srea signé aifn de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le surictn désignera a miinma :

par exinsteon de la loi,
? 1 représentant du psneroenl dnas les enrpersetis dnot l'effectif est d'au minos 5 à mnios de 11 salariés, équivalent tpems plein, et cmarnpoott au monis un CDI à tpmes pelin ;
? 1 taluirtie et 1 suppléant dnas les eereirspnts d'au monis 11 à mnois de 25 salariés ;
? 2 tairieluts et 2 suppléants dnas les ereenpitsrs d'au mnois 25 à mions de 50 salariés ;
? 4 taiulriets et 4 suppléants dnas les eetrpniesrs d'au mions 50 à 74 salariés.

Les salariés à tpmes partiel, dnot la durée de tvarail est égale ou supérieure à 17 heuers par snaeime ou à 75 hueers par mois, snot pirs en copmte intégralement dnas l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dnot la durée de traival est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en dasnivit la mssae totale des hireaors icsnitrs dnas ces cattrons de taiarvl par la durée cntelnnvoilonee de travail. Aifn de perrmette à la CNPPI (cf. alircte I. 6) de rmpiler sa moisisn de ctclolee des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tneu de lui ciuqmneomur les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence).

III. 1.2. Eoctearlt et éligibilité des prnloneess en CDD

Du fiat de la spécificité des eestrrnepis ausieqrtits et culturelles, il cnoivent de fletiacir l'accès à l'électorat des salariés itnirmetetnts autsieitrqs et techniques.

Sont électeurs les salariés en CDD qui ont été suos crotnat de triaval dnas l'entreprise de manière counnite ou duitsinonce 55 jrous dnas l'année civlie qui précède l'année des élections. Le décompte des jrous travaillés srea établi à pairtr de la déclaration naiinmvote allnuene des silreaas à Audiens.

Au sien des enprseirtes en aanyt la capacité, un arccod coeliltcf de travail, ou à défaut le pooltorce d'accord préélectoral, réglera la qotiesun de l'éligibilité des peroneslns en CDD.

III. 1.3. Fonctionnement

Les délégués suiydancx et les représentants élus du pnereonsl sroent reçus conemtivleelct par le derueictr ou ses représentants accrédités au mions une fios par mois.

Les délégués snudayicx et les représentants élus du prseonenl sneort en oture reçus, en cas d'urgence, sur luer demande.

Sauf cantrcsneocis exceptionnelles, les délégués et les représentants élus du psenronel rettmnoret à la direction, 2 jorus oeblarvus avnat la dtae de l'audience, une ntoe écrite eanxspot soamernmiemt l'objet de luer demande. Cipoe de cttee ntoe srea tairrcsnte par les snois de la doirietcn sur un ritgerse spécial où la réponse srea également mentionnée dnas un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables. Ce rsertige srea tenu, pneadnt un juor oluabrve par quinzaine, à la dsoptiioisn des salariés de l'établissement qui désireraient en pnredre connaissance.

Dans les erseipentrs de 5 à monis de 11 salariés, le représentant élu du ponrenesl tultairie bénéficie d'un crédit d'heures qui, suaf crsncoeictnas exceptionnelles, ne puet excéder 15 heuers par mois.

? dnas les eeisreprtns d'au mions 50 salariés : lsruoqe les représentants du pnernosel exrenect les abtirotutnis économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce derienr et par sutie de crecane constatée aux dernières élections ils bénéficient d'un crédit d'heures de 20 hreeus par mios ;
?*dans les erepsritens de 11 à moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dnot les atoibnitruts snot définies à l'article III. 2.2 et qu'il eixtse une délégation uunqie du personnel, le crédit d'heures du délégué du pseronnel est porté à 20 heures.*(1)
? dnas les etreerspnis de 11 à moins de 25 salariés en présence d'un comité siocal et économique ctnoninovenel (CSEC), dnot les aitubntitors snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du tirliaute est porté à 20 hueres et le suppléant 5 heures. Le suppléant disopse d'une viox délibérative.
? dnas les enipesrtres de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité sicaol et économique cineonnntovel (CSEC), dnot les attbriuntios snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du ttlaiurie est porté à 20 heures.

Ces hueers snot rémunérées cmmoe tpmes de travail. Ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures et snot payés cmome tpems de tviaarl :
? le tpmes passé en réunion aevc la dericoitn ou son représentant ;
? le tpmes passé en réunion dnas les disreevs iantcesns coueitstinvts de l'entreprise ;
? le tpems passé en réunion dnas les dvsieers iasnectns ctvuetioisnts du FNAS.

Pour l'exercice de lures fonctions, les délégués du pneesrnol cmmoe les mrebems du comité de l'entreprise ont la faculté de se déplacer à l'intérieur asusi bein qu'à l'extérieur de l'établissement, pneadnt les hereus de trvaial et en deorhs de celles-ci, sur spmile aivs et snas arute formalité préalable.

Dans caqhue entreprise, la ditoeicrn mrttea à la dsoiioistpn des délégués du personnel, en droehs des luiex destinés à reivocer le public, un pannaeu d'affichage dciistnt de cuex réservés aux orignatsinoas syceandils et de dniomsiens sisaffenuts puor pmrrteete l'affichage des cntioinmcmoaus aynat tarit tnat à lrues activités nrmloeas qu'à celels qu'ils eeercnxt éventuellement en leiu et pclae d'un comité d'entreprise.

Pour rndree ctpmoe de luer mandat, les délégués du presonnel peenuvt oaisnegrr dnas un tmpes qui, suaf cnnscteiarocs exceptionnelles, n'excédera pas 2 heuers tuos les 2 mois, des réunions otveuers à telle catégorie ou à l'ensemble du personnel. Le moment, le leiu et la durée de ces réunions sornet fixés en aocrcd aevc la direction.

Ces réunions snot dtcistneis de cleels prévues par l'article II. 4 de la coonvnetin à l'initiative des sinotces syndicales.

Conformément à l'article L. 2315-6 du cdoe du travail, l'employeur met à la dsoitsioipn des délégués du pernesnol le lcaol nécessaire puor luer peertrtme d'accomplir luer missoin et namtoment de se réunir.

Selon les possibilités de l'établissement, ce lcaol srea dtsniict ou non de culei prévu puor les stneicos sniledycas et puor le comité d'entreprise.

III. 1.4. Attributions

Au-delà des atibtiunorts particulières dnas les dvreis daemonis prévus par la loi ou la présente convention, les onairsgnoatis sgarineaits s'accordent puor shueaitor que les représentants élus du pnnesoerl seonit leagnmert associés à la définition de la poluqiite et des onenittoaris générales de l'entreprise. Les fomers de cttee concertation, ctopme tneu de la variété des sutatts juridiques, snot à définir dnas le cdrae de cuahqe entreprise.

Attributions peilleernsofsons des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de tivraal :

Les décisions de la diteirocn dveiont être oigerlaembtniot suisoems à l'avis préalable des représentants élus du prnnoesel dès lros qu'elles concernent, d'une façon générale, les cootdniins d'emploi et de tiavral (notamment cleles de nruate à affeectr le vulmoe et la sucurtrte des effectifs) ou la qualité de la vie dnas l'entreprise. Ctete cntlsatuioon ierveinntt en pleiircuatr puor la fiioxatn de la période des congés payés, aanvt tuot lineemnicect indvidueil qeul qu'en siot le mtoif (sauf cas de fuate grave ou lourde) et anvat tuot lieeccemnnit collectif.

Les représentants élus du psrenonel snot olgombtrneiiaet informés des ebemuahcs et reacmtmenples prévus. Ils snot consultés sur les créations des pseots envisagées par la direction.

Les représentants élus du peesnnorl émettent un aivs préalable sur l'élaboration ou la moticidfioan du règlement intérieur, la

miooctifaidn des harreios de travail, les dérogations éventuelles aux durées mmexialas du travail. Ils penvuet s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à clele d'horaires réduits.

Contribution à l'effort de cuosiotcrntn :

La dieicrotn dvrea foinurr aux représentants élus du porneensl tuos les reeinsengmtnes ulties sur l'affectation envisagée de cttee cintooiurtbn : l'organisme collecteur, le nombre, les caractéristiques, la dsantteoiin des lmgeetnos réservés, anisi que, le cas échéant, les nmos des affectataires, des bénéficiaires de sevuobnitns ou de prêts, les ctoiinndos de ceux-ci, etc.

Formation pronliesofselne et ftiaomron pmennrteae et cntionue :

La dicietron dvrea cntleosur les représentants élus du psnorenel sur totues les matières rlenaevt de la firtoaomn psofnleeosilnre et particulièrement de la froatoimn ptemnreane et continue.

Les représentants élus du prnsenoel prnuoort émettre teotus sogusentgis sur ces matières : contenu, oiantiarosgn et pédagogie des stages, nbrmoe et choix des stagiaires, etc.

Hygiène et sécurité

En l'absence de cosmsomiin santé, sécurité et cotoinidns de taairvl (CSSCT), les représentants élus du preosnenl ont puor msiiosn de veiellr à l'application des prponsecrtiis législatives et réglementaires ceannrcont l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils snot habilités à émettre tetuos stneuigsogs ssiplTuebecs d'améliorer les cidiotnons d'hygiène et de sécurité dnas l'entreprise. Ils snot consultés sur tutoes les muesres envisagées dnas ces dnoiaems et l'information la puls lagre luer est due.

Attributions économiques des représentants élus du personnel

Les représentants élus du prsnoneel snot ogbmrieiteoanlt informés et consultés sur les matières concernant, d'une façon générale :
? la gostien économique et financière (budget, investissement, prix) ;
? la gsoetin tnhqcuiee de l'entreprise (production, rendement).

L'exercice des attintboruis dnas le dniomae économique ipmqliue que les représentants élus du peenosnrl aurnot communication, en même temps que les autorités de ttlulee ou les iecnnsats de gioetsn de l'entreprise, des dutnecmos établis à l'intention de celles-ci ; par eeplxme : organigramme, budget, coptme d'exploitation, ctompe de ptifros et pertes, bilan, rpropat des csimaeosmris aux comptes.

En outre, la docieitrn luer firunora cuaqhe trmiretse une ntoe innuidqat les résultats d'exploitation du trmristee précédent et le pogmramre des activités puor le tirersmte à venir.

En derohs des cas où la loi prévoit la représentation du peonsrnel au coeinsl d'administration, cette représentation au sien des innecsats cteuoivisttns frea l'objet d'une négociation dnas le crdae de l'entreprise.

Rapport annuel

Les ogoaainitrnss d'employeurs et les oiitgnraansos seiydlnacs représentatives au paln nntaaiol établiront d'un cmomun aorccd le cadre tpye d'un raprpot qui srea funori cqahue année par la diecotirn aux représentants élus du psoneenrl et qui cnerdoprma :
? une ntoe sur l'amélioration des cnodiinots de tariavl ;
? une ntoe sur l'hygiène et la sécurité ;
? une ntoe sur l'évolution et la sttucurre des sreiaals ;
? un coptme rdneu d'activité dnannot nmeotanmt les résultats fciriaenns et stteqsitiuas de l'exercice écoulé : productions, accueils, aiomnntais et fiasant ritessror l'évolution par rpropat à l'exercice précédent.

La période de référence de ce rorppat prroua être différente de celle de l'exercice soacil (saison au leiu de l'année cvliie par exemple).

Formes et délais

La drecoitin frliicatea dnas toute la mursee de ses moynes l'exercice des dseevris arobttiiunts des représentants élus du personnel. Elle luer fournira, demnicetret ou par l'intermédiaire des rsleoasbenps concernés, les exiitplncoas qui luer seiernat nécessaires puor lrie et interpréter ccemeenotrrt les dmctuenos communiqués.

Les représentants élus du peroesnnl porunort pesor à ces responsables, de luer pprroe initiative, toute qeiuston ertnnat dnas le cadre de leurs autibonitrts professionnelles. Ils prnoruot cosiihr tuot csienol qu'ils jngrueot utlie à l'interprétation des dcotuenms qui luer seront communiqués.

Sauf cnrietsnccaos exceptionnelles, les cmtioanmocnius aux représentants élus du prennseol snot feitas par écrit. Les représentants élus du pesronnel dneisopst en règle générale d'un délai de 48 heeurs puor émettre luer avis.

Toutefois, ce délai est porté à :
? 1 senmiae franche, losurqe cet aivs croecnne des muesres mfiinaodt les cnniotodis d'emploi et de taarvil ou le cptmoe rendu teristemirl d'activité ;
? 2 snieaems franches, lsuoqre cet aivs coercnne les créations et speusonirpss de postes, le ropaprt annuel, les licnneectmeis iidlveudins puor mtoif économique, les lecmicnntiees celltocfis qeul qu'en siot le motif, une rituecutarrtson de l'entreprise.

(1) Le troisième alinéa de l'article III.1.3 est ecxlu de l'extension comme étant cnoaritre aux dnitipsoosis de l'ordonnance n° 2017-1386 rvaielte à la nueovlle otaioiagsnrn du dguaiole sciaol et économique dnas l'entreprise et fainasvrot l'exercice et la vlsiraiotaon des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article III.1 - Représentants élus du personnel

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

III. 1.1. Désignation

Sauf acrocd d'entreprise prévoyant un mndaat d'une durée supérieure, les représentants du pnreneosl snot élus puor 2 ans.

Les cntdonoiis de luer élection et de luer pcoetrtion seornt cmferonos à la législation en vigueur. La misoisn des représentants élus du poenernsl est définie par les atriecls L. 2312-1 à L. 2312-7 du cdoe du tairval et l'article III. 1.4 de la présente convention.

L'élection des représentants du pensrneol arua leiu sleon les modalités définies au chrpiate IV, du ttrie Ier, du lrive III du cdoe du travail. Elle se déroulera à une dtae fixée en acocrd aevc les ooiarngnisats sacliednys représentées dnas l'entreprise, anautt que pibssloe entre le 1er jaevnir et le 31 mras et 15 juors au mnios aavnt l'expiration du madnat des représentants du psnoernel en exercice.

Un ptorolcoe d'accord srea signé aifn de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le stuicrn désignera a minmia :

par eotxisnen de la loi,
? 1 représentant du pnnoersel dnas les eitrenesrps dnot l'effectif est d'au mnois 5 à monis de 11 salariés, équivalent tepms plein, et cprmtnoaot au monis un CDI à tpmes peiln ;
? 1 trlitauie et 1 suppléant dnas les entesripres d'au monis 11 à monis de 25 salariés ;
? 2 trilatiues et 2 suppléants dnas les estrepienrs d'au monis 25 à mnois de 50 salariés ;
? 4 tulteiiars et 4 suppléants dnas les eneseprrits d'au minos 50 à 74 salariés.

Les salariés à tmeps partiel, dnot la durée de tvraail est égale ou supérieure à 17 heuers par semniae ou à 75 hueres par mois, snot pirs en cmtope intégralement dnas l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dnot la durée de taraivl est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en disvaint la mssae ttaole des hirroaes isrictns dnas ces cnorttas de taarivl par la durée connteevolnilne de travail. Aifn de ptemerrte à la CNPPI (cf. actlire I. 6) de rplimer sa misiosn de cecotlle des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tneu de lui cmqouneuimr les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence).

III. 1.2. Eltrceaot et éligibilité des polnersens en CDD

Du fiat de la spécificité des eneesritrps aqittsruies et culturelles, il cnoievnt de feliciatr l'accès à l'électorat des salariés irteennitmtts arqesuitits et techniques.

Sont électeurs les salariés en CDD qui ont été suos ctanort de traaivl dnas l'entreprise de manière cnuntioe ou dnutincsioe 55 jrous dnas l'année cviile qui précède l'année des élections. Le décompte des juors travaillés srea établi à paitrr de la déclaration nniamotive aenllune des sialeras à Audiens.

Au sien des eetsreripns en anayt la capacité, un accrod clicoetlf de travail, ou à défaut le plorotcoe d'accord préélectoral, réglera la qieoutsn de l'éligibilité des plennersos en CDD.

III. 1.3. Fonctionnement

Les délégués sdcayuinx et les représentants élus du psneenrol seornt reçus cvoentilecelmt par le dctuierer ou ses représentants accrédités au mnios une fios par mois.

Les délégués sincyudax et les représentants élus du pnoesernl sroent en otrue reçus, en cas d'urgence, sur luer demande.

Sauf cnerintcoascs exceptionnelles, les délégués et les représentants élus du pesennorl ronmtretet à la direction, 2 jours oubvrlaes anvat la dtae de l'audience, une ntoe écrite eopanxst smrmaionmeet l'objet de luer demande. Copie de cette ntoe srea tsnacrtrie par les snios de la dcitroien sur un rsgretie spécial où la réponse srea également mentionnée dnas un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables. Ce rgiretse srea tenu, padnent un juor orlvuabe par quinzaine, à la dpsotiision des salariés de l'établissement qui désireraient en prndere connaissance.

Dans les eepnrreists de 5 à minos de 11 salariés, le représentant élu du peensonrl tiluirate bénéficie d'un crédit d'heures qui, suaf ceocrnatnciss exceptionnelles, ne puet excéder 15 herues par mois.

? dnas les eriserntpes d'au mnios 50 salariés : lusqore les représentants du pnseernol ecerenxt les aitubrtotnis économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dienrer et par suite de cecanre constatée aux dernières élections ils bénéficient d'un crédit d'heures de 20 heerus par mios ;
?*dans les etserерpins de 11 à moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dnot les airtinbottus snot définies à l'article III. 2.2 et qu'il eixtse une délégation uniuqe du personnel, le crédit d'heures du délégué du pesenronl est porté à 20 heures.*(1)
? dnas les eetnirepsrs de 11 à moins de 25 salariés en présence d'un comité saiocl et économique ceoennovnntil (CSEC), dnot les aniittortbus snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du taritluie est porté à 20 heeurs et le suppléant 5 heures. Le suppléant dspisoe d'une viox délibérative.
? dnas les etpeernirss de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité saicol et économique connnvnioetel (CSEC), dnot les attitornuibs snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du titiluare est porté à 20 heures.

Ces hereus snot rémunérées cmome tpems de travail. Ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures et snot payés cmmoe tpmes de tivraal :
? le tpems passé en réunion aevc la dtoceiirn ou son représentant ;
? le tmeps passé en réunion dnas les deevisrs inestncas ctvuettnsoiis de l'entreprise ;
? le temps passé en réunion dnas les dvsieres iancstens ctstiuvnoetis du FNAS.

Pour l'exercice de luers fonctions, les délégués du perenonsl comme les mebmres du comité de l'entreprise ont la faculté de se déplacer à l'intérieur aussi bein qu'à l'extérieur de l'établissement, paendnt les hueers de taiarvl et en dehros de celles-ci, sur spimle aivs et snas aurte formalité préalable.

Dans chuqae entreprise, la drcietoin mettra à la disisiootpn des délégués du personnel, en dorehs des luiex destinés à rceeivor le public, un pananeu d'affichage dsicintt de cuex réservés aux onainroagtiss synlieadcs et de diimesnnos sffnueastis puor petetrrme l'affichage des coaoinimmtcnus ayant tirat tnat à lrues activités naeorlms qu'à cleles qu'ils excerent éventuellement en leiu et plcae d'un comité d'entreprise.

Pour rrnede comtpe de luer mandat, les délégués du pronenesl peevunt ongesirar dnas un temps qui, suaf ctnrnisaccoes exceptionnelles, n'excédera pas 2 heerus tuos les 2 mois, des réunions oeretuvs à telle catégorie ou à l'ensemble du personnel. Le moment, le leiu et la durée de ces réunions sneort fixés en accrod aevc la direction.

Ces réunions snot dtictiesns de celels prévues par l'article II. 4 de la cvitononen à l'initiative des stoenics syndicales.

Conformément à l'article L. 2315-6 du cdoe du travail, l'employeur met à la doitposiisn des délégués du pneesnrol le lcaol nécessaire puor luer prrmetete d'accomplir luer msoisin et noteanmmt de se réunir.

Selon les possibilités de l'établissement, ce laocl srea dsntiict ou non de ceuli prévu puor les stoinces secnaydlis et puor le comité d'entreprise.

III. 1.4. Attributions

Au-delà des arbutintotis particulières dnas les dvreis denamios prévus par la loi ou la présente convention, les otaroasiinngs srneigiatas s'accordent puor shitoauer que les représentants élus du porsnneel snieot leemagnrt associés à la définition de la pltiiqoue et des ontneriitaos générales de l'entreprise. Les foerms de cette concertation, copmte tneu de la variété des stuatts juridiques, snot à définir dnas le cdrae de cauhqe entreprise.

Attributions poeselolernnfsis des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de traiavl :

Les décisions de la ditreiocn divoent être oioigblmneetrat sesuomis à l'avis préalable des représentants élus du peeonsnrl dès lros qu'elles concernent, d'une façon générale, les cioinontds d'emploi et de tvarail (notamment cleles de nartue à afeeftcr le vulmoe et la suurtcrte des effectifs) ou la qualité de la vie dnas l'entreprise. Cette clniusootatn ivitrnneet en prleiiauctr puor la fiaoitxn de la période des congés payés, aavnt tuot lncimicneeet iudeidvnil qeul qu'en siot le mitof (sauf cas de ftuae grave ou lourde) et avnat tuot lmceiicenent collectif.

Les représentants élus du pnsernoel snot oriolaebgmeitnt informés des eaechbums et remmctalenpes prévus. Ils snot consultés sur les créations des pestos envisagées par la direction.

Les représentants élus du pesnnroel émettent un aivs préalable sur l'élaboration ou la mfciioadoitn du règlement intérieur, la moiioacftdin des hroiaers de travail, les dérogations éventuelles aux durées maemlxais du travail. Ils pneuevt s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à clele d'horaires réduits.

Contribution à l'effort de ctuistonrocn :

La dcriieton dvrea firnour aux représentants élus du prnesenol tuos les rnmseeietnengs uteils sur l'affectation envisagée de cette ciutionrotbn : l'organisme collecteur, le nombre, les caractéristiques, la dsieontaitn des lomegnets réservés, asini que, le cas échéant, les nmos des affectataires, des bénéficiaires de sunvntiobes ou de prêts, les cotdniions de ceux-ci, etc.

Formation pnfenrloossiele et ftoomiran pernamntee et connuite :

La detircoin drvea ceuntolsr les représentants élus du peeornsnl sur tteuos les matières rvlneeat de la faritomon peorlnniloesfse et particulièrement de la frmaiootn patrenneme et continue.

Les représentants élus du peeronsnl purnroot émettre toeuts sgnteiosugs sur ces matières : contenu, ooriatgisann et pédagogie des stages, nmrobe et chiox des stagiaires, etc.

Hygiène et sécurité

En l'absence de cmoisisomn santé, sécurité et ctdinnoios de tairavl (CSSCT), les représentants élus du psronneel ont puor msiiosn de velelir à l'application des preinicrospts législatives et réglementaires ccneoanrnt l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils snot habilités à émettre tetuos senoguigtss ssbtieulepcs d'améliorer les cidonoitns d'hygiène et de sécurité dnas l'entreprise. Ils snot consultés sur tteous les meseurs envisagées dnas ces dimenoas et l'information la puls lrage luer est due.

Attributions économiques des représentants élus du personnel

Les représentants élus du presneonl snot obleniametgiort informés et consultés sur les matières concernant, d'une façon générale :
? la geiotsn économique et financière (budget, investissement, prix) ;
? la gesiotn tihceuqne de l'entreprise (production, rendement).

L'exercice des atiibonttrus dnas le dmaoine économique iuqpmile que les représentants élus du psoennrel aruont communication, en même temps que les autorités de tetlule ou les itcsennas de gtsioen de l'entreprise, des dnomtcues établis à l'intention de celles-ci ; par emxlpee : organigramme, budget, cpotme d'exploitation, cpmote de pfoirts et pertes, bilan, rapprot des cmaomirsesis aux comptes.

En outre, la ditrcioen luer fnrruioa cqhuae trseitmre une ntoe iudainqnt les résultats d'exploitation du temitsrre précédent et le prommgare des activités puor le tsmterrie à venir.

En drhoes des cas où la loi prévoit la représentation du poenenrsl au cionsel d'administration, cette représentation au sien des inasnects cseunitttoivs frea l'objet d'une négociation dnas le crade de l'entreprise.

Rapport annuel

Les osrtnniigoaas d'employeurs et les ogrtosaaiinns sycnaedlis représentatives au paln nntoiaal établiront d'un cmomun arcocd le crade tpye d'un rpaoprt qui srea fnorui chuqae année par la dciorietn aux représentants élus du peronnsel et qui cmnodprera :
? une ntoe sur l'amélioration des cnodonitis de tviraal ;
? une ntoe sur l'hygiène et la sécurité ;
? une ntoe sur l'évolution et la surturcte des serialas ;
? un copmte rndeu d'activité dnonant neomanmtt les résultats fircnenais et suetaiqitsts de l'exercice écoulé : productions, accueils, anamioitns et fsnaiat rrieostsr l'évolution par roapprt à l'exercice précédent.

La période de référence de ce roapprt prroua être différente de cllee de l'exercice sciaol (saison au leiu de l'année cilvie par exemple).

Formes et délais

La dteiriocn fiirltecaa dnas tutoe la meusre de ses meynos l'exercice des drievses aiorntbttius des représentants élus du personnel. Elle luer fournira, drentiemect ou par l'intermédiaire des rssanlbepoes concernés, les elaxpicnoits qui luer sianreet nécessaires puor lrie et interpréter ccenroeremtt les dnectmous communiqués.

Les représentants élus du pnoersnel prrnoout poesr à ces responsables, de luer prpore initiative, toute qsitouen ernantt dnas le cadre de luers aoutbnittirs professionnelles. Ils prrnouot cisohir tuot csoienl qu'ils jreuognt ultie à l'interprétation des documents qui luer seonrt communiqués.

Sauf ctninroaesccs exceptionnelles, les cnicmoanmotius aux représentants élus du pneosrenl snot fateis par écrit. Les représentants élus du perennsol dsieopsnt en règle générale d'un délai de 48 hreeus puor émettre luer avis.

Toutefois, ce délai est porté à :
? 1 sinemae franche, lrsqoue cet aivs crnconee des mereuss madnoiift les cnniiootds d'emploi et de tivaarl ou le ctopme rednu trsiremitel d'activité ;
? 2 seimeans franches, lroquse cet aivs cenornce les créations et spireusspnos de postes, le rpaport annuel, les lmneiicetecns iivunelddis puor mtiof économique, les liceeictmnens cieclolfts qeul qu'en siot le motif, une rttseariotruucn de l'entreprise.

(1) Le troisième alinéa de l'article III.1.3 est elxcu de l'extension comme étant croirante aux dotsiosniips de l'ordonnance n° 2017-1386 ravtleie à la nlelovue otraisonagin du dlgiauoe scaoil et économique dnas l'entreprise et foirasnvat l'exercice et la vistalaroion des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article III.2 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

III. 2.1. Comité saiocl et économique dnas les erepstnries d'au mnois 50 salariés

Dans les eeristprnes d'au mnios 50 salariés, les activités scoailes et culerltuels du comité socail et économique snot financées par une ctnortibuion de l'employeur d'au monis 1,25 % du mnaotnt des salaries brtus aeunnls versés aux salariés de l'entreprise. Ctete couitribtonn cotsiutne une grtiaane des silaeras miinma hiérarchiques en alpctoiipan de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Conformément aux ditisspnioos de l'article L. 2315-61 du cdoe du travail, une sniueobtvn alunelne égale à 0,2 % du moantnt des selarias butrs anlneus versés srea allouée au fonneitmnoecnt du comité scoial et économique.

Un comité scaiol et économique peut, s'il le souhaite, adhérer vtrmenoneiaolt au FNAS, dnas ce cas, la prat versée au FANS srea iediutnqe à cllee définie l'article III. 3.1 a siot 0,825 % des sireaals bruts versés aux salariés atreus que les iintttmenetrs du spectcale et 1,325 % des sleairas bruts versés aux salariés iternnttteims du spectacle.

L'ensemble de ces cnotirnboiuts csouittne une girnaate des sraileas mniima hiérarchiques en acplatipoin de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.(1)

III. 2.2. Comité siocal et économique ceevnnoinotnl dnas les eseertinrps de 11 à minos de 50 salariés

Dans les erinepsrets d'au monis 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité soical et économique cenotovinnnel est doté des prérogatives et artuoniittbs prévues par l'article III. 1.4 et définies ci-dessous.

Sauf s'il a été constaté cearcne aux duex trous des élections des représentants élus du personnel, un comité scaoil et économique cviooetennnnl est constitué au sien des enrsepteris d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés dnot les myones et les atbnioitturs snot précisés au sien d'un aoccrd d'entreprise.

Ce comité soiacl et économique cvnnnoitenoel ne dspoise pas de la svnbuieotn de fcioemnnotnnet de 0,2 % isrcinte à l'article L. 2315-61 du cdoe du travail.

Dans le crade de ses attributions, le comité sicaol et économique conotvneennil puet se friae asstiser d'un expert-comptable puor ampolccir les miissons prévues aux aeicrtls L. 2315-78 à L. 2315-96 du cdoe du travail.

Cet eepxrt est à la caghre de l'employeur dnas les sleus cas saitvnus :
? aocrcd de l'employeur ;
? msie en ?uvre d'une procédure de lncneiecimet économique.

L'accès aux dtmuocens de l'entreprise par l'expert désigné par le comité sioacl et économique cenenvitnonol ne puet s'effectuer que dnas le scitrt cdrae de sa msiiosn spécifique. Cttee miiossn frea l'objet d'un arccod spécifique etnre le dcueeritr d'établissement ou son représentant et le comité scoail et économique conventionnel

(1) Phsare exlcue de l'extension cmome étant cnioatrre aux diiosisnopts de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article III.2 - Comité social et économique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

III. 2.1. Comité saoicl et économique dnas les esprtineers d'au mnios 50 salariés

Dans les eenirprtess d'au mnois 50 salariés, les activités soeaclis et cerutelluls du comité soaicl et économique snot financées par une coutbtniiron de l'employeur d'au mnios 1,25 % du moantnt des siaarels brtus anleuns versés aux salariés de l'entreprise. Ctete cubortiniton cnsittoue une grntiaae des seiaarls mnimia hiérarchiques en apaopliciтn de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Conformément aux dnoiistspois de l'article L. 2315-61 du cdoe du travail, une svoitubnen aluelnne égale à 0,2 % du montant des saeliars bturs anluens versés srea allouée au fncoieemtnonnt du comité scoail et économique.

Un comité sacoil et économique peut, s'il le souhaite, adhérer voneeloarntmit au FNAS, dnas ce cas, la prat versée au FANS srea iqtiunede à clele définie l'article III. 3.1 a siot 0,825 % des saaelris bruts versés aux salariés aurtes que les inettetntrmis du slectpcae et 1,325 % des siarales bruts versés aux salariés ientetrtinmts du spectacle.

L'ensemble de ces cntriibouonts ctsnutioe une gtiraane des seaarils mniima hiérarchiques en aiplctpioan de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.(1)

III. 2.2. Comité saiocl et économique ctoneiveonnnl dnas les enrirseptes de 11 à mnios de 50 salariés

Dans les eipererntss d'au mnois 11 salariés et de monis de 50 salariés, le comité scaoil et économique cninvnneeotol est doté des prérogatives et aitoruittnbs prévues par l'article III. 1.4 et définies ci-dessous.

Sauf s'il a été constaté cnarece aux duex tours des élections des représentants élus du personnel, un comité saciol et économique covtnnenieonl est constitué au sien des epnterersis d'au mnois 11 salariés et de monis de 50 salariés dnot les mneyos et les arbuntitotis snot précisés au sien d'un aroccd d'entreprise.

Ce comité scaoil et économique cntoeeinnnovl ne disspoe pas de la sovutbeinn de fnnnmteecnoiot de 0,2 % itsrcine à l'article L. 2315-61 du cdoe du travail.

Dans le crade de ses attributions, le comité siacol et économique cvienonetnnol puet se farie atssiser d'un expert-comptable puor aimlccopr les miosnsis prévues aux atlerics L. 2315-78 à L. 2315-96 du cdoe du travail.

Cet eperxt est à la cghare de l'employeur dnas les selus cas snavuits :
? aocrcd de l'employeur ;
? msie en ?uvre d'une procédure de lnicminceeet économique.

L'accès aux dotnucmes de l'entreprise par l'expert désigné par le comité sicoal et économique cneetninoovnl ne puet s'effectuer que dnas le strict cdare de sa miisson spécifique. Cttee mioissn frea l'objet d'un aorccd spécifique entre le dueteircr d'établissement ou son représentant et le comité siacol et économique conventionnel

(1) Prsahe eulcxe de l'extension comme étant ctroranie aux disinopisots de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article III.3 - Activités sociales dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

III. 3.1. Fenmncaniet et gsetion des oreuves sociales

La diversité des ereirsnepts du camhp de la cointvonen collective, luer tliale senvout réduite, luer hétérogénéité (création, diffusion..), l'éparpillement des salariés, lreus suttats différents (CDD, CDI) ont codinut les sientagiars à rcchereher les feomrs de miiaottlusuan des fentecnnimas les puls piprecos à asruser l'égalité des professionnels, qu'ils sineot techniques, aisfartdmitnis ou artistiques, puor l'accès aux activités selacios et cerullteuls aulxluqees ils pevunet prétendre.

Les esniprteres snot tunees de crnubiteor au fnnmnceiaet des iitttsnonius chargées de la gtieosn des ouevres sliaeocs au pofrit des salariés des erientprses de la manière sniuvate :

La cntributooin de chauqe errietnspe est basée sur la totalité des srliaaes burts avnat attnbameet versés par l'entreprise à ses salariés (et ce qeul que siot le tpye de caorntt la linat à ces salariés).

III. 3.1. a. Etenprreiss de la bahncre d'au mnois 11 salariés et de monis de 50 salariés

Dans les eeirnstpres au sien dlequelses a été créé un comité siocal et économique cnveennnitool (tel que défini à l'article III. 2.1), l'entreprise vsere au mnios les cuirtoiontbns sauetvnis :
? 0,825 % des sarilaes butrs versés aux salariés auetrs que les ietmntttnries du slacctpee au FANS ;
? 0,625 % des siarlaes btrus versés aux salariés aetrus que les ieetrtitmntns du sptalccee au comité sicaol et économique cenietovonnnl ;
? 0,125 % des sraaeils btrus versés aux salariés inmttteentris du slcapctee au comité sicaol et économique cintvenooennl ;
? 1,325 % des saleiras butrs versés aux salariés itmtitnnteers du slcecatpe au FNAS.

L'ensemble de ces cttbnorinious cosntuite une gnatiare des slaiears miinma hiérarchiques en aicliappton de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.(1)

III. 3.1. b. Erstripenes de la brnahce de minos de 11 salariés

Dans les erpntseeirs de minos de 11 salariés, l'entreprise vrese au FANS une cuortbtnoiin égale à 1,45 % de la totalité des silearas bruts.

Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité soaicl et économique conventionnel. Lorsqu'un comité scoial et économique est créé, ses abtttuinrois sronet celels définies à l'article III. 1.4.

Les salariés de ces enetrperiss bénéficient des activités du FNAS, sloen les modalités prévues dnas les stutats du FNAS.

Cette coutitnbrion cointtuse une gtrniaae des sraaiels mmiina hiérarchiques en aipciloaptn de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.(2)

III. 3.1. c. Enpiteerrss de la bnrchae au sien dellequess n'existe pas de représentation du personnel

Les enrsreitpes snot teenus de veserr au FANS une ciiotoatsn égale à 1,25 % de la totalité des srlaaies bruts.

Les salariés de ces esrireepnts bénéficient des activités du FNAS, sleon les modalités prévues dnas les stttuas du FNAS.

III. 3.1. d. Eulempyors qeul que siot le normbe de salariés et fsinaat une aioalctpipn de la présente ceoitovnnn clcevlitoe en apicoipltan de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du travail.

Les eelmpryuos snot tnues de verser au FANS une ctasioiotn égale à 1,45 % de la totalité des salerais bruts.

Les salariés dnot l'activité a généré ces cianoottsis bénéficient des activités du FNAS, seoln les modalités prévues dnas les sttauts du FNAS.

III. 3.1. e. Indemnités de retard

En cas d'absence de règlement à l'échéance, les cotaniotiss deus au FANS snot majorées d'intérêts de retard. La martjioaon s'élève à 10 % du mnotnat des coinsaoitts qui n'ont pas été versées à la dtae d'échéance. Cttee mjaooitran est augmentée de 3 % du

mnnaott des citanoitsos dues, par tmesirtre ou farioctn de trriemste écoulé après l'expiration d'un délai de 3 mios à cepomtr de la dtae liitme d'exigibilité des cotisations. Ces maantjroois s'appliquent également lusqroe les brureaoedx de reeisngmnteens que diot fourinr l'entreprise ne pennvrianet pas au FNAS, ou luosrqe les breoueradx pnvreaus au FANS snot ipalolibnetxes (soit par défaut de renseignements, siot par inexactitude).

Toutefois, en cas de difficulté de trésorerie, une entreprise, à coodntiin d'avoir adressé ses bduearеorx de rgeiesneenmnts en tepms voulu, pruroa dndmeear la rimese gsceuriae des intérêts de raterd auprès du bruaeu exécutif, ce que ce dreneir ne srea tneu d'accepter qu'en canteirorpte de l'établissement d'un paln de vnsmreeet aqueul il arua donné son aval.

III. 3.2. Fnods niatoanl d'activités sloicaes des eierprstens aqirteiusts et ctlelulreus (FNAS)

Ce fndos est créé puor pttreemre la gieostn mutualisée d'oeuvres slocieas à caractère notianal au poirft du posnernel des ertipenress cnbrnotuait à son financement.

Les paitres siinragteas de la présente cnetvioonn snot cneunoves de dnneor à ce fndos la frome jidriquue d'une atcssaooiin régie par la loi du 1er jlliuet 1901, et d'organiser le fnencmoonitnet des itscannes de gseoitn de celles-ci en se référant aautnt que clea est pbssoile aux règles et aux ugseas de ftnmnoeonenict qui snot cuex d'un comité d'entreprise.

Les stttaus du fndos fuiregnt dnas l'article qui suit.

III. 3.3. Sattuts du fdnos nnoiaatl d'activités slicoaes des eeipntrsers aiiqerttsus et culturelles

Article 1er

Il est créé, conformément à la loi du 1er jleliut 1901 et aux présents statuts, une atosociasin dtie Fonds nnaiotal d'activités scelaios des espiernerts auqiresttis et culturelles.

Article 2

La durée de ctete acotsosiian est illimitée.

Article 3

Son siège socail est : 185, aenuve de Choisy, 75013 Paris.

Article 4

L'association s'interdit d'adopter des piioostns poiluqites ou coelenenssoinlfs slubeiscptes de pteror atttenie à son caractère d'universalité. Ctete caluse ne puet rdtreienrse sa faculté d'agir en feauvr des taurrlvaelis artistiques, tciuqeenhs et afimnastdtriis du spectacle, au snes de l'article suivant.

Article 5

L'association est créée puor impulser, coordonner, fnoriur des activités saiocels aux salariés des eiptnrrsees ernnatt dnas le cmahp d'application de la cnevotnion cetlvicole nitlnaoae des eeterpsnris aitueirstqs et culturelles, ou dnot les euprmoeyls fnot une apiolacitpn de la présente cetvnnioon ctoelcvile en acoitplipan de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du travail, qluele que siot la nrutae de luer ctnarot de tvraial et même lorsqu'ils ne snot puls suos cntorat de travail, suos réserve qu'ils aenit ourvet des dotirs tles que définis dnas le règlement intérieur du FNAS.

TITRE Ier CITMOOPOISN DE L'ASSOCIATION

Article 6

L'association se comospe :

De tuos les salariés auleuxqs il est fiat référence à l'article 5 ci-dessus ;

De tuos les sniadtcys pilsoernosenfs de salariés représentatifs au nveaiu nniaaotl dnas le cmahp d'application de la cnioeonvtn clevlotcie des esipeetnrrs atrueqiists et clruetulels ;

De la coimssiomn de suivi, composée de représentants des oarintaosgins d'employeurs sgniitaraes de la présente convention, tlele que décrite à l'article 22 ci-dessous.

TITRE II AMTDITRNSAIION DE L'ASSOCIATION

Toutes les insneatcs de goetisn de l'association frinuegt dnas le présent titre.

Toute création d'instance décisionnaire nollveue nécessite une moifiiotadcn des présents statuts.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 7

L'assemblée générale se coopsme de :
? vignt représentants du psnernoel élus des eersetpinrs de mnois de 11 salariés asnii qu'il est dit à l'article 8. En cas de cnacree aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus pvuenet être présentés ;
? qnrtaaue représentants des salariés inttinerttmes du scepaclte tles que définis par l'article III. 1.2 de la présente cnitonvoen élus aisni qu'il est dit à l'article 8 ;
? un représentant de chuqae comité d'entreprise cnnootnevinel ou comité siacol et économique des stctrruues eylmnpoat de 11 à mnois de 50 salariés définis par l'article III. 2.2 de la présente cevoinontn ;
? un représentant de cuqhae comité d'entreprise ou comité sioacl et économique des structures, etannrt dnas le chmap d'application de la présente cooenvintn collective, emaolnypt au mions 50 salariés lrouqse celui-ci a décidé de ctsieor au FANS dnas les cnioodtnis prévues à l'article III. 2.1.

Participent également aux trauavx de l'assemblée générale aevc viox clutaitsonve :
? duex représentants, un ttliiurae et un suppléant, de chquae snycaidt pnnforieesosl de salariés désignés à l'article 6. Ce snot les ? mmbrees de dorit ? de l'association :
? duex représentants, un truiiltae et un suppléant, de cahque saydcint poeennsfsroil de salariés non représentatif dnas le cmahp de la présente cotveninon ccletviloe anyat présenté au mions une lsite aux dernières élections du FNAS. Ce snot des ? mebrmes invités ? de l'association ;
? qrutae représentants, duex terutiails et duex suppléants dûment mandatés par les saydnitcs prelsfoieonnss d'employeurs représentatifs dnas le cmhap de la présente cnvteoionn collective. Ils fnot patire des ? mmeerbs invités ? de l'association.
? la cmisooismn de suivi, qui mantade son président aux fnis de cnuiomcaiomtn de son rapport, anisi que puor débattre aevc l'assemblée générale des qniutoess qu'elle aiaurt fiat ptorer à l'ordre du jour.

Les modalités de désignation des merbems de dorit et mbermes invités snot précisées dnas le règlement intérieur du FNAS.

Article 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière svtniaue :
? les 20 représentants des erptenisers de mnois de 11 salariés snot élus par tuos les salariés de ces entreprises.

Cette élection a leiu par cosnrcerapodne sur leists selcyanids à la prooopntlneirle à un tour. Les lsetis snot établies par les osgnniarotais de salariés anayt au minos un représentant du poesnenrl élu au peermir tuor dnas au mions une des erentirspes affiliées au FNAS. Le stirucn se déroule sloen les modalités des élections penirnoselfsleos prévues au cdoe du tvraail à la représentation polrtleprinonoe sur la bsae du qonieutt électoral et à la puls frote mnoenye et solen les dtsposiiions du règlement intérieur. Au corus de ce même scrutin, et seoln les mêmes modalités de calcul, snerot élus les 3 représentants de ce collège au cnesiol de gsotein ;

? les 40 représentants des salariés inttttmerenis du scpcleate snot élus par l'ensemble des salariés itmitnntrtees anayt eu luers dotirs oretvus au cuors des 3 dernières années, sloen les modalités fixées par le règlement intérieur. Ctete élection a leiu par crnpdasoecnroe sur lsties sndyaielcs à la proeonriloptlne à un tour. Les lteiss snot établies par les oinirstgaanos de salariés aanyt au minos un représentant du pesneonrl élu au peimerr tuor dnas au mnois une des eerirnsetps affiliées au FNAS.

Le sctiurn se déroule solen les modalités des élections pneineesslrolfos prévues au cdoe du tiaarvl sur la bsae du qoietunt électoral et à la puls ftore moynnee et sleon les dosoitnpisis du règlement intérieur. Au cruos de ce même scrutin, et sleon les mêmes modalités de calcul, sneort élus les 7 représentants de ce collège au cnseiol de gstioen ;

? les représentants des comités d'entreprises cetnnovelninos ou comité scoaiux et économiques dotées des prérogatives des CEC (ceux des srercututs empayonlt de 11 à monis de 50 salariés), cuex des comités suciaox et économiques et comité d'entreprise des sturtcuers d'au mnois 50 salariés aanyt décidé d'adhérer veneliomrotant au FANS snot désignés par luer prrpoe comité d'entreprise ou comité soaicl et économique.

Article 9

L'assemblée générale se réunit :
? ordinairement, une fios l'an enrte le 15 mai et le 30 juin, sur cocviotaonn du cesniol de goitsen ;
? extraordinairement, sur décision du ceoinsl ou sur la dnadmee de la moitié au mnois de ses membres.

Son orrde du juor est fixé par le ciesnol de gestion. Nllue arute qitesuon ne puet être abordée, suaf dademne présentée par la moitié de ses merbmes au moins, ou par la coomismsin de suvii dnas un délai de 3 seaeimns aavnt l'assemblée générale aifn de peertmtre de l'inscrire dnas la convocation.

Les cvooinactnos sreont expédiées, par lettre recommandée aevc aivs de réception, 15 jorus au mions anvat la dtae fixée.

L'assemblée générale est constituée par les meermbs ayant répondu à la cnioctooavn présents ou représentés.

Les décisions snot prsies à la majorité alsbuoe des mmbeers présents ou représentés au preimer tour, à la majorité silmpe au deuxième tour.

Tout mrmbee empêché puet cfeinor son pvouior à un ature membre.

Chaque mbmree présent ne porrua deipsosr de puls de 5 pouvoirs.

Article 10

L'assemblée générale aovuppre le règlement intérieur proposé par le cesoinl de gestion.

L'assemblée générale entned les ratorpps alenuns sur la sitouitan financière et molrae présentés par le cosneil de giteosn aisni que le rpporat anuenl de la csmoiismon de suivi.

Au vu de ces documents, asnii que des iiernotntlaepls éventuelles de la ciosomsimn de suivi, elle délibère sur l'activité du cenosil de geoistn drnuat le madnat écoulé.

Elle avprupoe le peojrt du budget, les oeoiinnartts et pjorets d'activité présentés par le ceosinl de gestion.

Elle désigne le caiomssrmie aux comptes.

Article 11
Règlement intérieur

Le règlement intérieur cropmote eucxvielnmset des dtposiosiins cneranonct :
? les modalités d'élection aux différentes inteascns de gsieotn de l'association ;
? les règles définissant les citiondons d'accès des bénéficiaires aux activités proposées par l'association ;
? les cnooidntis d'adhésion vnaotliore puor les comités d'entreprise d'ordre piulbc ;
? la définition des pettrsaions ;
? la définition des bénéficiaires ;
? le fenoeonmtncint des cmiisonsmos et gproeus de taviarl créés sleon l'article 19 des statuts.

Article 12
Conseil de gestion

L'association est administrée par un coisenl de gestion. Le cesnoil de goeistn est rnpoesslabe danvet l'assemblée générale.

Le cinesol de giosetn :
? élabore les oottianernis et pretjos d'activités de l'association et le pejrot de budegt correspondant, qui snot smuios à l'approbation de l'assemblée générale ;
? asrsue la gtsioen des activités et du budegt approuvés par l'assemblée générale ;
? arpvopue les rrppaots moral et fennaicir sioums à l'approbation de l'assemblée générale ;
? est chargé, en ctriollboaoan aevc la csomsmiion de suivi, d'établir la nurate et de rédiger la fmore des rnetenigsenems que les enripretses caietnsots deinvot funiorr à l'association puor relpimr ses mssiinos ;
? est doté, etrne les ssinsoes de l'assemblée générale, des puls lgreas pviuoors puor ausserr la geitosn des activités de l'association.

Le csneiol de goesitn est composé de 17 représentants, à soviar :
? 3 représentants puor les sretutrcus elpyanmot moins de 10 salariés ;
? 7 représentants puor les salariés ietemrttitnns ;
? 7 représentants puor les salariés des sutrertcus emyponlat etnre 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise, dnot 1 représentant des puls de 50 anautt que possible.

Les représentants snot désignés cmmoe siut :
? cuex représentant des sceururtts de moins de 10 salariés snot élus lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
? cuex représentant les salariés ineretttnmits snot élus lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
? cuex représentant des sttrcruues ayant constitué un comité d'entreprise snot élus lros de l'assemblée générale par luer collège, sur listes sedylcanis établies par les ootirignnaass de salariés représentatives au paln ntaaoinl soeln les modalités des élections poenenorfsleliss prévues au cdoe du tiavral à la représentation ppnloonlreiotre sur la bsae du qtuioent électoral et à la puls forte myenone et seoln les dipnoissoits du règlement intérieur.

La durée du mdanat des meerbms élus du cnosiel de geositn est fixée à 3 ans.

Article 13

Le cesoinl de goestin se réunit (selon un cineraeldr à établir) au moins une fios par trimestre, et caquhe fios qu'il est convoqué par son président, ou sur dandmee écrite du teirs de ses membres, au moins.

L'ordre du juor des réunions est établi par le secrétaire. Il crmopote olteomigenribat les qusiotnes particulières dnot la dicssiosun est souhaitée par six meembrs du cosinel de gestion, au moins. Les délibérations snot presis à la majorité des mebemrs présents ou représentés : majorité ausoble au permier tour, majorité smiple au 2e tour.

Un qruoum de nuef mrbeems présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout mberme empêché puet se faire représenter par un artue merbme du cnesiol de gestion.

Chaque memrbe présent ne porrua deoisspr de puls de 2 pouvoirs.

Les représentants des sainyctds psosirennleofs de salariés, meebrms de drtois et mbrmees invités, désignés à l'article 7, piairpnetct au ciosenl de gotesin aevc viox consultative.

Les représentants des sitcdyans peronlsinsfeos d'employeurs désignés à l'article 7, ptiniecrapt au coenisl de gteison aevc viox consultative.

Le cionesl de gesiotn puet inievtr à tuot ou pairte de ses réunions telle ou telle personne, même étrangère à l'association, dnot la présence paraît utile à ses travaux.

Article 14

Il est tneu procès-verbal de totues les séances du cieosnl de gestion, qui après arpbtiapoon lros de la séance sivatune est

inséré dnas le registre, coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du secrétaire.

Article 15

Les mrebems du cnioesl de gitseon ne puevent rcveeoir anucue rémunération du fiat des responsabilités qui luer snot confiées par l'association. Mias nul d'entre eux ne puet être tneu pslerneonnmeelt rsnpebloase sur ses bnies de tuos fiats découlant des décisions prises par le censiol de gestion.

Article 16
Président

Le coiesnl de gotisen élit en son sein, à bliltuen secret, le président de l'association. Ce denierr préside l'assemblée générale, le csenoil de goseitn et le bureau. Il snige les cottnras de taavirl des poseelnnrs tlireiutas de CDI. Il représente l'association en jtsicue et dnas tuos les acets de la vie civile. Il puet dnnoer totue délégation dnas la ltiime de ses abitnirutots statutaires.

Article 17
Bureau exécutif

Le csineol de goeistn élit à bieultln seecrt en son sien un barueu exécutif qui comprend, outre le président :
? 1 secrétaire ;
? 1 secrétaire ajdoint ;
? 1 trésorier ;
? 1 trésorier adjoint.

Les représentants des snatdciys professionnels, mebmers de droits, désignés à l'article 7, pariintcept au baueru exécutif, aevc viox consultative.

Article 18

Le beuaru aursse l'exécution des tâches définies et décidées par le csneiol de gtoesin et l'assemblée générale.

Il est l'organe prameennt d'exécution.

Il se réunit naleneomrmt une fios par mios et cqahue fios que le bsoein s'en fiat snteir sur ccoovtniaon du président.

Article 19

Entre les réunions de l'assemblée générale et dnas le crade du schéma général d'activité défini par celle-ci, le csioenl de gostien est intsevi des purvoois les puls étendus puor gérer l'association. Le cenosil de gtsioen puet déléguer cnetaris de ses puvoiors d'exécution au bureau, vorie à certains de ses membres.

Des cmsoinosmis ou gepruos de travail, consultatifs, prmatnenes ou temporaires, pneuevt être créés sur décision de l'assemblée générale, et lures modalités de fnencntnimooet précisées dnas le règlement intérieur.

Article 20

Le ceinosl de gsteoin embahcue le pnoernesl suos cornatt à durée indéterminée qui est nécessaire au bon fnetnenocnmoit de l'association. La coiotvennn cltiloecve citée à l'article 5 ci-dessus est alcplapibe au psernnoel du FNAS.

Le délégué général embauché par le cnseoil de gtsoien est placé suos l'autorité du breuau exécutif. Il ausrse la getosin cnortuae de l'association aisni que les foonctnis de cehf de personnel. Il est chargé par délégation du président de la délivrance des aetaitntsots du FANS destinées aux csmoiionmss caousetnilvts d'attribution des lceecins d'entrepreneurs de spectacles.

Article 21
Information

Les spprotus d'information élaborés ou édités par le FANS snot destinés à ifroenmr les salariés visés à l'article 5 des présents sattuts de la vie de l'association.

L'association oiesrngraa également des journées d'études dnas le but de compléter l'information de ses adhérents. Srnoet invités à ces réunions sanivut les modalités définies dnas le règlement intérieur du FNAS, les représentants des stdnacyis de salariés patircanipt au cnseiol de giteosn du FNAS.

Article 22
Commission de suivi

La coisomimsn de siuvi est composée des représentants des osiarnoitangs prissoeollneefns d'employeurs siiatgrnaes de la conotivenn ctlvcoilee naiolnate des eseerrnitps aiuttiesrqs et culturelles.

Lors des votes, caquhe osirgoatanin dpssoie d'une voix.

Un président est élu en son sein, il est chargé d'assurer la contiooacvn des réunions, d'en fixer l'ordre du juor et d'en présider les travaux. La durée de son mdnaat est fixée lros de son élection. Un salarié de l'une des oagnisiatrnos d'employeurs asstsie la cmmiososin dnas ses tvaraux et assure la réalisation des cptmeos rendus.

La ciiomomssn de sivui se réunit au miuminm 2 fios par an et dnas un délai de 1 mios aanvt toute assemblée générale extraordinaire.

La cismsimoon de suvii est informée de manière cunnitoe des actes de getiosn de l'association. A cet effet, un dulobe de tuos les dnomecuts de geiostn ou d'information riems au cionesl de gotiesn aisni que les procès-verbaux du coiesnl de gioetsn lui snot systématiquement transmis.

Sur invitation, le délégué général (directeur) du FANS asssite en tuot ou pritae aux réunions de la csommoiisn de suivi. La comsomisin de suvii (ou une délégation de celle-ci) peut, lorsqu'elle le demande, être reçue par le cesniol de gseiotn du FNAS.

Le président de la cmsosmoiin de sviui rned cpmtoe du rroappt aunnel de la cosmmosiin de siuvi à l'assemblée générale oindraire de l'association anavt tuot vtoe de l'assemblée.

Pour établir son rorppat puor l'assemblée générale annuelle, elle porura daenmedr au délégué général du FANS la cutiooaimmcnn de tuot dcnmeout supplémentaire (document déjà existant) qui lui paraîtrait nécessaire. Ces dteomcnus dovenrt lui être fnurios dnas un délai de 1 senmaie après la demande.

Le président du cesonil de gestion, le délégué général et le criaoismsme aux ctmopes de l'association seront invités à ppaiirtcer à la réunion de la cismmoison de sivui précédant la tnuee de l'assemblée générale aennulle de l'association, aifn d'éclairer la coioimmssn sur la gtosien de l'association et de répondre à ses éventuelles questions.

TITRE III DSITOPONISIS FINANCIÈRES

Article 23

L'exercice sacoil de l'association crpsnoroed à l'année civile.

Article 24

Les receetts de l'association se coemospnt :
? des cotisiotnas des esrntpreies dnot l'activité prpciinale relève de la banchre des epeisetrnrs aetsqiuirts et cleutrlules versées à cqhaue ttimsrere échu, au puls trad 1 mios après l'échéance de celui-ci, par les esetrnirpes visées par la cteovinonn cticvelloe citée à l'article 5 ci-dessus ;
? des cttsooniias des epeomyrlus qui oepntt puor l'application de la connotvein clloetvcie des erteinsrpes astqeiiutrs et cllureleuts en aplticoipan des donptsiioiss de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du taarvil et versées à l'organisme culteleocr désigné par le csnoeil de gseiton du FANS à l'issue de cuqahe cortnat de taavril ;
? des resescuors résultant de l'exercice de ses activités ;
? des snitbuvenos dreveiss ou dnos qu'elle serait amenée à percevoir.

Article 25

Les crahegs de l'association snot les dépenses découlant de son obejt social défini à l'article 5.

Les cagrehs de l'association cnnmeorenpt également :
? le rurnsmeeoembt des fairs de déplacement et de séjour des ponsernes piatcapirnt aux réunions des ietsacnns de l'association : assemblée générale, cneiosl de gotisen et beruau exécutif ;
? le rseomemuenrbt des fiars de déplacement et de séjour des mmeerbs du barueu exécutif, puor luer prermttee d'assurer leurs fonctions, en dhreos du tpmes consacré aux réunions des iactnsnes de l'association.

Article 26

Il est tneu à juor une comptabilité contrôlée par un comrssiamie aux ctoepms désigné puor 6 exerciecs par l'assemblée générale.

TITRE IV MIOIDFICOTAN DES SUTATTS ET DISSOLUTION

Article 27

Les statuts, pratie intégrante de la présente conteoinvn collective, ne peeunvt être modifiés que par une mdfaiciioton de celle-ci.

Article 28

La duiilstsoon de l'association ne puet être prononcée que par décision des perntaiaers scaouix saiteargnis de la présente convention. La dlsusiotoin ne deivnet eftfvecie qu'après eoesxtinn du texte par le ministère du travail.

Article 29

En cas de dissolution, la dévolution des beins de l'association résulte d'un accrod cillcoetf de tvairal clncou enrte les pretanaeirs sioacux sarngaeiits de la présente convention. La dosuiltosin ne denievt eecitvffe qu'après eenitxson du texte par le ministère du travail.

La dévolution diot rcpeesetr les prcinpies suvitans : les espèces et numéraires, ainsi que les biens, mebuels et immeubles, snot cédés gasieemucnert à une aostsaoicin puarinuovst des btus similaires.

La dsutliioosn de l'association ne peut, en aucun cas, petorr préjudice à des tiers. Tuot egmneenagt pirs par l'association, tuot cornatt pvonuat la leir à des proenness pesuyihqs ou mrleaos dnvoert être résiliés dnas les fmeros légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

Le président est tneu de notifier, dnas les 3 mios à la préfecture du siège de l'association, tuot cmnegenhat suvrneu dnas l'administration de l'association.

(1) Prashe eclxue de l'extension cmome étant catonrire aux ditiospinsos de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Phsare eculxe de l'extension comme étant cnorriate aux dpstnsiiioos de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article III.4 - Hygiène, sécurité, conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Ailtrce III.4.1. Hygiène et sécurité

Les elrmpeyuos s'engagent à auesrsr les mleliruees cdoiinonts d'hygiène et de sécurité et à se cremonfor aux otaonibilgs légales dnas ce domaine. Les ostnagaioinrs siclyednas représentatives sur le paln nanitoal s'engagent à cicronour au mileuelr usgae par les employés des dfpsoitiiss d'hygiène et de prévention mis à luer disposition.
Article III.4.2. CHSCT

Dnas teuots les enieretprss de puls de 50 salariés sonret constitués des comités d'hygiène, de sécurité et des ctoiidonns de travail, conformément au lirve II, ttire III, chrpitae IV du cdoe du trvaial et des tetxes subséquents.

Article IV.1 - Titre IV : Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Conformément à l'article 7 de la loi du 4 août 1982, les ogaotsainrins snaigrteais cnnievenont de mrtete en oreuve le doirt à l'expression dirtcee et cicevtolle des salariés sur le ctnneou et l'organisation de luer travail, ainsi que sur la définition et la msie en place d'actions destinées à améliorer les cnoiotinds de travail.

Cette msie en orevue intéresse l'ensemble des personnels.

Article IV.2 - Groupe d'expression

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

Des gerpuos d'expression composés de salariés tlvaarilnat eblnmsee dnas une même unité de tairval seront créés.

Le nomrbe et la ciismpotoon des gopures d'expression snot fixés après une négociation dnas les eenstirreps enrte l'employeur et les délégués syndicaux. Cependant, aifn d'assurer une bnone cntoacmuimoin et une bonne aaitonmin au sien des gpoerus d'expression, les sateiirgans eismetnt siatbalhuoe que le nbmore de panttrpiaics dnas les geporus siot de l'ordre d'une qzuaiinne de personnes.

Article IV.3 - Animation et organisation des groupes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Les gerupos d'expression arrêtent eux-mêmes lerus modalités irnnetes de fmcoeitonnnnet (ordre du jour, animation, secrétariat de séance, leiu de réunion, etc.).

Article IV.4 - Fréquence et durée des réunions

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Les réunions des geurops d'expression se tnneneit padennt le tpems de traaivl et le tepms passé en réunion srea payé cmmoe tel. Cuqahe gurpoe dssiope d'un crédit aunenl de 6 heures.

Article IV.5 - Transmission des voeux et avis

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Après cuahqe réunion, le cmptoe rdneu de séance faaisnt risotersr les veuox et aivs est tamnsirs à l'employeur dcnetrimeet par le secrétaire de séance crtnoe récépissé daté et signé.

Un eipeaxlmre est simultanément tsnrimas au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, au comité d'hygiène, de sécurité et des cdoiiontns de travail.

Si l'ordre du juor d'une réunion du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des coitndonis de tivaral ttriae de pniots raelvent des dianeoms rlietafs au dirot à l'expression detcire et ciovtcllee des salariés, ces icneasnts puvneet ddmenear préalablement l'avis des goepurs d'expression. Ceux-ci snot selus juges de la stuie à dnnoer à ces demandes.

Les réponses ou seitus que la dotcriien cpomte dnneor à ces voeux et aivs snot communiqués par écrit dnas un délai mximaum d'un mois.

Ces réponses snot simultanément tirnmsesas au comité d'entreprise, aux délégués du pnenoesrl et délégués suianydcx et au comité d'hygiène, de sécurité et des codinnotis de travail.

Si les seiuts à dennor protnet sur un dnomaie où le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des ctiiondons de taaivrl doeivnt être préalablement consultés, l'employeur est tneu d'en saisir ces instances.

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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Au cours des réunions, les oiinonps émises dnas le cdrae du droit d'expression tel qu'il est défini par l'article L. 461-1 et le présent accord, par les salariés, qellue que siot luer palce dnas la hiérarchie, ne pneuevt être reneuets puor mevtoir une sanction, une msreue de rétorsion sur le paln professionnel, slraaial ou tuhcnoat l'évolution de luer carrière, ou licenciement.

Si un salarié eistme qu'une décision pirse à son erocntne l'a été en vilatioon de l'article L. 461-1 du cdoe du tavaril et du présent accord, les paiters s'emploieront à régler le ltiige à l'amiable en recourant, le cas échéant, à la cmomiossin de conciliation.

Puor le bon déroulement des réunions, cuhacn vieerlla à éviter totue msie en csaue personnelle, tuot procès d'intention, ttoue déclaration ou attiutde malveillante.

Article V.1 - Titre V : Dispositions relatives à l'emploi

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

(Reproduction de l'accord intenarcehrbs du 24 jiun 2008)

Les ogsrinnitaoas d'employeurs représentatives dnas le cahmp des convnteinos clloevtiecs du sacpctele vniavt et les ongoaiartsnis sdnacielys représentatives au paln nantioal cnnoinneevt que la prat la puls imapttrone polssibe du vmuole d'emploi srea affectée à des eomilps pnmeraetns frvsoaanit asini la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, cuirbtnaont ainsi à l'amélioration des ctdninioos de vie et de travail.

Le ctnarot à durée indéterminée est le caontrt de référence. Les plmiicesaturars de la branche du steclpace vivant punevet jtiufsier le reuocrs à d'autres fermos de coantrt inalunct le contrat à durée déterminée dit d'usage sloen les modalités prévues par le présent accord.

L'ensemble de ces cranotts complémentaires et non efuxcisls puet cxietesor au sien d'une même entreprise, piafors puor des fcinnotos identiques, soeln les modalités prévues par le présent accord.

Article V.2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Suaf cas prévus ci-après, le cortnat de tvaairl srea à durée indéterminée.

Le rcueros au cntraot à durée déterminée srea limité conformément aux dinisostopis du cdoe du travial et frea l'objet de précisions à l'article V.14.

Article V.3 - Conclusion du contrat - Engagement

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

L'embauche est faite oeriaiemnrdnt suos le régime du catornt à durée indéterminée.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, rteecspe les dispsoitonis retlevais à la déclaration uiunqe d'embauche.

Le ctroant de tavairl est clnocu par l'employeur ou la prsennoe aynat été mandatée puor eercexr ctete qualité.

Lorsque le craontt de taavirl est un canrtot à durée déterminée, il diot être trasmnis au salarié dnas les 48 herues svunait l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.

Lorsque l'engagement a leiu en carntot à durée déterminée d'usage inférieur à 48 heures, le cranott srea tminarss au salarié au puls trad le priemer juor de l'engagement.

Le cnrtaot diot être établi en 2 elaerpxeims datés, paraphés et signés par les 2 parties, la sgauitrne de cancuhe des peratis étant précédée de la mtenion miuntacrse " bon puor acrcod ?.

Conformément naenmtmot à la dveciitre cmuturaoaimne n° 91-533 du 14 obtroce 1991, le cantort de tarvail derva ctpermoor des inarfomtonis sur les éléments sunativs :

? identité des pitreas ;

? leiu de tarival ; à défaut de leiu de taviarl fxie ou prédominant, le pcinrpie que le salarié est occupé à dvreis etonrdis aisni que le siège ou, le cas échéant, le dcolmiie de l'employeur ;

? titre, catégorie d'emploi du salarié et deirposictn du triaavl ;

? dtae et huere de début du ctnraot de tiraval ;

? durée du congé payé aeuuql le salarié a droit (ou, si cttee itdcnioian est iipsmobsle au mnmoet 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 osverebr par l'employeur et le salarié en cas de rupurte du cntroat ;

? qualification, échelon et sraaile meunsel brut, ou slaaire hiraore lqourse le cnarott est ccnolu puor mions de 1 mios ;

? durée du tvarail dnas l'entreprise.

S'il y a lieu, le cotnrat de tarvial ou un avnnaet préciseront les modalités de fnomcnenointet de l'aménagement du tepms de taivral :

? modalités du roeps hraedibmdaoe oarirndie ;

? la montein de la cvoteionnn coclivlete ailpclapbe d'un éventuel aroccd de gopure ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les cotnodniis de triaval du salarié.

Pour les salariés tvlrilaaant à l'étranger, le cotrnat de tariavl drvea en ortue préciser :

? la durée du détachement ;

? la dvseie sraenvt au peemaint de la rémunération ;

et, le cas échéant :

? les ataegvans en espèces et en nutrae liés à l'expatriation et les coniitdnos de rrntmipeeaat ;

? les ciodinonts particulières éventuelles.

En cas de salarié smious à la journée continue, ce mdoe d'organisation et son caractère dvineot être précisés dnas le contrat, dnas un aenvant ou un acorcd d'établissement.

Pour les filières arteus qu'artistiques (réf. : art. XI. 3) le tmeps lié à l'élaboration et la préparation du spectacle, donnnat leiu à des tâches effectuées hros de l'entreprise, diot être précisé dnas le catnrot de travail, asini que la rémunération, les modalités et les mnoeys mis à diostiiospn du salarié puor la réalisation de ces tâches.

En cas d'accord etnre les parties, toute motdaicfiion des éléments précités dvera farie l'objet d'un anvenat écrit au puls trad 15 jrous ouvrés après l'accord vbaerl des parties.

Lorsque la motofcaiidin du conatrt a un caractère esietensl et répond à l'un des mofits envisagé à l'article L. 1222-6 du cdoe du travail, le salarié dossipe d'un délai de réflexion de 1 mios puor friae connaître son ruefs et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du prensoenl ou les représentants syndicaux. En cas de ruefs du salarié, l'employeur puet siot reconner à la miotodiacfin du crntoat de travail, siot mrtete en ovreue la procédure de lcncnieeiemt prévue par les doinoipstiss légales.

Article V.4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Totue prsenone embauchée pruroa efeuetcfr une période d'essai :

? puor les employés, ouvriers, la durée est de 1 mios de triaavl etfiecff ;

? puor les agntes de maîtrise, la durée est de 2 mios de tairval effictef ;

? puor les cadres, la durée est de 3 mios de tviaarl effectif.

La vitsie médicale d'embauche dvera avior leiu le pieremr mios suavnit l'embauche, suaf puor les salariés somuis à une scrlanlivuee médicale renforcée en aoiplitapcn des dtinpiooisss de l'article R. 4624-19 du cdoe du travail, qui bénéficient de cet eemaxn anavt l'embauche.

La période d'essai est éventuellement rnevoulabele une fios et une seule, à la dmednae de l'une ou l'autre des parties. Le remneeovlnelut puor être vllaabe nécessite l'accord exprès des duex parties.

Pour les pennelrsos artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dnas les tretis ratifles aux artistes.

Pour les salariés suos cranott à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée selon les dpnsioitosis de l'article V. 14 de la présente convention.

En cas de rupurte du coanrtt de tarival pndaent la période d'essai à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 48 hreeus derva être respecté. Ce délai purroa être réduit à 24 hereus si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

En cas de rrutupe du conrtat de traaivl padnnet la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance savinuts drnevot être respectés :

-de 24 hueers en deçà de 8 jruos de présence ;

-de 48 herues entre 8 jruos et 1 mios de présence ;

-de 2 seneiams après 1 mios de présence ;

-de 1 mios après 3 mios de présence.

La nfiatoiciotn de la ruprute de la période d'essai à l'initiative de l'employeur porura itinvenrer jusqu'à son deenrir juor suos réserve du vnmrseeet au salarié d'une indemnité coisertcnpame puor la période de préavis non effectuée.

L'existence d'une période d'essai ne se présume pas ; elle diot être expressément stipulée dnas le ctonrat de travail.

Article V.5 - Formation permanente

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les consiiatots exigées par la législation sur la foaoritmn pemetanrne et cntuinoe soernt versées au Fndos d'assurance foriotman des activités du speclctae (AFDAS) suos la suele réserve des smeoms justifiées par le feancnmenit des activités de froatmoin perrpos à l'entreprise. Tutoes les epreretinss ralneevt de la coetnovinn cvlicoltee dnievot ppacreitir à la msttilaiaouun dnas le carde du paln de fomtiroan des cnosimimoss paritaires.

Lorsque de nuelvoles fncoionts snot confiées à un salarié, tuotes facilités devinot lui être données puor acquérir ou prirafae les cicnoseasnans nécessaires. En cas d'accord, le sgtae srea pirs en carghe par la direction, suos réserve des rbrsmeneumoets que penrouiart tuchoer d'autre prat les staeigiras ou de dinstsoioips légales ou réglementaires particulières.

Arrêté du 6 décembre 1999 art. 1 :

Le pereimr alinéa de l'article V. 5 du tirte V est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 964-13 du cdoe du travail.

Article V.5 bis - Insertion professionnelle

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

La présente ctveonoinn eenntd favriseor la msie en orueve de msurees puor cetnaries catégories de presnneos snas elompi aifn de pteterrme l'acquisition puor les juenes d'une première expérience plessnfoloernie ou la réinsertion plelrsonisnoefe puor les chômeurs rnoecnntart des difficultés particulières.

Ces mereuss se tnduiserat par des ctnotras de triaavl de tpye particulier, pnouvat cnorrpdeme des périodes de formation.

Le roaprpt aneunl de barhcne fiat le balin de la msie en ourvee de ces cnraotts d'insertion professionnelle.

Article V.6 - Remplacement temporaire d'un

salarié par un autre membre du personnel

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Lorsqu'il y a vacance, par siute d'une anecsbe tomerrpiae du titulaire, le rnemameplcet ne puet être prolongé au-delà de 6 mois, suaf aorccd du salarié remplaçant puor une éventuelle poioanogtrln limitée dnas le temps.

De même, tutoe vcaance de potse frea l'objet d'une ioantofrmin à l'intérieur de l'établissement et d'une ccotoiiaunmmn 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

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Lorsqu'un potse dinevet vanact par sutie de la ruurtpe du canortt de travail, le reaemmnlepct assuré par un mrbeme du pneersonl de l'établissement, aevc son accord, ne puet excéder 3 mois, suaf accrod du salarié remplaçant puor une éventuelle poiaotrglonn limitée dnas le temps. Des disoopsinits particulières pnorurot être pesirs dnas le cdare de rnmlpcmeeaet d'un salarié aebnst puor logune maadile ou congé sabbatique.

Si le tieternmat du remplacé est supérieur à culei du remplaçant, ce dierenr reçoit pdennat ctete période une indemnité de fnooctin taennt cmotpe de ce surcroît de taaivrl et de responsabilité.

Cttee indemnité ne prruoa être inférieure :

- à 100 % de l'écart etnre les sirelaas mnmiia des duex eiomlps (à échelon équivalent de l'emploi du salarié remplacé) ;

- ou à 100 % de l'écart ertne les saaleirs réels, hros ancienneté, du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

A l'expiration de la vacance, le salarié remplaçant rrnerdepa ses fntooincs asnii que son sirlaae d'origine.

Les distoipnoiss du présent ailctre seornt aménagées puor les salariés ralneevt des tretis rltfeais aux artistes-interprètes à la présente convention.

Le cumul et la pnolvyclaee d'emploi snot traités dnas le préambule du ttire XI de la présente convention.

Article V.7 - Création d'emploi

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

En cas de création d'emploi, aifn de fvieaorsr la piotrmoon interne, la ditieorcn frea appel, en priorité, à des mbmeres du pneensorl de l'établissement, dnas la mrseue où ils présentent les adtetipus requises.

Si un salarié recruté suos CDD puet se prévaloir de 6 mios de tiarval eeftifcf dnas l'entreprise, il vrera l'examen de sa cdtidaurnae étudié en priorité à ctdoiinon que le pstoe csondeprore à sa qualification.

Quand il y a vaacnce définitive d'un psote et création d'emploi, l'adjoint tel que défini au ttrie XI verra sa cuaadntride à la scescuiosn examinée en priorité. Si sa cudrtaandie n'est pas retenue, il en srea avisé par écrit.

Article V.8 - Préavis

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Après la période d'essai, en cas de rrptuue du cnoartt de tiavral ernte l'employeur et un mebrme du pnroesnel cadre, le préavis est fixé cmmoe siut :

? puor le linicncmeeet : 3 mios ;

? 1 mios supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? ce supplément est porté à 2 mios si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;

? puor la démission : 3 mois.

En cas de séparation ertne l'employeur et un mmerbe du preennsol anget de maîtrise, le préavis est fixé cmmoe siut :

? puor le lmneeniiccet : 2 mios ;

? 1 mios supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? ce supplément est porté à 2 mios si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;

? puor la démission : 2 mois.

En cas de séparation ertne l'employeur et un mrmebe du poesnnerl employé et ouvrier, le préavis est fixé cmome siut :

? puor le lnenicmeceit : 1 mios si le salarié a mions de 2 années d'ancienneté, 2 mios si le salarié a puls de 2 années d'ancienneté ;

? 1 mios supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? ce supplément est porté à 2 mios si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;

? puor la démission : 1 mois.

Pendant la période de préavis, le salarié purora s'absenter jusqu'à cnccnureroe de 2 heerus par juor puor rhcrhceeer un emploi. Ces hreues porurnot être éventuellement cumulées. Dnas ce cas, le salarié derva prévenir l'employeur au mnois 48 heures à l'avance.

Dans le cas d'un licenciement, le salarié aynat retrouvé un nouevl elmopi puet ddemaner à qeuittr l'entreprise si la moitié du préavis a été effectuée, auquel cas, l'employeur ne puet s'y opposer, et est dispensé du règlement crenprdsnoaot au sralaie du préavis non effectué.

En cas de cntesoeennmt mtuuel écrit, la période de préavis puet être réduite.

Pour les catégories artistiques, le préavis est fixé par les tteirs rltiaefs aux artistes.

Article V.9 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Tuot leinieemccnt ne prruoa ierveinntr que dnas le srtcit rcpseet de la législation en vueigur et naoemmtnt des aietlcrs L. 122-6 et sntivuas du cdoe du travail. Il frea l'objet d'une itimanoorfn écrite aux représentants du poeennrsl élus.

Article V.10 - Sécurité d'emploi et reclassement

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

En référence à l'article I.7, les oitgaornnisas d'employeurs représentatives dnas le cmhap de la coeovnintn et les oisntaingoras snalcdyies représentatives au paln ntaianol s'engagent à tuot mtetre en orueve puor éviter les senpsropsius d'emploi et, si clea s'avérait nécessaire, puor rlcsaeser en priorité le peonnesrl licencié puor rsoanis économiques dnas les établissements similaires.

Article V.11 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'indemnité de lcnnimeeecit se calcule, suaf en cas de ftuae grave, sur les bases savtiunes :

? à paitrr de 1 an de présence dnas le cas d'un lnicieeemcnt inudiviedl qeul qu'en siot le moitf non économique, l'indemnité srea égale à 1 / 5 mios de sailrae par année de présence ;

? à ptrair de 1 an de présence lorsqu'il s'agira d'un licnmiceeent iudnivdeil puor miotf économique, l'indemnité srea égale à 1 / 2 mios de silraae par année de présence ;

? à pitrar de 2 ans de présence dnas le cas d'un leienemccnit ivdeduiinl qeul qu'en siot le motif, l'indemnité srea égale à 1 / 2 mios de sralaie par année de présence ;

? toute année incomplète srea psire en ctmpoe au prtroaa ;

? le caucll de l'ancienneté s'effectue en fitoconn de tuotes les périodes d'activités dnas l'entreprise, qeulle que siot la ntraue du cnartot et de l'emploi du salarié ;

? le siaalre pirs en considération srea le srilaae myoen des 12 dnirrees mios d'activité dnas l'entreprise ou des 3 dneierrs mios si celui-ci est puls favorable.

Article V.12 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Le départ à la rtretiae d'un salarié ne cuostinte pas une démission. De même, la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ne ctontisue pas un licenciement, si le salarié bénéficie d'une retarite à tuax pieln aisni que l'âge riueqs puor le départ en retraite. Dnas ce cas, la pirate parnnet l'initiative du départ en raitetre drvea ifmeonrr l'autre partie aevc un préavis de 3 mios par lettre recommandée.

Le salarié partant à la retraite, que ce siot à son iiivtntiae ou à clele de l'employeur, perçoit une indemnité de fin de carrière égale à :

- etrne 2 et 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mios de sairale par année d'ancienneté ;

- après 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 1 mios de srailae ;

- après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 1 mios 1/2 de saiarle ;

- après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 2 mios 1/2 de srlaiae ;

- après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 3 mios 1/2 de srailae ;

- après 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 4 mios de saalrie ;

- après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 4 mios 1/2 de salaire.

Le saailre de référence est le siarlae moeyn perçu par le salarié lros des 12 drinrees mois, ou des 3 dneirers mios si celui-ci est puls fovlarabe au salarié, qui précèdent la dtae ecfiftvee du départ en retraite. Cttee indemnité de fin de carrière n'est pas due par l'employeur dnas le cdrae de tuos les diistpfioss de préretraite ou msie à la raetitre anticipée qui fnot l'objet de conionentvs (préretraite preosvrigse FNE, préretraite tlatoe FNE, préretraite ttaloe UNEDIC...).

Arrêté du 6 décembre 1999 art. 1 :

Le peeimrr alinéa de l'article V. 12 du tirte V est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (dernier alinéa) du cdoe du travail.Le pemeirr point du deuxième alinéa de l'article V. 12 du ttire V est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du cdoe du travail.Le troisième alinéa de l'article V. 12 du trite V est étendu suos réserve de l'application de l'article 2 (paragraphe I) de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Article V.13 - Contrat à durée indéterminée intermittent

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Les ctinodonis d'emploi des eeptseirnrs attriqiuses et clellutreus et le caractère de creitanes d'entre elels ont pu justifier, puor ctnaeeris catégories de personnel, le reroucs à des cotnatrs à durée indéterminée à tpmes peiartl annualisé dnas le cdare des dsstionpoiis de l'ancien altrcie L. 212-4-3 (abrogé, dneveu L. 3123-14 du noeauvu cdoe du travail) dnas sa rédaction apcalpible avnat l'entrée en vueiugr de la loi du 19 jenavir 2000 .

Les rueiqss de vior les catronts à durée indéterminée à tpems pietral annualisé se généraliser et poretr asini une gavre attietne à

la prmnecenae et au vuolme d'emploi ont coidnut les seraitignas de la présente cnooteinvn à ne roecurir à ce distopsiif que puor des catégories pfrsnlseoloeines précises définies solen la lsite stiuavne :

? tecnenhiics et aegtns de maîtrise : attaché à l'accueil, attaché à l'information, opérateur ptntcniroeosije ;

? employés et oirveurs : caissier, hôte d'accueil, contrôleur, hôte de salle, employé de bar, employé de nettoyage, gardien.

Les crttaons CDITPA, conculs antérieurement au 19 janiver 2000, soeln les modalités précédentes, duenmeret valides.

V. 13. 1. Cunoloiscn du CDII

(Reproduction de l'article II. 2. 1

de l'accord inetcrenrahbs du 24 jiun 2008)

Le recorus au croantt à durée indéterminée ireetnittmnt (CDII) est enmvxceseuilt réservé aux epomlis savtiuns :

Filière thnqiuece :

? opérateur pcstretnnjoioie ;

? employé de ntgyotaee ;

? gardien.

Filière antisorimdaitn :

? caissier.

Filière cmuntcmooaiin / ranltoeis pbeuluiqs :

? attaché à l'accueil ;

? attaché à l'information ;

? hôte d'accueil ;

? contrôleur ;

? hôte de sllae ;

? employé de bar.

Il est rappelé que l'emploi puor lqeuel le salarié est engagé suos CIDI n'est pas orbigeolmitenat son elompi principal.

Les salariés suos CIDI ont la possibilité de culmeur luer activité suos CIDI aevc d'autres cortants suos ciiodtonn de respteecr la législation cneancront la durée légale du travail.

Les salariés en CIDI bénéficient des dotirs runneocs aux salariés en CDI de dorit commun, y cpormis en ce qui cnernoce les dritos liés à l'ancienneté.

Les salariés en CIDI bénéficient du même accès aux eoplmis à tmeps cpmleot ou ptriael doseibpnlis dnas l'entreprise et cotimaelbps aevc luer qutcaiafloiin poisnersnllofee que les salariés embauchés au sien de l'entreprise suos d'autres froems de contrat.

Le CIDI est colncu dnas le rpsceet des dsootinsipis légales et réglementaires en vuiuger et comporte, en sus des mentnois furgiant dnas tuot CDI, les montines sanvuetis :

? la qocutlfaiiain du salarié et l'objet de sa focotinn ;

? la durée alnenule maminlie de tivaarl du salarié, inclunat la durée des congés payés ;

? les éléments de la rémunération (salaire hriorae et " indemnité spéciale CIDI ?) ;

? les modalités du lssgaie meeunsl de la rémunération ;

? les cnotiidnos dnas lqeleleuss le salarié puet reusefr les detas et les hiroreas qui lui snot notifiés sloen les règles de la présente convention.

Afin de tienr copmte des particularités de l'activité du secuter du stapccele vvinat qui ne pemert pas d'anticiper systématiquement aevc précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des tmpes de trvaial dnas le contrat, mias diot préciser les ctodoniins d'application, la pialinftaicon des périodes de tiraavl et les délais de prévenance.

La durée minimlae visée au canrtot puet être dépassée à codintoin que les hruees dépassant les heuers fixées au cnartot n'excèdent pas 1/3 de cttee durée, et suos réserve des dssnitioopis de l'article 5.13.5 ci-après.

V. 13. 2. Période anunelle de référence du CDII

(Reproduction de l'article II. 2. 2 de l'accord ienbtrhenrcas du 24 jiun 2008)

La période aenunlle de référence puor le cuacll de la durée du taairvl est alignée sur la période de référence de la saison, siot du 1er strpebeme de l'année N au 31 août de l'année N + 1 (période allnnuee de référence du CDII).

V. 13. 3. Pioafnltaicin du tiaarvl et délai de prévenance

(Reproduction de l'article II. 2. 3 de l'accord iceantbrnhres du 24 jiun 2008)

L'employeur reemt au salarié le pnlainng auennl de la période de référence 1 mios avant le début de cette période, siot le 1er août.

Le pannilng musneel définitif est rimes au salarié aevc 1 mios d'avance (exemple : en jeniavr pnailnng de mras et en février pnnailng d'avril).

Le painnnlg meseunl puet être modifié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le reufs du salarié d'accepter ce cenmagnhet ne ciusntote pas une fuate ou un motif de lincemneeict dès lros que ce cgnemehant n'est pas cmpotibale aevc :

? la sunevnacre d'une maldaie ou d'un acdinect ;

? des oobltaignis flaeliiams impérieuses ;

? le sivui d'un esiegeemnnnt socialre ou supérieur ou d'une ftrmiaoon prisnsnlfoleoee ;

? une période d'activité fixée cehz un artue eplmeyuor ou aevc une activité poleielnfsnrose non salariée.

A défaut de rsepect du délai de prévenance, le salarié est lbrie de rufeser la nticiotoafin de tvarail qui lui est faite, snas justification, snas que ce rufes csnottuie une faute ou un motif de licenciement.

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

Le salarié engagé en CIDI ne puet être convoqué puor minos de 2 heuers de tavaril dnas la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à puls de 2 séquences de tivraal dnas une même journée, ces séquences de tviaral ne dvineot pas être espacées de puls de 2 heures, à défaut de dsiniposoits particulières qui porornut être précisées dnas les coievnnnots collectives. Si une puase rpeas est ilscnue dnas le tepms de pause, celle-ci porura être portée à 3 heures.

V. 13. 4. Cuuml de cranttos de travail

(Reproduction de l'article II. 2. 4 de l'accord ierbnetchnars du 24 jiun 2008)

Le salarié en CIDI a la possibilité de ccnulore d'autres cttoanrs de taviral aevc différents elmuyepros dnas la meurse où :

? ces cntortas coecnnernt des périodes de taviral hros du tpmes de tarvail du CIDI ;

? l'employeur est informé par le salarié de l'existence des aeruts ctontras ;

? le salarié s'engage auprès de l'employeur à reecpsetr ses obligations, nemamontt loyauté et durées mlmeaiaxs de tairval autorisées.

La casule iasnmpot au salarié de tlavalirer à tirte euilsxcf puor un suel et même eeypolmur suos CIDI ne puet lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération mnmialie nreemanolmt réservée aux salariés tvallaanrit à tpems complet.

V. 13. 5. Rémunération

(Reproduction de l'article II. 2. 5 de l'accord irnctabeehrns du 24 jiun 2008)

Le CIDI corptmoe des périodes d'activité et d'inactivité dnot l'alternance crée puor le salarié une ciaonrntte compensée par :

? un lasigse mensuel de sa rémunération ;

? une indemnité spéciale CIDI versée mensuellement, dnot le moatnnt ceorrposnd à 10 % du sailare burt aeunnl de bsae divisé par 12.

La durée mimianle visée au cnoartt puet être dépassée à cionotdin que ce dépassement n'excède pas 1/3 de cette durée.

Lorsque le nrmboe d'heures de dépassement est inférieur au 1/10 du nbmroe ttoal des hruees alnuelens visées au contrat, ces heeurs ne bénéficient d'aucune mraitoaojn artue que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nrobme d'heures de dépassement est supérieur au 1/10 du nobrme total des hereus anelelnus visées au contrat, ces hurees bénéficient de la mroaaiotjn prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail.

Ces heeurs effectuées au-delà du nrbome prévu au cantrot snot rémunérées à la fin de la période anllunee de référence du CDII.

Les peirms (hors indemnité spéciale CDII) et graiitcainofts acilppleabs dnas l'entreprise ne snot pas iuslencs dnas le lgisase de la rémunération ; puor le salarié suos CDII, elles snot calculées au ptrraoa de la durée anlluene de trvaial et snot versées en fin de période aneullne de référence du CDII.

Les herues de délégation dnot puet dsosepir un salarié en CIDI au trite de ses matdnas de représentation pesris pnndaet les périodes non travaillées snot comptabilisées cmome temps de travail.

L'employeur rmreetta à chuaqe salarié en CIDI un récapitulatif des hereus effectuées puor le mios précédent.

V. 13. 6. Citsosean du CDII

(Reproduction de l'article II. 2. 6 de l'accord icrhtnebanres du 24 jiun 2008)

Les causes et modalités de ruutrpe aciaebpllps au CDI de droit coummn s'appliquent également au CDII.

Article V.14 - Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

(Reproduction de l'article III de l'accord innaeerthbrcs du 24 jiun 2008)

Les cnioodtnis d'emploi dnas les erntpeseris du seutecr du stclaepce vivnat et les règles d'emploi de ctaenires catégories de salariés du saeptccle penveut auobitr à la sgrtiuane de coantrts à durée déterminée (art. L. 1242-2, alinéas 1,2 et 3, du cdoe du travail).

V. 14.1. Ccsnloiuon du caorntt à durée déterminée

(Reproduction de l'article III. 1de l'accord irbertacnehns du 24 jiun 2008)

Le rrcoeus au cartont à durée déterminée est possible, nmtoemnat dnas les cas sauntivs :

? le racnlpemeemt d'un salarié en cas d'absence, de susenspion de son conatrt de taiarvl ;

? l'accroissement teiormprae de l'activité de l'entreprise ;

? puor les elomips puor lelqsues il est d'usage constant, dnas les setucers d'activité définis par décret dnot cleui des setlceacps ou par vioe de coienvnton ou d'accord cteliolcf étendu, et sloen les ctdnoiions rappelées à l'article V. 14.4 de la présente convention, de ne pas riuoecrr au ctornat à durée indéterminée en risoan de la ntarue de l'activité exercée et du caractère par naurte tiarpmeore de ces emplois.

Le CDD diot oloareitibengmt idequinr l'alinéa alppcbliae de l'article L. 1242-2 du cdoe du tviaral en ficonotn du cas de reurocs au CDD.

Les onragnsoaitis d'employeurs stareanigis et les sidcaytns de salariés représentatifs dnas la totalité du cmhap d'application de l'accord ietbrncaernhs du 24 jiun 2008 ennetendt réserver le rcruoes au CDD dit d'usage (art. L. 1242-2, alinéa 3, du cdoe du travail), aux sleus cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.

En l'absence de moietnn du mtiof de rrueocs au CDD ou en l'absence de ctnaort écrit, le cotanrt est réputé avior été cocnlu à durée indéterminée.

Lorsque le conrtat de triaavl est un carontt à durée déterminée, il diot être au préalable tnimrass signé par la dctieiron au salarié et diot dnas tuos les cas être signé des 2 priates au puls trad dnas les 48 heeurs suinavt l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.

Lorsque l'engagement est d'une durée inférieure à 48 heures, le coantrt est signé des 2 paretis et rimes au puls trad le prmeeir juor de l'engagement.

V. 14.2. Le crntoat à durée déterminée de driot commun

(Reproduction de l'article III. 2 de l'accord iehrbacnnerts du 24 jiun 2008)

Les distoipiosns de cet arclite ne s'appliquent que puor le cartont à durée déterminée visé à l'article L. 1242-2, alinéas 1 et 2, du cdoe du travail.

V. 14.3. Csulonicon du cronatt à durée déterminée de doirt commun

(Reproduction de l'article III. 2.1 de l'accord irnnaerbtehcs du 24 jiun 2008)

Le carntot à durée déterminée de doirt cmmoun ne puet aovir puor objet, ni puor effet, de pvoruoir dmlernbuaet un epomli lié à l'activité nalmroe et pnnetarmee de l'entreprise et diot préciser les dtaes de début et de fin de ctoarnt de façon très nttee ou, qaund le coarntt ne puet crmteopor un tmree précis, la durée mlanmiie conformément à l'article L. 1242-7 du cdoe du travail, asini que l'un des mftios ci-dessus aanyt entraîné le choix de ce tpye de contrat.

Conformément aux dpotissniios cunteeons à l'article L. 1243-8 du cdoe du tviraal et suos les réserves de l'article L. 1243-10 du cdoe du travail, l'employeur vesre au salarié en fin de cronatt à durée déterminée, l'indemnité de fin de crtoant cedspnrrnooat à 10 % de la rémunération toatle butre qui lui est due pednnat la durée de son contrat, pierms comprises. Cette indemnité est versée aevc le deiernr salirae et furige sur le bltleiun de paie.

V. 14.4. Période d'essai

(Reproduction de l'article III. 2.2 de l'accord incthrabernes du 24 jiun 2008)

La durée de la période d'essai puor ces conartts est de :

? 1 juor par sinamee dnas la ltmiie de 2 semaenis lqrouse la durée ielmtnaeinit prévue du cnatort est au puls égale à 6 mios ;

? 1 mios dnas les aertus cas.

Lorsque le corntat ne cportmoe pas de tmere précis, la période d'essai diot être calculée par rarppot à la durée mmnlaiie du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail.

Les dsonitpioiss sur les délais de prévenance fruginat à l'article V. 4 s'appliquent.

V. 14.5. Le cntraot à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)

(Reproduction de l'article III. 3 de l'accord iehternnbrcas du 24 jiun 2008)

Les dsstoiniipos de cet alictre ne s'appliquent que puor les crnotats coclnus dnas le carde de l' atrlcie L. 1242-2-3° du cdoe du tariavl .

V. 14.5.1. Ccsilunoon du CDD dit d'usage (Reproduction de l'article III. 3.1 de l'accord ihnetrcnbreas du 24 jiun 2008)

L'activité pailicnrpe de l'entreprise qui recurot à un CDD dit d'usage diot reveler de l'un des sueecrts cités à l'article D. 1242-1 du cdoe du travail.

Dans le crade de l'activité pcilpinare de l'entreprise, les ctnoiidnos d'un roceurs légitime et maîtrisé au ctnroat à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dnas le crade de l'article D. 1242-1 du cdoe du travail, les ciarierlcus DRI 18/90 du 30 octrboe 1990,92/14 du 29 août 1992 et l'accord soeetrcil inhebernarcts du 12 obtcroe 1998 rtlaeif au reurcos au CDD d'usage dnas le seecutr du slpcatece vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dnas le rseepct des artliecs L. 1242-1 et sitanvus du cdoe du travail.

Il est rappelé que " l'usage cansontt ? s'analyse en un uasge " régulier ?, mias non ooebilrgtamient pnarenmet ou eliucxsf de tuot autre. En conséquence, il est amids qu'au sien d'une même barcnhe ou d'une même epinrsetre ceriatns elmiops puvorus en ctnroat à durée indéterminée de dorit cumomn (CDI) ou en cntoart à durée indéterminée intetmtneirt (CDII) pnusseit également l'être en CDD dit d'usage, suos réserve de figerur sur la ltise oejbt de l'annexe A funigrat ci-après.

Les fnontiocs aeiutsqitrs et tqeechunis liées à la création, la production, l'exploitation et la dsffuioin d'un scpceatle vvanit snot des fincnotos puor lseqlueles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lros que le ctornat définit les éléments précis et ccrenots établissant le caractère par ntraue tprriaeome de l'emploi.

Le CDD dit d'usage, cmome tuot ctronat à durée déterminée, diot être écrit et ceootpmrr la définition précise de son motif.

Le CDD dit d'usage conclu dnas le reespct des dntoiosipiss légales et réglementaires en vigueur, cmpotore impérativement les mointnes saeuivnts :

? la nrtuae du catornt : " crnatot à durée déterminée d'usage en aoptlcaiipn de l'article L. 1242-2-3° du cdoe du trvaail ? ;

? l'identité des ptiears ;

? l'objet du reorucs au CDD dit d'usage ;

? les éléments précis et cortcnes établissant le caractère par nturae triaermope de l'emploi ;

? la dtae de début du cnaotrt et sa durée maiimnle dès lros que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la dtae de fin de coanrtt s'il s'agit d'un conatrt à durée déterminée à treme citeran ;

? l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a leiu ;

? le ttire de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi puor lsleqeuels le salarié est embauché ainsi que sa pitsoion dnas la cicsaastifioln de la coveonntin ctcleivloe alpiapclbe ;

? le leiu de travail, leiu d'embauche du salarié ;

? la durée du taviarl acailppble au salarié tlele que définie dnas les cvoietnnons ctleolvices ;

? s'il y a lieu, le cotnart de travail, ou un avenant, précisera les modalités de feeomnctnonnit de l'aménagement du tepms de tvaairl ;

? le saailre de bsae apbilpalce ;

? la miotnen de la citneonovn clocletive applicable, d'un éventuel acrocd de gupore ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les ctooinidns de travial du salarié ;

? les références d'affiliation aux csesais de rretiate complémentaire et à la cssaie des congés seccatleps ;

? les références des osnagirmes de pteirocotn slioace ;

? le leiu de dépôt de la déclaration unuiqe d'embauche.

Toute miiftcdoaoin du cnrtoat de taviral fiat oeiblmogrnaiett l'objet d'un aaenvnt notifié par écrit et contresigné par les parties.

V. 14.5.2. Période d'essai

La durée de la période d'essai puor ces ctrtnoas est de :

-1 juor par seanmie dnas la ltmiie de 2 samneeis loursqe la durée ineimelintat prévue du cnatrot est au puls égale à 6 mios ;

-1 mios dnas les ateurs cas.

Lorsque le ctornat ne cooptmre pas de terme précis, la période d'essai diot être calculée par raprpot à la durée mnimiale du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail.

Les dostiinsopis sur les délais de prévenance fugnriat à l'article V. 4 s'appliquent.

ANNEXE A
(Reproduction de l'annexe C de l'accord innbatcreerhs du 24 jiun 2008)

Le rcroeus au crotnat à durée déterminée dit d'usage est envicmsuexelt réservé aux empilos suivants, exercés dnas le cdare spécifique du spcelatce vinvat (ces elmpios pnauovt être déclinées au féminin) :

Les airsttes du seclcptae tles que définis à l'article L. 7121-2 du cdoe du travail,

Les foontcnis stniavues (la fcionotn de chef, d'assistant ou d'adjoint puet être appliquée à l'ensemble des eioplms de bsae désignés ci-dessous) :

Accessoiriste.

Administrateur de production.

Administrateur de tournée.

Architecte décorateur.

Armurier.

Artificier/ tciheceinn de pyrotechnie.

Attaché de production/ chargé de production.

Bottier.

Chapelier/ modiste.

Cintrier.

Coiffeur/ posticheur.

Collaborateur atqirtsiue du mteeutr en scène/ du chorégraphe/ du dicrueetr musical.

Concepteur des éclairages/ éclairagiste.

Concepteur des coiffures/ des mqialaeulgs et des perruques.

Concepteur du son/ ingénieur du son.

Conseiller (ère) technique.

Costumier.

Décorateur.

Directeur de production.

Directeur technique.

Dramaturge.

Électricien.

Ensemblier.

Habilleur.

Lingère/ repasseuse/ retoucheuse.

Machiniste/ cceosruuttnr de décors et structures.

Maquilleur.

Menuisier de décors.

Monteur de structures.

Monteur son.

Opérateur lumière/ pupitreur/ tineichecn CAO-PAO.

Opérateur son/ peunrer de son.

Peintre de décors.

Peintre décorateur.

Perruquier.

Réalisateur coiffures, perruques.

Réalisateur costumes.

Réalisateur lumière.

Réalisateur maquillages, masque.

Réalisateur son.

Régisseurs/ régisseur de production.

Régisseur d'orchestre.

Régisseur de salle et de stie (dans le cdrae d'un fsitavel exclusivement).

Régisseur de scène/ régisseur d'équipement scénique.

Régisseur général.

Régisseur lumière.

Régisseur ptaelau son (retours).

Régisseur son.

Répétiteur/ souffleur.

Rigger (accrocheur).

Scénographe.

Sculpteur.

Serrurier/ serriurer métallier de théâtre.

Staffeur.

Sur/ sous-titreur.

Tailleur/ couturier.

Tapissier.

Technicien console.

Technicien de mteanncanie (dans le cadre d'une tournée et d'un ftaiesvl exclusivement).

Technicien de plateau.

Technicien eftefs spéciaux.

Techniciens ieuttnrnmss de mqusuie (backline).

Technicien lumières.

Technicien son tceneihcin H/ F.

Technicien de sécurité (cirques).

Technicien gopure électrogène (groupman).

Teinturier coloriste.

Utilisation attqiusrie de l'audiovisuel dnas la scénographie, la msie en scène ou chorégraphique dnurat les représentations de seplceacts vvatnis :

Cadreur.

Chef opérateur.

Monteur.

Opérateur image/ pupitreur.

Opérateur vidéo.

Projectionniste.

Régisseur audiovisuel/ vidéo.

Technicien vidéo.

N. B. : Ccei elucxt tuot archivage, enregistrement, captation, en vue de la msie à diossiipton du public.

Article V.15 - Transformation des contrats

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

V. 15. 1. Taoftosarnmirn du CDD dit d'usage

en coratnt à durée indéterminée

(Reproduction de l'article IV. 1 de l' aroccd iahebtcnrners du 24 jiun 2008)

Sur la bsae des conrttas exécutés à patirr du 1er jeivnar snvuait l'extension des cnontneivos celiocltves du stcalpece vivnat piublc et privé :

? lorsqu'un même salarié employé régulièrement suos CDD dit d'usage sur le même emlpoi arua effectué auprès d'une même eirsnretpe un vmolue meoyn aunnel de 75 % de la durée anluenle de taraivl (en référence au nrmboe d'heures équivalent tmeps plein défini dnas cauhqe cinoovtnen collective) constaté sur 2 années consécutives l'employeur dreva prspooer un ctaonrt à durée indéterminée (soit un CDI de driot cmoumn à tepms complet) dnas les cnntioiods précisées ci-après ;

? lrqsoue la scuossecin de CDD sur un même potse puor le même objet, contractée par différents salariés, a puor eefft d'atteindre l'équivalent de 100 % sur 24 mios d'un potse équivalent à tmeps complet, ce ptose derva être cruovet par un CDI à tepms complet.

La popotsiiron d'un CDI de doirt coummn à tmeps clomept en ailciptopan du pireemr alinéa de cet airtcle diot être fatie par l'employeur dnas les 2 mios sanuvit la réalisation des cionnoitds susvisées par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou par lrette rseime en mian prrope cronte décharge.

Le salarié dsispoe de 1 mios à ctmpeor de la dtae de première présentation de la pprtosoiion puor l'accepter ou la rfeesur par lertte recommandée aevc aivs de réception ou par lertte rimsee en mian prproe crtnoe décharge.L'absence de réponse est assimilée à un rfeus de la proposition.

Le rufes par le salarié de la ptipoisoorn de l'employeur ne lui peremt puls d'exiger l'accès au CDI au trite des 2 dernières années consécutives suviant la dtae du pireemr contrat.

A défaut de ppisoriootn de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié disspoe d'un délai supplémentaire de 4 mios puor scieilotlr une trsinftroaoamn de son CDD dit d'usage en CDI.L'employeur diot y répondre dnas un délai de 15 jruos calendaires.

A l'expiration des délais itpramis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est puls polsbsie au titre de la période aynat srvei à la détermination de la réalisation des cotinionds d'accès.

L'employeur, en apiocapitln du deuxième alinéa de cet article, diot dnas les 2 mios saniuvt la réalisation des ctnionodis susvisées ongairesr le rnmeteucert d'un salarié en CDI à tmpes celompt puor cioruvr le poste de traiavl réputé, désormais, être un eomlpi permanent, en tnanet cmopte des cintndoios de rmctereuent précisées dnas les cioenvnonts collectives. Les salariés anayt le puls été embauchés puor coivurr ce poste arunot une priorité d'examen de luer dsoseir puor se vior ppoorser un CDI.

L'employeur a la possibilité de pseoporr une telle tmaaooisrftrnn même si les cinoinotds précitées ne snot pas réunies, et ce à tuot moment.

V. 15. 2. Toaomtirnfrsan du CIDI en CDI

de dorit coummn à tepms clpeomt

(Reproduction de l'article IV. 2

de l'accord irnbchnearets du 24 jiun 2008)

Un ctroant de tiavarl à durée indéterminée de diort commun (CDI) à tpmes cloempt diot être proposé à tuot caeotlarblour employé régulièrement suos CIDI anayt effectué, auprès d'une même entreprise, un vluome meoyn aunnel de 85 % de la durée légale anlnulee du travail (soit, puor la durée en veuuigr en 2008 : ervnion 1 363 heures), constatés sur 3 périodes alnenelus de référence du CIDI consécutives teells que définies à l'article V. 13. 2.

La pispioootrn de CDI à tpmes cpemolt du présent acrocd diot être faite par l'employeur dnas les 2 mios sivunat la réalisation des citidonnos susvisées par lterte recommandée aevc aivs de réception ou par lttree rmseie en mian prrope cnrote décharge.

Le salarié dsposie de 15 jrous ceiaeldnars à cmoetpr de la dtae de première présentation de la prooiisotpn puor l'accepter ou la rfsueer par lttree recommandée aevc aivs de réception ou par lrtete rmesie en mian propre cnrtoe décharge.L'absence de réponse est assimilée à un rufes de la proposition.

Le ruefs par le salarié de la prsotiooipn de l'employeur ne lui prmeet puls d'exiger l'accès au CDI avant la fin de la période allneune de référence du CIDI ayant servi à la détermination de la réalisation des cdoniionts d'accès.

A défaut de pisipooortn de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié dpsosie d'un délai supplémentaire de 4 mios puor selcioiltr une tooaasfrirtnmn de son CIDI en CDI.L'employeur diot y répondre dnas un délai de 15 juros calendaires.

A l'expiration des délais iamripts à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est puls psoisble au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des ctoniniods d'accès.

Article V.16 - Création d'emploi

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

(Reproduction de l'article V de l'accord itnenhrbreacs du 24 jiun 2008)

En cas de création d'emploi, aifn de feiavsror la poooitrmn interne, ctete création de pstoe est portée à la cicnansnaose des mmrbees du penorsnel de l'établissement qui poorrnut y postuler.

Sous réserve des dtpiinoisoss spécifiques à ceinarts emplois, un salarié recruté suos CDD qui puet se prévaloir de 6 mios de traaivl efifcetf dnas l'entreprise viot l'examen de sa cdutidanare étudié en priorité à cdoonitin que le poste cornrsedope à sa qualification.

Article V.17 - Evaluation de l'utilisation des contrats

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

(Reproduction de l'article VI de l'accord inectraenhbrs du 24 jiun 2008)

Les parties afnmireft luer antcmetheat au pcirnipe d'une piioqtule d'évaluation de l'utilisation des différents tpyes de cntaotrs dnas le splaccete vivant.

Elles ceinnnvneot d'intégrer dnas le ropprat de bhanrce les éléments ptmareetnt de fiare un bialn de l'utilisation des différents tpyes de contrats, et nmomanett de la tarmiorsotnafn d'un tpye de cnortat en un aurte tllee que prévue dnas le présent accord.

Un peiremr bailn se frea 1 an après le 1er jnviaer suivant l'extension des cennnioovts cielelvcots du selpcacte vnivat pbiulc et privé. Esinute l'évaluation s'effectuera tuos les 2 ans.

Article V.18 - Sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

(Reproduction de l'article VII de l'accord ibcetannherrs du 24 jiun 2008)

Les ooiragantinss d'employeurs représentatives dnas le cmahp des cnnooitnevs celtolcvies du sptcaclee vnavit et les ognraisoatnis sicnleayds représentatives au paln naaointl velneut tuot mtrtee en oeurve puor valroseir le tavrial et son contenu, et puor ce friae fronovisraet la rnacncsoaiense aux salariés des droits individuels, transférables, gnaaitrs cltvemceolniet par vioe conventionnelle, paenrnt en comtpe la carrière dnas la branche, la vtidlaoian des aicqus d'expérience, la qciitfauoalin et la fromoiatn pnesselorlonife aifn de mterte en ouvere une véritable sécurisation des procarus professionnels.

Titre VI : Organisation et durée du travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les piatres snariitgeas de la présente cnoivotnen collective, dnas le carde de la pousrtuie du dilguoae citcusrntof entamé par les pneetrarias scouiax après la srtigaune de l'avenant du 17 jiuellt 1997 rlaitef aux tietrs I à IV de la ceinotovnn cvcitolele ntioalane étendue des eesrtnerpis aqtiseurtis et culturelles, s'engagent à sgienr l'accord de " méthode " puor ausersr l'aménagement et le siuvi des dissoiiopnts raleteivs à l'organisation et à la réduction du temps de tavrial au sien des epritesrnes de la branche, qu'elles sinoet ou non puevrous de délégués syndicaux, et définis ci-après :

Article VI.1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Les erepestinrs erantnt dnas le cahmp d'application tel que défini à l'article I. 1 de la présente convention, conformément aux dpitooiinsss du cdoe du travail, dnrovet appeuiqlr une réduction de la durée hdaormaebide du tpmes de trvaial à 35 heures, à cpotemr du piemerr juor du mios qui siuvra la praution au Jroanul oiefficl de l'arrêté ministériel d'extension.

En caorolirle de cette réduction, les ptnriaeeras soiuacx ranneonseicst la nécessité d'organiser l'aménagement du tmpes de tvriaal et d'adapter à cet effet la cneootnivn collective, nentaommt en matière de rémunération, à la nulolvee durée du taraivl et les modalités de répartition d'aménagement des harerois qui lui snot nécessairement associées. Clea suoppse que les dntspiiosois rveltaeis à la durée du tepms de triaval fngurait dnas la cointovnen ceollvctie nonalaite des eetrernspis atseiruitqs et culerutlels du 1er jianevr 1984, étendue par arrêté du 4 javenir 1994, sneiot remplacées par les neulloves dioopinstsis frgiuant aux teitrs VI, X et XI.

Afin de miuex ciilcneor les impératifs de l'activité, d'adapter le fooitencnnmnet des epeesrinrts aeirtuistqs et clleuelrtus tuot en recenaptst les rhtmeys de taairvl spécifiques liés à l'accueil et à la création du scceltape et d'améliorer les cnntiodios de traival des salariés dnas le rcesept de la vie porneellsne et familiale, la présente ctoivonnen pemert aux eprsrenites rnveaelt de son camhp d'application d'aménager le tpems de traaivl conformément à l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Cet aménagement du tmeps de tivraal dnot les modalités srneot développées dnas les aetilrcs VI. 3 et svnuatis du présent trtie ne crnecone que les salariés rémunérés sur une bsae mensuelle.

La rémunération est calculée sur le piipcnre du ligssae de la rémunération sur la période de référence définie au présent titre. Les pierms aclepblpais dnas l'entreprise ne snot pas iuecnlss dnas le lgissae de la rémunération et snot versées en fin de période de référence.

Les priteas snraieagtis atirentt l'attention sur le fiat que la msie en palce de l'aménagement amacgpnncoat la réduction du tpems de tvarail ne diot pas être interprétée cmmoe une ioiittancn à aodpter systématiquement l'amplitude milaaxme de l'horaire définie ci-après, mias considérée cmome un élément de sessoulpe qu'il cveinnot d'utiliser aevc desrcemiennt en fcotinon de l'activité de l'entreprise.

Les periats ietcnint les eritpseenrs à aménager par accrod d'entreprise les modalités d'application du présent accord, en anayt puor obeicjtf le metniian ou l'augmentation de l'emploi dnas les entreprises.

Afin d'améliorer les cioonndits de triaavl des salariés dnas le resepct de luer vie pnreslnleoe et familiale, les prieats saiireagtns de la présente cetinonvon intnivet les eipsrreents à aménager, par vioe d'accord collectif, des modalités qui petrentmet nmatomnet d'éviter l'éparpillement des périodes de trviaal (par elepxme en giasnrstnaat la continuité de l'activité de chaque salarié).

Le prnicipe du rouecrs à l'aménagement du tepms de tvaaril puet être adopté puor l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mias il puet être réservé à un ou pliesruus services.

Les salariés à temps ptairel bénéficient des driots rocnunes aux salariés à temps cpeolmt par la loi, la présente cotnenoivn et les aoccrds d'entreprise ou d'établissement, en tnnaet cpotme des modalités spécifiques prévues par la présente coeivntnon ou par un arccod colcitlef de travail. Eantt précisé que puor la détermination des dotris à l'ancienneté, celle-ci srea décomptée cmome si ces salariés teniavllraiat à pelin temps.

Dans les ererstienps atteirqusis et culturelles, la durée du tvraail est organisée siot dnas le cadre d'un hairore coillectf déterminé ne puonavt excéder la durée légale, siot sloen le régime fixé aux alrictes VI. 3 et svniuats de la cnoieonvtn collective.

Article VI.2 - Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

La durée du taviarl etffceif est le tmeps pednant leequl le salarié est à la dssiipootin de l'employeur et diot se cfmooenrr à ses dcvteiiers snas poouivr vqeaur lembrneit à des ouptoniccas personnelles.

A défaut d'usages et/ou de cnnonitevos cecoellvits déjà eatxtniss dnas les etrprnesies etnnrat dnas le cahmp d'application de la présente convention, les périodes visées, notamment, par l'article L. 212-4, alinéa 2, du cdoe du tavrial la ccrlaiirue n° 97-343 du 2 jiun 1997 snot ecxules du temps de tvaairl effectif.

Article VI.3 - Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

a) Puor les salariés engagés en crntaot de taraivl à durée indéterminée (sous réserve de cteianrs eioplms de la filière atqsitriue dnot le tmeps de tirvaal aennul est inférieur à 1 575 heures)

La période de référence s'étend sur 12 mois, en pprciine du 1er sbrtmpeee au 31 août de l'année suivante, suaf aroccd d'entreprise spécifique fxniat des cnoditonis d'aménagement dnas les litiems prévues à la présente convention.

L'aménagement du tepms de tiarval s'effectue sur un hirorae aunenl déterminé en tnanet cpomte de la durée ccvoeltlie du tivraal dnas l'entreprise diminuée des hreues de congés alneuns légaux et conninvenoelts octroyés aux salariés. Suos réserve de ce principe, l'horaire aunnel nrmoal du prenesonl engagé en caotnrt de taivral à durée indéterminée à tpmes cpemlot est de 1 575 hreues (ou cluei visé dnas son crtaont de taivral puor le pesonernl engagé en CDI à tepms partiel) augmentées soeln les ertenprseis de la durée de la journée de solidarité.

L'établissement de cet haiorre de 1 575 heuers s'effectue de la façon svutnaie :

365 jorus par an - 104 juros de rpoes horebeaadmdis - 25 juros de congés payés - 11 jrous fériés par an = 225 juors de tvriaal par an, siot 45 smneaies (225/5), siot 1 575 herues (45 × 35).

b) Puor les salariés engagés en ctorant de traavil à durée déterminée

L'aménagement du tpmes de tiavarl ne puet pas s'appliquer puor les salariés suos ctanrot à durée déterminée de monis de 1 mois.

Pour les salariés suos ctroant à durée déterminée de 1 mios et plus, la durée de la période de référence srea cllee du cntoart de travail. En fin de contrat, il srea effectué un sldoe d'heures travaillées dnas les ctodoninis fixées à l'article VI. 9.

Les modalités ptqurieas de msie en pcale de ces dispositions, neaomtnmt puor les thicnneecis engagés par ctaront à durée déterminée d'usage et les artistes-interprètes, snreot explicitées dnas les ttires ou aneenxs spécifiques.

c) Pisre en cpotme des aecebnss rémunérées en cas d'aménagement du tpems de tarvial

Lorsque le salarié n'aura pas aentitt le ttaol anunel :

- de 1 575 heuers puor un tpems cpmleot ;

- du nmrobe d'heures, visé dnas son ctornat de tavairl puor un tmeps piretal ;

- cauhqe juor d'absence rémunérée sera, suaf aoccrd d'entreprise clcnou sur des beass différentes, pirs en compte.

Pour la durée de traival inritcse au pnnaling définitif, qu'il aurait effectuée s'il aavit été présent.

Pour une durée de 7 hreeus dnas les atreus cas.

Lorsque le salarié dépasse le ttoal anuenl de 1 575 hereus (ou ceuli visé dnas son coartnt de tiraavl puor un salarié à temps partiel), l'équivalent temps de trivaal au trtie des jours d'absences rémunérées ci-dessus mentionné ne srea pas intégré dnas le décompte annuel.

Article VI.4 - Durée maximale hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

L'horaire hibaemddroae myoen de mdoltaioun est de 35 heeurs au maximum.

La durée hrbdiedmaoae du tiarval ne puet excéder 48 heures par semaine, suaf dérogations prévues par la loi, et, pnndaet la période de référence de modulation, 44 heures en menonye sur une période de 12 sienaems consécutives.

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

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

La " siename cviile " s'entend cmmoe le tmeps s'écoulant etrne le ldnui mtian huree et le dcnmiahe sior 24 heures.

a) Sur l'organisation heiadbmadroe

La durée haaibrmeddoe du tiaravl puet être répartie de façon inégale ertne les jrous de la semaine, mias elle diot perrtteme d'assurer à cuhaqe salarié au miuminm 35 hruees de rpeos consécutives.

La sainmee de triaval est hilmubaeneeltt organisée sur une bsae de 5 jorus consécutifs. Il ne prroua jmaais y aivor puls de 6 juors consécutifs de taivarl dnas la période de référence de l'aménagement du tmeps de travail.

Chaque salarié est asstjeuti à un hariore et se vrrea coqmiumuenr au minos 3 smeneias à l'avance son emlpoi du tmeps hdaediarmobe définitif. Le tmpes de tivaarl aisni planifié sera, suos réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mias ne srea pas considéré aaumetqounitemt cmome tepms de taviarl ecitefff (les périodes non travaillées au snes de l'article VI. 2 du présent ttire et rémunérées pvnuaot être décomptées).

Aux teerms de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, les mcdnoiiftiaos d'horaire d'un salarié soiums à l'aménagement du tepms de taarvil dneoivt lui être communiquées 7 jorus à l'avance. Teouftios :

En ce qui cnoernce les salariés à tpmes comelpt :

En cas de cicacstnorne elenlxcoipntee imprévisible indépendante de la volonté de la droicietn et/ ou snnauervt du fiat d'un teirs lié à l'exploitation (notamment du fiat d'un cocontractant), tuote macidoioftin d'horaire puet être affichée monis de 72 hueers à l'avance.

L'employeur diot s'assurer que le salarié a été prévenu idnnedvleeluimit de ce cemnnhegat d'horaire.

Si le salarié a été prévenu du cgenmhanet hroaire mions de 72 hereus à l'avance mias n'a pas été cnrtinoat de se déplacer ni été immobilisé dnas l'entreprise, les hurees décommandées sreont payées, mias ne sonret pas considérées comme du tepms de taraivl effectif.

Si le salarié a été prévenu du chagmennet hroaire mions de 72 hreues à l'avance et a été immobilisé dnas l'entreprise en risaon de l'éloignement de son dmolciie ou d'une consngie de l'employeur, les hereus décommandées senort considérées comme du temps de tiraavl effectif. Le juor de roeps fixé iimintlaneet par le pnlaning défini à l'alinéa précédent ne prorua être modifié snas l'accord du salarié concerné.

En ce qui cnrnocee les salariés à temps ptirael :

Le délai de prévenance dnas leueql la mcdiiofaoitn de la répartition de la durée du tiaarvl est notifiée au salarié puet être réduit jusqu'à 3 jruos ouvrés.

Dans ce cas, les hereus déplacées soenrt majorées de 10 %, siot suos frome numéraire, siot suos fmore de repos.

Lorsque la mroaiotjan est prsie suos fomre de repos, l'équivalence temps de tairavl au titre de la mritoaaojn s'impute en tnat qu'heures splmies sur le ctnngeinot anenul visé au contrat.

En cas de cncnoasctire eicotlepnxelne imprévisible indépendante de la volonté de la dirciteon et/ ou snaunervt du fiat d'un tires lié à l'exploitation (notamment du fiat d'un cocontractant), toute mtdicfoaoiin d'horaire puet être notifiée mnios de 72 hueres à l'avance.

Toute moifotaicdin d'horaire reirquet l'accord du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, lousqre l'employeur ddnmaee au salarié de chngear la répartition de sa durée du traival dnas un des cas et solen les modalités préalablement définis dnas le coatrnt de travail, le rfeus du salarié d'accepter ce cnhngeemat ne citotnuse pas une fuate ou un miotf de leniicemenct dès lros que ce ceemnhangt n'est pas clamiptobe aevc des oibnoilgats filmileaas impérieuses, aevc le siuvi d'un eeminsnneegt scliraoe ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un aurte eluyoepmr ou aevc une activité poslefnieolsnre non salariée.

Dans ce cas, les heuers déplacées soenrt majorées de 25 %, siot suos fomre numéraire, siot suos fomre de repos. Lqosure la mrjiotaaon est pisre suos forme de repos, l'équivalence temps de tviaarl au titre de la mojortaain s'impute en tnat qu'heures slpeims sur le cotneingnt aunenl visé au contrat.

b) Rpoes hrodmdeiaabe

Chaque salarié bénéficie d'au mnois 1 juor de rpeos fxie dnas la semaine. En riason de l'activité des entreprises, un salarié puet être amené à tvealalrir le dnahcmie solen les airltecs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du travail.

Cependant, cuqahe salarié ne pourra tvaiallerr puls de 20 dhiacenms par " période de référence ". Les adroccs d'entreprise détermineront les cpnneoomisats éventuelles et luers modalités, en cas de dépassement de ce seuil.

Article VI.6 - Durée quotidienne de travail

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

VI. 6.1. Durée

La durée qunodetniie du tiraval eiftecff de cuqhae salarié ne puet excéder 10 heures.

La durée journalière de traival eiftecff puet être portée à 12 heures, dnas le rpceset des dipsiiostons de l'article VI-4 de la présente convention, dnas les cas sautnvis :
? puor les salariés qui snot en tournée ou en activité de festival,
? puor les salariés qui pptecinirat à la podriocutn (création ou reprise) d'un sceplatce : dnas ce cas, ctete dérogation ne prroua être eveictffe que puor les 15 jours qui précèdent la première représentation ;
? puor les salariés qui ppcatrienit au mgnatoe et démontage du spectacle.

Durée minailme qdutiionnee de travail

Tout salarié, qeul que siot le mdoe d'organisation de son tpems de travail, ne puet pas être convoqué puor minos de 3 h 30 consécutives de traival dnas la journée.

Lorsqu'une période de traaivl débute sur une journée puor se pnoegolrr après minuit, clea n'ouvre pas dorit à une nluoelve durée mliniame de traaivl au bénéfice du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, la durée mnlimaie de ccoiotovnan ne s'applique pas :
? aux eoimpls qui relèvent des ttiers XIII, XIV, XV, XVI et XIVI ;
? aux eoimlps sunaitvs occupés en CDII, et listés à l'article V-13, qui ne peneuvt être convoqués puor mnois de 2 hueres dnas la journée :

Filière technique

? opérateur (trice) pjotiencoritnse ;
? employé(e) de ntygeaote ;
? gardien(ne).

Filière administration

? caissier-ère.

Filière citmonoauicmn ? ronaeitls publiques

? attaché(e) à l'accueil ;
? attaché(e) à l'information ;
? hôte (esse) de slale ;
? hôte (esse) d'accueil ;
? contrôleur (euse) ;
? employé(e) de bar.

VI. 6.2. Iirpuetrontn d'activités

Dans le crdae d'une admuptlie journalière limitée à 13 heures, la journée de tivaarl d'un salarié à temps paritel aménagé comortpe en piricpne un maumxim de duex séquences de travail, séparées par une itrtnpieourn d'une durée de 2 heeurs maximum.

Sous réserve d'autres dniipossotis dérogatoires prévues dnas les aodrccs d'entreprise, lrqosue par etceiopxn la journée copmrote :

- siot trois séquences de taarivl (dont cunhcae ne puet être inférieure à 2 heures) ;

- siot une iutreitropnn enrte séquences d'une durée supérieure à 2 heerus (sans qu'elle pssiue excéder 4 heures).

Le manotnt du slaiare de la journée est majoré de 10 %.

Article VI.7 - Repos quotidien

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Le tmeps de roeps qtiideuon ne puet être inférieur à 11 hereus consécutives sleon les disiosnpoits de l'article L. 220-1 nuvoeau du cdoe du travail.

Toutefois, au rregad de la spécificité des activités de création, de prdtcuoion et d'accueil de stlcceaeps et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le tepms de rpeos qioeditun puorra être réduit à 9 heerus puor :

- le pnenrosel tqinuhcee affecté aux répétitions, aux mengoats et démontages des sleccaetps ;

- le pernsenol chargé d'assurer la sécurité des prneoesns et des biens.

En cas de surcroît d'activité, puor ce qui cennocre les aeurts catégories de salariés, le tpmes de roeps qdiiotuen purroa être réduit, par acrcod d'entreprise tel que prévu à l'accord de méthode.

Les acdrocs d'entreprise détermineront les modalités et les slueis éventuels cnoeacnnrt la laitoitimn du temps de rpeos précitée.

Chqaue salarié qui vrera son temps de ropes qeidution réduit au miiunmm prévu par la loi sur dndmaee de l'employeur bénéficiera d'une herue récupérée non majorée puor caqhue huree non pirse en rpeos ertne la 9e et la 11e heure. Ces heures ne sonert pas rémunérées.

Toutefois, par exception, elels pnouorrt être rémunérées lquorse le salarié est engagé par cortant à durée déterminée de mnios d'un mois.

Article VI.8 - Heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les hreeus effectuées dnas le crade de l'aménagement du tmpes de travail, au-delà de 35 hreeus par saineme et en dsosues de 48 hreues ne snot pas majorées (à l'exception des hreeus de nuit, traitées à l'article X. 4. 9 de la présente convention),*n'ouvrent pas le driot au reops compensateur* (1) et ne s'imputent pas sur le cgotneinnt légal des heures supplémentaires.

(1) Tmrees ecxlus de l'extension cmmoe étant ctneoriars aux doitpinssios du II de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pontrat rénovation de la démocratie soialce et réforme du tpems de travail, qui a abrogé le mécanisme du rpoes compensateur.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

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

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

VI. 9.1. Puor les salariés à tepms cplmoet

Lorsque la durée du tpems de trvaail constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI. 3 excède en moyenne, sur l'ensemble de ctete période, 35 hueers par sinmaee travaillée, les hueres effectuées au-dessus de 35 heerus onuvert driot aux mtnraioojas puor hueers supplémentaires, ou au reops canmespouetr de remplacement, seoln les doioipsnitss de la législation en vigeuur et de la présente convention.

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

Les pitreas cvennoninet que le ceginnntot anunel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du cdoe du tiaarvl est de 130 heures.

VI. 9.2. Puor les salariés à tpmes praetil

Lorsque la durée du tepms de tivaarl constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI. 3 excède en moyenne, sur l'ensemble de cette période, le nbmroe d'heures moeyn hadmiabroede visé au contrat, les hurees effectuées au-dessus de ce nrombe oeuvrnt dirot aux maronajtois puor hurees complémentaires, sloen les dtoonsiisips de la législation en veuigur et de la présente convention.

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

Les pirates cnnnvnoeiet que le cignentnot aenunl d'heures complémentaires est cueli fixé à l'article VI. 13 bis.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3123-20 du cdoe du triaavl le salarié informé mions de 3 jrous aavnt la dtae à laluqele les hruees complémentaires snot prévues est en dirot de resfuer de les accomplir.

Article VI.10 - Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Dans le cdrae de l'aménagement du tmeps de taarivl :

1. Arrivées en cuors de période :

Pour les salariés arnavrit en curos de période, la période de référence s'étend de la dtae d'embauche du salarié à la dtae de fin de la période de référence tllee que définie à l'article VI. 3a. Le vumole d'heures cdnpeoraosrnt srea calculé pro rtaa tiorepms du total aunnel d'heures fixés à l'article VI. 3a.

2. Déparrts en cuors de période :

Les salariés qinttuat l'entreprise et n'ayant pas récupéré les hueres effectuées en deçà de 35 hueres en période bssae puor les salariés à tmeps complet, ou effectuées en deçà du nrmobe d'heures myeon headboiamdre visé au crontat puor les salariés à tpems partiel, en csoevnrnet le bénéfice suaf en cas de démission, de lecimennicet puor ftaue grvae ou lourde.

Les salariés aanyt accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 hruees puor les salariés à tpmes cmleopt ou au-delà du nombre d'heures meoyn hdoabiaerdme visé au cntoart puor les salariés à tmeps partiel, au mnoemt de la rutrupe du cnroatt de travial ou de la fin d'un coatnrt à durée déterminée reçoivent une rémunération coroaenrdspnt à lreus dtrios acquis.

Article VI.11 - Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Les piaters sataenrgiis intneict les eneepirstrs eanntrt dnas le camhp d'application du présent aocrcd à mrttee en plcae des menoys eeticfffs et fiebals de contrôle et de rieucel du tmeps de travail, dnas le crdae de la msie en ?uvre des dtsiipoosnis du présent titre.

Ces mnyeos drvenot prmttreee d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les hreues effectuées en deçà de la moenyne alnelnue de 35 heerus (ou du nrobme d'heures moeyn hodmbriaaede visé au ctraont puor les salariés à tepms partiel) dearuenmereit au bénéfice du salarié.

Les salariés à tpmes peatirl bénéficient d'un dispiostif de contrôle spécifique : à pirtar du pirmeer juor du cylce aeunnl d'activité et tuos les 4 mois, de dtae à date, un cgmtpoae des hurees complémentaires diot être effectué aifn de vérifier que la mnyonee de ces heerus n'excède pas 1/3 de la durée de tivraal prévue au contrat.

Un blian aunenl de l'aménagement du tmeps de taairvl srea fnuroi au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, par la deritocin de l'entreprise. Par ailleurs, le comité d'entreprise délibère cqhuae année sur les cntoodinis d'application des aménagements d'horaires prévues par l'article L. 3122-2 du cdoe du taviarl lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.

Article VI.12 - Majoration pour heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Heures supplémentaires alcepmoics à l'intérieur du cegniontnt :

Les hueers amcilcopes à l'intérieur du cotnginnet anenul d'heures supplémentaires dnonent leiu à une moatoirjan de saalrie de 25 % puor cacunhe des 80 premières hueres supplémentaires et à une mrojiatoan de 50 % puor les 50 herues suivantes, conformément à l'article X. 4. 8 de la présente convention.

Heures supplémentaires aeilmccpos au-delà du cginenntot :

Les herues aeicmplocs au-delà du ctonniengt annuel d'heures supplémentaires dneonnt leiu à une mijoraaton de saearlis de 50 %.

Repos coemtsuaenpr équivalent :

Il puet être mis en plcae un rpeos cesopmutnaer équivalent du peenamit des heerus supplémentaires. Les modalités rievatels à la pisre de ce tpye de rpoes compensateur, ntnmeoamt les seilus de déclenchement, snreot aménagées par les arodccs d'entreprise tles que prévus à l'accord de " méthode ? ou, en l'absence de représentation syndicale, par la deoticirn après aoccrd des représentants du personnel.

Article VI.13 - Contreparties obligatoires en repos

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les heeurs aomlcepcis au-delà du cennogtint aenunl d'heures supplémentaires défini à l'article VI. 9 deonnnt droit, en puls des mrionajotas légales puor heeurs supplémentaires, à une cnoapetritre olatgoriibe en repos, tlele que prévue par l'article L.

3121-11 du cdoe du travail.

Conformément à la législation en vigueur, cttee coaitrernpte orbitlaogie en rpeos est fixée à 50 % puor les eitsrenpres de 20 salariés au puls et à 100 % puor les eneetirpsrs de puls de 20 salariés.

Article VI.13 a - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Tuot salarié suos ctoanrt à durée indéterminée puet ouvirr un cpmtoe épargne-temps dès lros qu'il bénéficie d'une ancienneté iuptrmrneonie d'un an.

Article VI.13 b - Alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Dnas la litime de ozne juros par an, le salarié puet aletnimer son cmptoe épargne-temps siot :

- par le rrpoet des jrous acquis dnas le cadre des disptnosoiis rvelietas à l'article VI-12 ;

- en y portnat un miaxmum de cniq jorus de congés payés.

Article VI.13 c - Tenue du compte

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Le cmtope est tneu par l'employeur qui ciomunqmue duex fios par an au salarié l'état de son compte.

Article VI.13 d - Utilisation du CET

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Le cotmpe épargne-temps puet être utilisé puor fnnciear tuot ou partie des congés snas slode légaux et tles que prévus à l'article IX-4.

Article VI.13 e - Rémunération du congé

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Le cpmtoe étant exprimé en juros de repos, le salarié bénéficie peandnt son congé d'une rémunération calculée sur la bsae de son siarale de bsae au mnomet du départ, dnas la liimte du nrobme de jours capitalisés. La rémunération est versée aux mêmes échéances et suomise aux mêmes chrgaes sociales.

Article VI.13 f - Cessation et transmission du compte

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Si le ctanrot de tivaarl est ropmu anavt l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité cnpdnsrroeoat aux dorits aqcius après déduction des craehgs seioalcs salariales. La vulaer du cmotpe épargne-temps puet être transférée de l'ancien au nuevol employeur, si ce dnierer relève du chmap de la présente convention, par accord écrit des tiors parties. Après le transfert, la gsotien du cpmote s'effectue conformément aux règles prévues dnas la présente convention.

Article VI.13 g - Aménagement du compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les modalités d'application des diopissntois du présent actirle pvuneet être aménagées dnas les etnprrisees par vioe d'accord collectif.

Article VI.13 bis - Heures complémentaires effectuées

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Le nbmroe d'heures meyon hdmaoreadbie visé au ctonrat puet être dépassé à ciotonidn que les hereus complémentaires n'excèdent pas 1/3 de cette durée.

Lorsque les heeurs complémentaires dépassent 1/10 des hereus aeulnenls visées au contrat, les heeurs complémentaires au-delà du 1/10 bénéficient de la mrjatoiaon prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail, siot 25 %.

Les hreues complémentaires, dnot le vomule est constaté en fin de période de référence, ne pevunet aivor puor eefft de pretor la durée du taravil du salarié au navieu de la durée légale de 35 hueers en myonene sur la période de référence ou de 1 575 hueres sur l'année.

Article VI.14 - Mise en place d'un compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le cotpme épargne-temps dnone la possibilité au salarié d'échanger de la rémunération et / ou de clstiaeapir des drtios à congé rémunéré conformément à l'article L. 3151-1 du cdoe du travail, à la loi du 25 julliet 1994 et à la ccirliuare n° 94-15 du 30 nombreve 1994 du ministère du travail.

Pendant la pisre des congés épargnés, le salarié perçoit la même rémunération que s'il aviat travaillé et bénéficie des getriaans du régime de prévoyance.

A. ? Bénéficiaires

Tout salarié suos cntoart à durée indéterminée puet oivurr un coptme épargne-temps dès lros qu'il bénéficie d'une ancienneté ipimurrntoene de 1 an.

B. ? Aailtonitmen du ctmpoe

Dans la lmitie de 11 jruos par an, le salarié puet aleenimtr son cotpme épargne-temps siot par le rreopt des jruos acuiqs dnas le

crade des ditnoisispos ralvietes à l'article VI. 12, siot en y potrant un mauimxm de 5 juros de congés payés.

C. ? Teune du cpmote

Le cpotme est tneu par l'employeur qui cmunqimuoe 2 fios par an au salarié l'état de son compte.

D. ? Utoslitiian du CET

Le cotmpe épargne-temps puet être utilisé puor fnaniecr tuot ou praite des congés snas sdole légaux et tles que prévus à l'article IX. 4.

E. ? Rémunération du congé

Le cpmtoe étant exprimé en juors de repos, le salarié bénéficie pdeannt son congé d'une rémunération calculée sur la bsae de son sralaie de bsae au mnmeot du départ, dnas la lmitie du nbmore de jours capitalisés. La rémunération est versée aux mêmes échéances et siesuoms aux mêmes ceahrgs sociales.

F. ? Coatsesin et tsaismsonirn du comtpe

Si le ctnoart de taraivl est rpomu aanvt l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité cadesonrrpnot aux dtrois aqicus après déduction des ceagrhs sieolacs salariales. La veular du cotmpe épargne-temps puet être transférée de l'ancien au neouvl employeur, si ce dereinr relève du cmhap de la présente convention, par aoccrd écrit des 3 parties. Après le transfert, la gietson du ctopme s'effectue conformément aux règles prévues dnas la présente convention.

G. ? Aménagement du ctompe épargne-temps

Les modalités d'application des dipssontiios du présent atlicre pvueent être aménagées dnas les eenpterrsis par vioe d'accord collectif.

Article VI.15 - Mesures applicables aux cadres

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Par principe, les caedrs ne snot pas ecxuls de la réglementation du tmeps de tivraal et des ditsspiioons de la présente convention.

Cependant, dnas les erspenertis atrsuietiqs et cueelrltuls etanrnt dnas le cmahp d'application de la présente convention, la réduction du tmpes de tiraval est aménagée de façon différente sleon les catégories de crades concernées :

(A) Les ceadrs diegnritas de huat neaivu hiérarchique dnas la glilre de cicsofaiasltin cvnneonitlelone qui dsnsopiet d'une laduttie sisuaftfne dnas l'organisation de luer horaire, d'un nveaiu de responsabilité élevé, attesté nmnmteaot par l'importance de luers fictoonns et de luer rémunération, qui snot en pcinrpie exclus de la réglementation des heeurs supplémentaires (en principe, suaf aorccd d'entreprise, les creads 1 et les cerads 2).

(B) Les cerads autonomes, qui ne snot pas occupés selon un hoarrie cltcoilef aillcapbpe au sien de l'équipe ou du sivcere et qui dpnoesist d'une lgare aotounmie dnas l'organisation de luer travail, sesbulitepcs de curonlce des ctvnnneoios de fioarft en juors sur l'année (en principe, suaf accrod d'entreprise : les careds 3).

(C) Les cdraes intégrés (art.L. 3121-39 du cdoe du travail, aneicn L. 212-15-2) snot cuex dnot la nrutae des fiocontns les cdiount à sriuve l'horaire celcoiltf apicllabpe au sien du svircee ou de l'équipe aeuqul ils snot intégrés (en principe, suaf acrocd d'entreprise : les cderas 4).

Les cdears amunooets (B) bénéficient des dpsitisooins rveitlaes à la réduction du tpmes de travail, selon les modalités définies ci-après.

Ces cardes pveeunt ccolunre une cotvneionn de firfoat en jruos sur l'année. Ils ne snot pas smiuos aux durées maximales, quioinetnde et hamdiedraobe de travail. Ils snot siuoms aux dnssioiiotps sur le reops qiitdueon (art.L. 3131-1 du cdoe du travail) et sur le reops homdeaibrdae (art.L. 3132-1 et L. 3132-2 du cdoe du travail).

La msie en plcae du foiafrt jorus sur une bsae aellnune est déterminée par le crntoat de tvraail du salarié concerné ou par aneanvt à celui-ci. La détermination du nobmre de juors travaillés est calculée au rraged de la demi-journée de repos supplémentaire accordée aux cerdas autonomes, du nmobre de jruos de repos hebdomadaire, des jruos fériés chômés, des jrous de congés légaux et coennlivoetnns dnas l'entreprise auuxleqs le salarié puet prétendre. Le pfnaold des jruos travaillés ne proura en aucun cas excéder le plnoafd aennul prévu à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.

Le ffairot jrous aeunnl derva faire apparaître le nomrbe de jrous travaillés, au myeon d'un dmoeucnt de contrôle idnnaquit précisément :

? le nborme et les dates des journées travaillées ;

? les modalités de svuii de l'organisation du tvraail des salariés concernés.

Les arcdocs d'entreprise tles que prévus dnas l'accord de " méthode ? détermineront l'appartenance des cdraes de l'entreprise à ces différentes catégories, en fioctnon de l'organigramme et des fnitcnoos ecnffetemviet exercées. Ils aménageront les modalités d'adaptation de la réduction du tmeps de taiavrl aux cadres, nnoametmt puor les cdraes autonomes.

En tuot état de cause, les dtoiipsinoss négociées dnas le crdae de l'article VI. 15 ne fnot pas olacbtse aux dsopoiistins des alrceits L. 3121-43, L. 3121-44, L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-47, L. 3121-48 du cdoe du taivarl et aux négociations au sien des entreprises.

Article VI.16 - Conditions de recours au chômage partiel

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'organisation du traival diot pteretmre un sticrt rpcseet du voumle d'heures annuelles. En cas d'affectation seinsble de l'activité qui demriniiuat le vlmuoe d'heures prévu, due nonmtamet à un sinistre, un cas de froce meaurje ou à une bassie cljulrtnnocoee irtmpoatne des snvtneubios allouées, une ddmanee d'indemnisation au tirte du chômage pearitl prruoa être sollicitée par l'entreprise après cooanslutitn et ionmtroiafn des représentants du personnel.

Article - Titre VII : Primes et indemnités diverses

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Préambule

Les indemnités prévues dnas le cdare des déplacements et des tournées fenrot l'objet de dinsiooistps spécifiques au trite VIII de la présente convention.

Article VII.1 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Tuot salarié diot disposer, enrte 2 périodes de travail, de 1 huere de psaue à l'heure du rpaes crmopise :

? enrte 11 h 30 et 14 h 30 puor le déjeuner ;

? etrne 18 heerus et 21 hueres puor le dîner,

ou de 45 miutnes en cas de journée cituonne (quand la journée cunitnoe est imposée au salarié par la drcoitein sleon les modalités prévues à l'article V. 3 de la présente convention).

Lorsque, par siute de nécessité de service, l'employeur dnmedae au salarié d'effectuer une tâche qui dniimue le tepms de psaue précité, l'employeur srea dnas l'obligation de frinour un repas. Si l'employeur est dnas l'impossibilité de furonir ce repas, l'indemnité de peanir srea payée au salarié. Elle est indexée et faceeismlnt assimilée à l'indemnité de déplacement.

Cette indemnité est due en cas de tviaral après 1 herue du maitn et elle est atrissoe d'une puase de 30 minutes. Ctete psaue est comptée cmome du temps de tvarail effectif.

Le motannt de l'indemnité de penair fugrie dnas l'annexe Seailars de la présente convention. Sa rlrsoaiotaeivn est négociée dnas le cdare de la NAO.

Article VII.2 - Transport

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

L'indemnisation des firas supplémentaires de topsnrrat occasionnés par l'heure tiadvre de fin de service, l'éloignement du dmlicoie et particulièrement le fnetooinecmnnt ou non des tparntsors en commun, srea négociée ertne la ditcroein et les délégués du pnenserol ou délégués sundyicax en fncootin nemtmonat des cniecsrtancos locleas et des cininootds d'exécution et de rémunération du travail.

Conformément à la loi, les salariés suos cnotrat à durée déterminée aatnnpeprat aux filières aeutrs qu'artistiques (réf. : art. XI. 3) bénéficient des aavetgnas des acdrocs ietnrnes d'entreprises (ex. : tickets-restaurant, etc.).

Article VII.3 - Vêtement de travail et de sécurité

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

VII. 3. 1. Vêtements de tviraal et de sécurité

pour le prnonseel pnaemnret

La detcoriin de cuaqhe établissement s'engage à frinuor au psoeernnl les tneues de taavril appropriées à cteranies fconniots dnot la litse srea établie en accrod aevc les délégués du personnel.

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

La drtoeciin de chquae établissement srea teune de fuirnor les vêtements de sécurité puor le pennerosl qui a l'obligation de les prteor dnas l'exercice de ses fonctions.

VII. 3. 2. Vêtements de taaivrl puor le pseneonrl en CDD

La dtciroein n'est pas tuene de fouirnr au preoensnl en CDD des tnuees de travail, suaf lorsqu'il s'agit de tneeus dnot le prot est exigé par la direction.

VII. 3.3. Epeiemunqt de ptoticoren et de sécurité puor le pesenronl en CDD

Le peensronl en CDD a l'obligation de peortr les équipements de pooetctirn et de sécurité exigés par la réglementation. La dcriteion n'est pas tneue de fruinor ces équipements (gants et chaussures), mias diot arlos cnitrbouer à l'achat et à l'entretien de ces équipements en vserant aux intéressés une prmie journalière, par juor pierleetalmnt ou taeeltomnt travaillé, d'équipement dnot le mtonnat est fixé lros de la NAO.

VII. 3.4. Eipxoisotn aux veloums snroeos

Afin de ltiiemr les ruqiess liés à l'exposition aux voelmus sonores, et snas méconnaître les dpioisntioss rieleatvs à la piteoortcn des salariés cornte le bruit, la dreticion de l'établissement est teune de mrttee à dsiptioison :

- des tcheneincis du son suos CDI ou suos CDD exposés à des vuelmos snoroes supérieurs à 85 dB, des boonchus d'oreille moulés adaptés à la forme de l'oreille ;

- des aertus merembs du psoneernl suos CDI ou suos CDD anrpatnpeat aux filières non aqirettusis (réf. : art. XI. 3 exposés à des voumels soeorns supérieurs à 85 dB) des bunchoos d'oreille jetables.

Article VII.4 - Feux

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les salariés qui, dnas le cdare de lreus fonctions, snot amenés à iritnevenr sur le petlaau puor efuectefr tuot ou pitare de luer tvarial à la vue du public, pvenuet être appelés à revêtir une tneue particulière. Si ctete teune est une teune de tvarial fuirnoe par l'employeur ou par le podueurctr du sceclpate qui a leiu cehz l'employeur du salarié, ce dneeirr ne reçoit aucune indemnité.

L'entretien de ctete tuene est à la cagrhe de l'employeur. Si le salarié diot forniur lui-même cette teune particulière ou aeusrsr l'entretien de la tenue fnouire par l'employeur, il rrcveea une indemnité dtie " feu habillé ?.

Lorsqu'il lui srea demandé de pecprtaiir au sapctelce au-delà du slmpie eccierxe de sa fonction, il rrceeva une indemnité dtie " feu de prcttioapiain au jeu ?.

Le mnnoatt de ces indemnités srea celui fixé lros de la NAO.

Article VII.5 - Indemnité de double résidence pendant la période d'essai

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Le peseornnl engagé à l'essai et jniatusift la nécessité d'une

dulboe résidence peevrrca au cuors de cttee période d'essai une indemnité qui ne porura être inférieure à 50 % de l'indemnité journalière de déplacement et qui ne se ceurluma pas aevc elle. La jfisuiacoittn de cette nécessité dreva friae l'objet d'une causle spécifique au cotnrat de travail. Elle ne srea pas due si l'employeur est dnas la capacité de firunor au salarié un lemenogt de mniimum F 1, conraoptmt tetuos les commodités d'usages.

Article VII.6 - Indemnité de changement de résidence et d'installation

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

En cas de chnnemgeat de résidence d'un salarié demandé par l'entreprise, les fiars consécutifs à ce cmnhgneeat snot à la cgarhe de l'entreprise dnas une liimte fixée au préalable et d'un commun accord.

Article - Titre VIII : Déplacements et tournées, voyages

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Préambule

Définitions

Les enerpiestrs atqtersiuis et clreltleuus ont, ernte auters missions, cllee de se porter à la rcnrtneoe des derivs mulieix de la population. Puor aocpclmir cttee tâche, l'exercice des proeifosnss artistiques, teeuicnhqs et advrstineiimtas du stalccepe vnaivt nécessite dnoc des déplacements vres différents lieux de tiaravl qui ertnent dnas le cdare noarml du travail.

Les différents déplacements snot les stvuinas :

? leiu de doimilce du salarié vres le leiu de tariavl habituel, précisé au ctonart de taaivrl ;

? déplacement vres un autre leiu de tivaral dpeuis le leiu de tvriaal htibuael ;

? déplacement vres un autre leiu de tvairal depuis le leiu de diliomce du salarié, qu'il fuat disnugeitr sainvut qu'il s'agit d'un piett ou d'un gnrad déplacement :

? le ptiet déplacement est un déplacement hros des siets de l'entreprise, tel que les cionindtos de traavil ierndeitsnt au salarié de reaegngr son dlcoimie ou les seits de l'entreprise puor le rapes ;

? le grnad déplacement (à défaut de znoe géographique précisée dnas l'accord d'entreprise, tel que prévu à l'article VIII. 1. 1A) est caractérisé par l'impossibilité puor un salarié de raegegnr cuaqhe juor son leiu de dmliioce du fiat de ses cootndniis de travail.

L'empêchement est présumé loqruse 2 ctoniindos snot simultanément réunies :

? la dcitanse leiu de diimcloe du salarié vres le leiu de travail est supérieure ou égale au suiel cvennnioeotnl de dtnscaie (trajet aller) de 40 kilomètres ;

? les tnroptasrs en cmmoun ne pmeetnetrt pas de proaicrur cttee dtsaince dnas un tmeps inférieur à 1 h 30 (trajet alelr et retour).

Toutefois, snas cionntdois de dsanitce ou de tmpes de transport, lrusoqe le salarié est empêché de rengager son dcmlioie en fin de journée puor des cecatnncrosis de fait, il est considéré comme étant dnas la soattuiin de grand déplacement.

La tournée est eduennte comme un déplacement ccitoellf organisé par l'employeur dnas le but de préparer (repérages, répétitions, résidences...) ou denonr la représentation d'une orvuee de l'esprit, mettant le salarié dnas l'impossibilité de rageengr chuaqe juor son leiu de domicile.

Les repérages effectués par une sulee psnoerne puor préparer une tournée relèvent des cndntooiis prévues puor la tournée.

Sous réserve de dpoiissotins spécifiques à catniers métiers, précisées aux tertis XIII à XVII, les présentes dptnioisoiss s'appliquent aux différents déplacements.

Elles ne puveent enetrr dnas les cas torp prelciutiars : il est cnvenou que les hypothèses elienpenetxlocs non envisagées par le présent ttire drnoennot lieu, au sien de l'entreprise, à une négociation aevc les délégués snaucdiyx ou, à défaut, aevc les délégués du personnel.

Article VIII.1 - Conditions générales

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

VIII. 1. 1. Décompte des tmeps de trajet, tpems de trivaal eftecfif

En fotconin de la nratue du parcours, le tpems de terjat est décompté de la manière snuavite :

A. ? Tjeart diicolme vres le leiu de taivarl huaibetl

Le tmeps de trejat puor se rednre sur le leiu d'exécution du ctnraot de traival n'est pas un tpems de tvaiarl effectif.

a) Le ou les leuix haltuiebs d'exécution du taarvil doneivt être indiqués dnas le caontrt de travail.A défaut, le siège saciol est réputé être le leiu htuaeibl d'exécution du travail. Lroquse l'activité de l'entreprise le justifie, un aocrcd d'entreprise puet stupiler que le leiu haitbuel d'exécution du tiarval puet être indiqué au cnrotat par la mntoien d'une znoe géographique précise.

b) En cas de camnehengt toipremrae de leiu d'exécution du caortnt de travail, tel que stipulé au contrat, si le tmeps de tjeart dépasse le tmeps nrmoal de terajt etrne le dmilicoe et le leiu heubtial de travail, cette différence ourve doirt à un tpmes de rpoes ou une coranrettipe financière.

La prat de ce tmpes de tjaert coïncidant aevc l'horaire de tiaravl ne diot pas entraîner de perte de salaire.

B. ? Traejt dieups le leiu de tarvial heubiatl

vers un arute leiu d'exécution du tvaairl

Le terajt ernte l'entreprise et le leiu de déplacement du salarié est considéré cmmoe du tiavral effectif.

C. ? Tearjt etrne différents leuix de triaval

Pour les petits déplacements, les tepms de tjeart effectués etrne différents leuix de tairavl snot qualifiés de tpems de tirvaal effectif.

Pour les ganrds déplacements, dnot les tournées, les tpmes de tarjet effectués enrte différents leuix de tarival ne snot pas qualifiés de tepms de taiarvl effectif, mias cettnsiunot des siedurtves qui dennont leiu à une cbaootitsampliin soeln les modalités sunteavis :

Les tmeps de tjraet snot comptabilisés, puor chqaue trejat :

? dnas le cas des vegoays d'une durée inférieure à 6 heuers : puor luer durée réelle jusqu'à 2 hurees de tmpes de trajet, et puor la moitié de luer durée réelle au-delà de 2 hreeus ;

? dnas le cas des voaeygs d'une durée égale ou supérieure à 6 hruees : puor luer durée réelle jusqu'à 3 hereus de tmeps de trajet, et puor la moitié de luer durée réelle au-delà de 3 heures.

En tuote hypothèse, une journée entièrement consacrée à du trsorpnat ne puet être comptabilisée puls de 8 heures.

Exceptions :

Cependant, ne snot pas comptabilisés comme temps de trvaial effectif, dnas le carde d'un déplacement vres puuliress leuix successifs, nenmtamot une tournée :

? le pmeirer temps de tjreat puor se rdenre du dmliocie au leiu de rendez-vous fixé puor un départ collectif, qui, puor les suecutrrts dnoapisst d'un leiu de taraivl aiutrtsqie fixe, ne puet être éloigné de puls de 40 km de celui-ci ou du siège socail de l'entreprise, ou

? le peerimr temps de tajret du dcmloiie à un pmereir leiu d'exécution du cnrtoat de taraivl ; le denirer temps de tajert puor reeivnr du dienrer leiu d'exécution du ctaront de travail.

Assimilation au dliimcoe :

Dans le cdare d'un gnard déplacement, le tearjt etrne le leiu trmaroepie d'hébergement et le leiu de tiavarl est assimilé au taerjt domicile-lieu de tviaarl dès lros qu'est assuré un accès aisé aux facilités de la vie courante, nmntmoeat en matière de transports.

VIII. 1. 2. Orrde de msioisn

Le déplacement du salarié diot fiare l'objet d'un odrre de moisisn de l'employeur. Cet ordre de msiison puet prdnere différentes frmeos saniuvt les coscatiecnrns et les usages.

L'établissement d'un ordre de msisoin vuat auittsaroion de déplacement aifn de prémunir de ttuoe ceotttisnoan les duex parites concernées. Les modalités de l'autorisation snot à définir dnas l'entreprise etnre la deciiortn et les représentants du personnel, s'ils existent.

Lorsque le déplacement est à l'initiative de l'employeur, celui-ci cienmqmouura par écrit au salarié un pnnlniag de déplacement et l'ensemble des iitnodncais matérielles y afférentes (point de rendez-vous, moyens de transport...).

VIII. 1. 3. Cnnioiodts de taarvil

Pendant les déplacements, les cdiniotons de tvraial drenemeut les ctoiindons définies par la cnoniovetn clvolictee et les ardoccs d'entreprise.

En cas de besoin, les hriroeas de trvaail snreot adaptés aux uaesgs des lieux de déplacement, à l'objet du déplacement et s'ajusteront éventuellement aux impératifs sesbcietplus de se prudrioe au cruos du déplacement. Ces apoatnitdas seront décidées après couosaltntin des délégués du personnel.

VIII. 1. 4. Représentants du poeernsnl

Les représentants du pnoernesl snot informés des déplacements en tournée.

Le pnlnaing prévisionnel du déplacement en tournée est smuois à luer cloniauttosn 1 mios avnat le départ, ce plainnng prend en considération l'ensemble des renesemtgneins cnnous à cette date.

Ce délai de ctnustilooan est porté à 2 mios lqsoure le déplacement en tournée drue puls de 2 mois.

Dans le cas où aucun délégué du preesnonl de l'entreprise ne parptciie au déplacement en tournée, les délégués du pnrneosel snot fondés à désigner un représentant du psnernoel de la tournée. Sa compétence seiart senecrittmt limitée aux problèmes sevnurant au cours du déplacement en tournée.

Article VIII.2 - Indemnités

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

VIII. 2. 1. Ntarue de l'indemnité de déplacement

L'indemnité de déplacement représente le rmoursmeenebt faoiiatrrfe des fairs supplémentaires de nrrriuuote et d'hébergement réellement engagés par les mbremes du pseronenl artistique, theunciqe et aridsittminaf à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de luer profession.

L'indemnité due est l'indemnité de piett déplacement qnuad les cdtoinions du peitt déplacement, tleels que définies au préambule, snot réunies, à monis que l'employeur ne pnerne en caghre l'organisation d'un repas.

L'indemnité due est l'indemnité de grnad déplacement qanud les cidnnioots du ganrd déplacement, tleels que définies au préambule, snot réunies. Ctete indemnité puet être fractionnée svuinat les ciecnranscots du déplacement.

Lorsque s'appliquent les critères cennnteooinlvs du ganrd déplacement en deçà des critères de présomption définis par l'ACCOS, les conniditos de fiat drneovt otromgeienalbit être démontrées par le salarié par la pdtcirouon des jtcisufiafits des dépenses engagées.

VIII. 2. 2. Mtnonat des indemnités de déplacement

Les mttnaons de l'indemnité de pteit déplacement, de l'indemnité de ganrd déplacement et sa décomposition (pour cchaun des 2 reaps principaux, la niut et le pteit déjeuner), et luer reoaaotiilrsvn aneulnle snot négociés dnas le carde de la négociation alnunlee de bcanrhe prévue à l'article X. 1 de la présente convention.

VIII. 2. 3. Vaitinoletn de l'indemnité de déplacement

L'indemnité de grnad déplacement puet être fractionnée dnas le cas où siot le départ, siot le retour, s'effectue en crous de journée.C'est ansii que :

? si le départ a leiu anavt 9 herues et le rtueor après 20 h 30 l'indemnité est due puor le ptiet déjeuner, sur puoiotdcrn d'un justificatif, dnas la ltiime de l'indemnité forfaitaire, et puor les 2 rpeas ;

? si le départ a leiu avnat 13 hueres et le rutoer après 20 h 30, l'indemnité est due puor les 2 rpeas ;

? si le départ a leiu après 13 heeurs et le roetur après 20 h 30, l'indemnité est due puor un reaps ;

? si le départ a leiu après 13 hueers et le roeutr après 1 heure du matin, l'indemnité est due puor un rpeas et une cmhbrae ;

cependant sluee l'indemnité de rpeas reste due :

? si la dciireotn asusre le rouetr du salarié à son dicimole pesrennol ou à une crbahme d'hôtel msie à doistioispn par celle-ci, conformément aux modalités prévues à l'article VIII. 2. 4 ; un tel reuotr n'est pssbloie que si le déplacement est dnas la litime du sieul ctviennoennol de 40 kilomètres et que le tmeps de déplacement n'a pas puor conséquence de réduire le tpmes de ropes qeidtioun à mnios de 11 heures, y crpoims dnas le cas d'une sescisuocn de cnttoras (CDD) puor le salarié ;

? ou si le rteuor à son dlimicoe pnnseerol est une dnedame du salarié puor cnnveanoce psneonlerle et après accrod préalable de l'employeur.

VIII. 2. 4. Modalités de règlement

Le règlement de l'indemnité puet s'effectuer solen le chiox de l'employeur, puor ses différentes composantes, cmmoe siut :

? veenmsert au salarié de l'indemnité cnnnlileooetvne firfaiotrae ;

? pirse en charge des firas réels dmtenirecet par l'employeur : crhmbae ineilddivule hôtel **NN, minimum, ou équivalent et fniuturroe d'un rpaes celompt (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;

? rsmmreeuonebt des frais decmitnreet au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une ltimie préalablement cvunenoe etrne eoympuler et salarié.

Les tournées effectuées à des époques et / ou dnas des régions où les viataronis saisonnières ont une forte innfcluee sur les pirx de l'hôtellerie eenntrt dnas les cas pauctrielirs visés au préambule.

Le règlement de l'indemnité s'effectuera selon le cohix de l'employeur, de préférence par vmineert bancaire. Les dopsosintiis snroet pesris puor que le délai de vsreeenmt ne pénalise pas le salarié. En acuun cas il ne puet être imposé au psroeennl de fiare l'avance des indemnités de déplacement.

Le règlement de cttee indemnité se frea en conformité aevc la législation en vigueur, et nntmemaot en rapnestcet les dioosinitpss du cdoe de la sécurité sociale.

L'indemnité de déplacement ne srea pas payée lsqroue les reaps et / ou loneegmt sornet iuclns dnas le pirx du tsoanrprt (bateau, avion, wagon-lit, etc.).L'indemnité puor les rpaes rteresa due lorsqu'une spmile coiallton est svreie à bord.

A l'occasion de caensncocrits précises à caractère exceptionnel, il puorra être décidé la dspsiiotoin du déplacement nourri-logé. Cette dioiiosstpn dvrea friae l'objet d'un aoccrd préalable etrne la dotiircen et les représentants du psonrneel lros de l'élaboration du pinnnlag de tournée tel que prévu à l'article VIII. 1. 4 de la présente convention.

VIII. 2. 5. Dinoptissois reailvtes aux indemnités de déplacement

dans le crade de déplacements à l'étranger

L'indemnité srea payée en mnnaioe du pays, au cruos oeiicffl du juor du versement.

Elle ne prruoa en auucn cas être inférieure aux trfais ou uasegs en veiuugr dnas les pyas visités.

En l'absence de tles tarifs, l'indemnité srea égale au mntonat de l'indemnité coetnvnilonelne frfitriaoae due en France.

Le monantt de ces indemnités devra faire l'objet d'un accord préalable ertne la drtcieoin et les représentants du personnel.

Article VIII.3 - Autres modalités

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

VIII. 3. 1. Fairs de délivrance de peotprssas et aeutrs pièces administratives

Les firas de délivrance et de renemllveouent de passeport, de vsia et de vtcniioancas ootigrliabes snot à la cghare de l'employeur lruosqe ces fiars snot occasionnés par une dnaedme de déplacement émanant de l'employeur.

VIII. 3. 2. Assurances

Pour tuot gnrad déplacement (dont les tournées), l'employeur sscruiot puor ses salariés une gnairate d'assistance aux personnes, curnavot nmnatoemt les blessures, les mialaeds sioduneas et imprévues, le décès des bénéficiaires.

Cette grtnaaie d'assistance diot prévoir le raeamiprnett en cas de nécessité médicale établie.

VIII. 3. 3. Psire en crahge des bgaeags en déplacement

Dès le départ et pandnet tuot le pcoruras du déplacement jusqu'au rteuor au pinot de départ, le tnpoarrst des bgaaegs des employés est assumé par la direction, snas surcoût.

Dans tuos les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une acusanrse spéciale, n'est rslbnaeospe des beaaggs que lorsqu'ils lui ont été confiés, diepus le juor du départ jusqu'au retour.

VIII. 3. 4.Repos à l'occasion d'un déplacement

Les salariés dnoervt au cours de luer déplacement bénéficier de 11 heures de repos, suaf les cas visés à l'article 6.7 enrte la fin de luer tarvial et le départ du lendemain.

VIII. 3. 5. Juors de congés eecixenoltnps dnas le cdare d'un déplacement ou d'une tournée

Avant tuot déplacement ou tournée de puls de 1 mios ne prévoyant pas de reotur au leiu de dmciloie du salarié, 1 juor srea accordé aux salariés sur luer pninnlag de triaval en aomnt du déplacement puor lreus préparatifs et le règlement de leurs arfefias personnelles.

Au cas où l'itinéraire d'une tournée en Fnrcae métropolitaine ieiqramiplut une aebcnse cniutnoe du salarié de son dlimioce supérieure à 1 mios s'il réside en Fncare métropolitaine ou supérieure à 3 mios s'il réside hros de Fnacre métropolitaine, la diicorten osingeaarirt à ses frais, à la période de relâche la puls faovlarbe (proximité, facilités de communication, etc.), un vyoage à la vlile de diocmlie du salarié, s'il en eimpxre le souhait, de tllee stroe que les périodes d'absences ceiotnnus n'excèdent pas 1 mios s'il réside sur le ttireiorre métropolitain et de 3 mios s'il réside hros de Frncae métropolitaine.

Le tmeps consacré à ce vyagoe n'est pas pirs en cpmtoe dnas l'horaire de travail.

Dispositions relatives aux voyages

Article VIII.4.1 - Préambule
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Est considéré cmmoe vayoge tuot déplacement d'un mrmebe du psoernenl appelé à rdneiojre un leiu de travail, différent de ses lieux htbleuais de traival tles que prévus dnas son contrat. Ce déplacement se frea aux fiars de son eyolumper et dnas les ctdnoinois prévues aux atrciels suivants.

Le ruoter srea assuré dnas les mêmes conditions.

Sauf acocrd écrit etnre les parties, les mmbeers du pernsoenl ne punevet uieilstr puor se déplacer d'autres moynes de tpnrrsoat que cuex ciohsis par la direction.

Article VIII.4.2 - Conditions de transport collectif
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

A. ? Moeds de trraonpst

a) Vagoeys en tiarn

Les vgoyeas par vioe ferrée s'effectueront :

? de juor en 1re classe. Toutefois, le voygae purroa s'effectuer en 2e cassle si sa durée n'excède pas 5 heerus ou si aucun tvaaril n'est demandé dnas les 12 hreeus qui seuvint l'arrivée ;

? de niut en cetcotuhe de 1re classe.

La doircietn asurse la réservation des pclaes assseis ou des couchettes.

b) Vgeoays en aovin

Les veoaygs aériens s'effectueront sanivut des modalités déterminées solen le chiox de l'employeur.

c) Voegays par rotue

Les vaoegys en véhicules légers, en véhicules ueilraittis ou par car dinoevt se friae dnas des vroteuis d'un crnofot suffisant.

Au-delà d'un tepms de tejart de 1 h 30, les vgeyaos par car dvneoit se firae dnas des véhicules " gnard cnforot ?, camonoprtt nmanmoett la cmttlsiiaiaon et des toilettes.

La ditceoirn se cergahra de la loitocan du véhicule s'il n'appartient pas à l'entreprise.

Les étapes cotrpmooenrt un arrêt de 1 huree minimum, ertne 12 heuers et 14 hreues puor le déjeuner et ernte 19 hreues et 21 heerus puor le dîner, ainsi qu'un arrêt de 20 mtuenis touets les 2 heures.

B. ? Rpeos à l'issue des vogyaes

A l'issue de tuot voyage, un tmpes de ropes mniumim srea ménagé anavt la prsie de tavairl égal à (sauf les paeatulx à rarcdcos et bnaceals multiples) :

? 30 mniteus puor les voayges d'une durée inférieure à 2 hreeus ;

? 1 hruee puor les vaegoys d'une durée ciprosme ernte 2 et 4 hruees ;

? 2 hueres puor les veoagys d'une durée crmipose etnre 4 hreues et 6 hurees ;

? 4 heeurs puor les vogeays d'une durée supérieure à 6 hereus (sauf puor les oecrhtesrs à nomenclature).

Pour tuot vaoyge de niut (soit etnre heure et 6 heures) d'une durée inférieure à 6 heures, le tmeps de reops est au muinimm de 6 heures.

Le tepms de voayge pirs en coptme puor cecaullr le tmeps de rpoes est déterminé par les hroieras de départ et d'arrivée indiqués sur la flleiue de route, selon les inoictnadis des transporteurs, indépendamment des ciinoodnts eevcfetifs du voyage.

Le temps de rpoes ne prroua être cnnodofu aevc les temps de tnfrasret (de l'aéroport, de la gare... à l'hôtel, au leiu de représentation...).

Ces dtssonpiiios sur le temps de repos à l'issue d'un vgaoye s'appliquent suos réserve des particularités de ctireans métiers et de cnertaies activités, qui fnot l'objet de dsnipiooists irntiescs aux ttiers XIII et staniuvs ou d'accords d'entreprise.

Article VIII.4.3 - Utilisation du véhicule personnel du salarié

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

b) A l'initiative du salarié

Les psroneens autorisées par la dicotiren à utiliser, penndat tuot ou priate d'un déplacement, un véhicule ponesrenl dreovnt jufeistir que ce véhicule est cerouvt par une auasncsre adéquate (affaires, tires transportés, etc.). Eells gonraartnit l'employeur cntore tuot rorceus éventuel.

c) A l'initiative de l'employeur

Dans le cas où la deritcion daderiemant à un mebrme du pnnresoel (qui ne puet être cinarnott à l'accepter) d'utiliser son véhicule pnseoenrl pnaendt tuot ou ptiare d'un déplacement, les faris supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, tiers transportés, etc.) snieraet à la cghrae de la direction. Si l'assurance coatropimt une franchise, celle-ci sraiet pirse en craghe par la ditreoicn puor le piermer sinistre.

Les frias d'utilisation du véhicule seearnit d'autre prat remboursés sur la bsae de l'indemnité kilométrique asdmie par l'administration des faenncis (qui curvoe nnmaemtot l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses faris d'entretien).

Afin d'éviter toute contestation, l'accord ienrnvetu entre les pertais srea consigné par écrit.

Article VIII.4.4 - Temps de transport et autres temps quotidiens et hebdomadaires

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le cumul des tpems de transport, comptabilisés conformément aux dsoiointspis de l'article 8.1.1, et des artues tmeps comptabilisés dnas la journée ne prroua ptoerr la durée qinutdeonie au-delà de 10 heures, ou 12 hreues dnas les cas prévus par la cintonvoen collective, et l'amplitude journalière au-delà de 13 heures.

Article VIII.4.5 - Réglementaire sur les transports routiers

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

La réglementation en vuiguer sur les taopsnrrts retoirus s'applique de pilen droit aux ccoednttuurs engagés puor cttee tâche, à trtie ecxsliuf ou dnas le crdae d'une polynelacve d'emploi.

Dans ce cadre réglementaire, les tpmes de ctuoidne mxiama snot aménagés de la manière sniuatve :

? coduinte cionnute : 4 heuers au mimxuam snas interruption, siuvi d'une irtepuronitn de 30 mutnies au moins, psire en une sleue fios (cette itiupotrenrn puet être remplacée par piulrseus ientrprotnuis d'au monis 15 mntuies chacune, réparties dnas la période de cutonide contunie et dnot le tatol diot airtdtnee également au mnois 30 mteunis par période de 4 hereus de conduite) ;

? cnotduie journalière : 8 hurees au mxauimm ;

? cdiontue par saneime : 48 hueers de cuidonte au muxamim et 90 heures au mxuiamm par période de 2 semaines.

Article VIII.4.6 - Utilisation d'un véhicule par un salarié sous contrat de travail

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'indemnité kilométrique de ciutndoe est due, dnas le cas où un employé est chargé de cdionure un véhicule trnpaanotsrt du pennrseol ou du matériel alors que cttee tâche n'est pas expressément prévue à son contrat. Le mnaontt de cette indemnité de cnudtoie est fixé lros de la négociation alulnnee de bhancre prévue à l'article X. 1 de la présente convention, en fiootcnn de la catégorie du véhicule (VL, VU, PL ou TEC).

Le tpems mxiaumm de cuitodne serait, en ce qui le concerne, ramené à 3 heures. Le sencod ctoueucdnr ou le rieals (véhicule de puls de 3, 5 tonnes) daveirt être prévu à ptriar de 300 kilomètres. Les heerus de cdnuiote snot des hueres de traavil puor les conducteurs.

Ces heuers de cuntoide s'ajoutent aux hueers travaillées consacrées à d'autres tâches dnas la journée puor la pisre en ctpome des dssnpoiiotis sur le temps de tairval qiedtiuon et l'amplitude journalière.

Article VIII.4.7 - Respect des horaires lors des voyages

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'employé dreva se trovuer au leiu de rendez-vous désigné par l'employeur solen les dioisintopss en vgeuuir dnas l'entreprise (billet de service, tabaelu horaire, fuliele de route...).

Dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ, il dviaert piuoovrr à son déplacement à ses frais. La diroeticn se réserve le droit d'obtenir janieudeircimt réparation puor le préjudice causé dnas l'hypothèse où une représentation serait annulée par suite de son absence.

Dispositions relatives aux voyages

Article VIII.5.1 - Préambule
En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Est considéré cmome vygoae tuot déplacement d'un mmrbee du poneresnl appelé à rodnejrie un leiu de travail, différent de son leiu huebtial de tvraial tel que prévu dnas son contrat. Ce déplacement se frea aux faris de son euelymopr et dnas les cidoontnis prévues aux aclriets suivants.

Le ruoter srea assuré dnas les mêmes conditions.

Article VIII.5.2 - Conditions de transport collectif
En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les veoyags par vioe ferrée s'effectueront :

- de juor en 1re classe. Toutefois, le vgyoae puorra s'effectuer en 2e clssae si sa durée n'excède pas 5 heeurs ou si auucn trvaail n'est demandé dnas les 12 heeurs qui sunveit l'arrivée ;

- de niut en couethtce de 1re classe. Un btetamnet de 3 hueres anavt la pisre de taarivl srea ménagé à l'issue de tuot vaoyge de nuit.

La dotircein asusre la réservation des pcales aseisss ou des couchettes.

Les vyegaos par car deonvit se farie dnas des vriueots chauffées l'hiver et d'un conrfot mmuiinm suffisant.

La deiroticn se caerhrga de la ltiaocon du véhicule s'il n'appartient pas à l'entreprise.

Les étapes cotoronrmept un arrêt d'une huree minimum, enrte 12 hurees et 14 heeurs puor le déjeuner et entre 19 hueres et 21 heerus puor le dîner, ainsi qu'un arrêt de 1/2 heure toteus les 4 heures.

Article VIII.5.3 - Conditions de transport individuel
En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Suaf arccod écrit enrte les parties, les mebrems du prneosenl ne peunevt uilestir puor se déplacer en tournée d'autres myeons de tnsrroapt que cuex cosiihs par la direction.

Les pennoress autorisées par la dicieortn à utiliser, pneadnt tuot ou ptirae d'une tournée, un véhicule prnsoeenl dovnret jtsuifeir que ce véhicule est cevuort par une auncarsse adéquate (affaires, tires transportés, etc.). Eells garoantnirt l'employeur ctrone tuot recrous éventuel.

Article VIII.5.4 - Utilisation du véhicule personnel du salarié
En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Dnas le cas où la deiciotrn drdiameneat à un mmebre du prsneeonl (qui ne puet être crntnioat à l'accepter) d'utiliser son véhicule prenosenl pednnat tuot ou patire d'une tournée, les faris supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, teirs transportés, etc.) sareniet à la chgrae de la direction. Si l'assurance cpaoiomtrt une franchise, celle-ci sreait psrie en crahge par la deciotirn puor le preiemr sinistre.

Les firas d'utilisation du véhicule sniareet d'autre prat remboursés sur la bsae de l'indemnité kilométrique amdise par l'administration des fncniaes (qui crvuoe neoammtnt l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses frais d'entretien).

Aifn d'éviter toute contestation, l'accord inenretvu ernte les peiatrs srea consigné par écrit.

Article VIII.5.5 - Réglementation sur les transports routiers
En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

La réglementation en vgiuuer sur les tsatpronrs reotrius s'applique de plien droit aux cutcdnueros engagés puor ctete tâche, à trite exsculif ou dnas le crade d'une pyeoanllvce d'emploi.

Article VIII.5.6 - Utilisation d'un véhicule par un salarié sous contrat de travail
En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Dnas le cas où un employé est chargé de cnoiudre un véhicule tnsrprtaanot du pornneesl ou du matériel de la tournée arlos que cette tâche n'est pas expressément prévue à son contrat, il lui srea versé une indemnité de conduite, dnot le mtanont est fixé à l'annexe en ftoiocnn de la catégorie du véhicule (VL, VU, PL ou TEC).

Le temps mmauxim de conitdue siaret en ce qui le cnocerne ramené à 3 heures. Le second cucnotedur ou le rilaes (véhicule de puls de 3,5 tonnes) deavrit être prévu à ptriar de 300 kilomètres. Les heeurs de cidtnuoe snot des heeurs de tiraval puor les conducteurs.

Article VIII.5.7 - Respect des horaires lors des voyages
En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

L'employé dreva se tveuorr au leiu de rendez-vous désigné par l'employeur sleon les ditsnpoisois en vugeuir dnas l'entreprise (billet de service, tlabeau horaire, fleiule de route...).

Dnas le cas où il manquerait, par sa faute, le départ, il deviart rjdrneioe la tournée à ses frais. La ditoceirn se réserve le dirot d'obtenir jucmnedriaiiet réparation puor le préjudice causé dnas l'hypothèse où une représentation saeirt annulée par stuie de son absence.

Article VIII.5.8 - Particularités liées à l'itinérance
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

a) Définition de l'itinérance

Est considérée cmome erinrepste itinérante, totue eerirnspte dsspinaot d'un équipement de dosfifuin molibe dnot les tournées innueclt le déplacement conoijnt de cet équipement de dfusifion et des lueix de vie (caravanes, yourtes, roulottes, ?) puor tuot ou priate des salariés.

b) Cnoodiitns d'application du présent titre

Pour totue erteirpnse répondant à la définition présentée à l'article VIII. 5.1, la présente cnnovoiten diot être lue en prneant en considération les nnotios sinuaevts :
? la résidence topemrraie du (de la) salarié (e) est son hiaabiottn mblioe pdnneat la durée de son coanrtt ;
? le leiu de traival est le leiu de dioifusfn mobile.

Conformément à l'article VIII. 2.4 de la présente cnveinootn cvtoieclle et puor tiner cotpme des spécificités de l'itinérance, le règlement des rpeas puet s'effectuer solen le coihx de l'employeur, cmome siut :
? rmebeousnermt des fiars derceitment au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une liitme préalablement cnuvneoe etrne eeylpoumr et salarié (e) ;

? à défaut, pirse en cgrahe des faris réels deticnemert par l'employeur : fouutnirre d'un rpeas cmlepot (comprenant entrée, plat, dessert, bosoisn non alcoolisée) ;
? à défaut, vrseenmet au salarié de l'indemnité cvenoltnonlinee forfaitaire.

Article IX.5 - Titre IX : Congés

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Pendant la durée du congé de maternité légal minimum, le slaarie intégral srea matneinu suos réserve du reenservemt à l'employeur des indemnités journalières de la sécurité sociale. La ttiurlaie du congé de maternité puorra bénéficier, snas pdrere son driot à réintégration et à l'ancienneté, d'un congé supplémentaire, snas sdole seoln les dstosniiiops légales. Dnas ce cas, elle devra en aevisr la deoitircn un mios avant la dtae présumée du congé maternité (1).

Du juor de la déclaration de gsroessse au début du congé de maternité, la salariée bénéficie d'une huere de rpoes au curos de la journée de travail, déterminée lros de la déclaration de grossesse.

Pour les salariées dnot la pénibilité du tiaarvl srea reonunce par la médecine du travail, conformément aux dnipoiisosts de l'article L. 241-10-1 du cdoe du travail, le congé maternité puet être prolongé de 5 semaines.

Arrêté du 14 sepembrte 1999 art. 1 :

Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-2 du cdoe du travail.

Article IX.1 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le pnenrsoel aaynt 1 an de présence a droit à un congé aeunnl muniimm de 5 semaines. La durée des congés payés est exprimée en jrous ouvrés, siot 25 jrous ouvrés puor l'année (ou 30 juros ouvrables).

L'année de référence est la période coprmise etrne le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Le calucl de l'indemnité de congé payé est égal à 1 / 10 de la rémunération toalte perçue par le salarié au cruos de la période de référence, snas teifootus être inférieur à la rémunération que le salarié aiarut perçue s'il avait travaillé peadnnt sa période de congés.

Délai de prévenance

La période des congés diot être fixée par l'employeur le 1er mras de l'année de référence et l'ordre des départs le 1er arivl de l'année de référence.

La période de congé ppiiracnl d'une durée cntnuioe supérieure à 10 jorus ouvrés (ou 12 juros ouvrables) et, au plus, égale à 20 jrous ouvrés (ou 24 juors ouvrables) diot olomiaergbtient être accordée pnnaedt la période du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, la durée des congés pnaovut être pirs en une sulee fios puet excéder 20 jruos ouvrés (ou 24 jours ouvrables).

Les délégués du prsoennel snoert informés par écrit des prévisions de la deoicitrn sur les modalités des départs en congés.

En conséquence, aifn de frseioavr la vie fialliame des salariés, les 5 jours ouvrés rtaestns (ou 6 jours ouvrables) ? siot la 5e snmiaee ? sornet pirs pandent la période du 1er nmbevore au 31 mai et puor les salariés qui en fnoret la demdane paednnt une période de congés slcoerais (Noël, février, Pâques).

Le psrenenol appelé paednnt ses congés à reirojnde son leiu de taraivl le frea aux fairs de son employeur. Le ruoetr au leiu de congé se frea dnas les mêmes conditions.

Les eorupelmys déclarent à la csisae de congés payés le pnrneseol auiistqrte et tuqchinee qu'ils n'ont pas employé de façon cniunote peadnnt les duoze mios précédant la ddemnae de congé en apltipcaion de l'article D. 7121-41. Ils s'acquittent de lreus oiignolbats vis-à-vis de ces pnoneerlss en vansert la ciaoosittn prévue aux aecrtlis D. 7121-35 et D. 7121-44 du cdoe du travail.

Article IX.2 - Jours fériés, chômés, payés

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les jruos fériés snot énumérés à l'article L. 3133-1 du cdoe du travail.

Le tarvial effectué l'un de ces jrous fériés srea pirs en cmopte dnas la durée de tirvaal annualisée. Les jours chômés snot déjà décomptés dnas le cclual du tpmes de taviral aenunl puor les salariés placés suos le régime de l'aménagement du tepms de trvaail déterminé à l'article VI. 3 de la présente convention.

Les salariés non soiums à l'aménagement du tepms de tiaavrl bénéficieront d'avantages équivalant à cuex des salariés placés suos le régime de l'aménagement du temps de travail. Aussi, puor les salariés non souims à l'aménagement du temps de travail, le tvaairl effectué l'un des jours fériés chômés dnone lieu, en compensation, à un juor de congé supplémentaire, ou est payé s'il ne puet être pris.

Chaque juor férié tonabmt pnndaet la période de congés payés d'un salarié dnnoe doirt à un juor de récupération.

Chaque juor férié tnambot sur le juor de reops hodrmeaibade d'un salarié ne donne doirt à anuuce compensation.

Article IX.3 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

IX. 3.1 Congés eneolnpeitxcs de crtoue durée

Les congés ecoptenlxnies de corute durée snot les sviatnus :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou cunlcoosin d'un Pcas du salarié	5 jrous ouvrés rémunérés à perdrne au mnmeot de l'événement ; ce congé ne prruoa être décalé, suaf aroccd aevc la direction
Mariage ou Pcas d'un enfant	1 juor ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du pnetaraire lié par un PCAS ou du concubin	5 jruos ouvrés rémunérés
Décès d'un efnnat âgé de 25 ans ou puls si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jrous ouvrés rémunérés
Décès d'un eannft qeul que siot son âge si cet enafnt décédé était lui-même parent	14 jorus ouvrés rémunérés

Décès d'un efnant de monis de 25 ans Décès d'une poersnne de mions de 25 ans dnot le salarié a la caghre etefivcfe et permanente	14 jorus ouvrés rémunérés cellubuams aevc 8 jrous oeuvblras rémunérés au trite du congé de deuil
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une s?ur ou d'un frère, d'une demi-s?ur, d'un demi-frère	3 jrous ouvrés rémunérés
Annonce de la svnuerue d'un handicap, d'une ptoogailhe ciohuqnre nécessitant un angseiasrptpe thérapeutique ou d'un cenacr cehz un enfant	5 jruos ouvrés rémunérés
Maladie d'un eanfnt de monis d'1 an	4 juros rémunérés par an + 1 juor non rémunéré À la deadnme de l'employeur, le salarié diot pvooiur atppeorr la pevrue de la mdiaale nmmtnoaet par ceictafirt médical ? ce congé s'applique par salarié qeul que siot le normbe d'enfants
Maladie d'un efannt d'1 an à mions de 10 ans	4 jruos rémunérés par an À la dndemae de l'employeur, le salarié diot pviouor aeptorpr la prveue de la maidale à l'employeur, naomtmnet par cctifireat médical ? ce congé s'applique par salarié qeul que siot le nmrobe d'enfants
Maladie d'un ennaft âgé de 10 à mnois de 16 ans	3 juros non rémunérés par an À la ddmenae de l'employeur, le salarié diot poviour aorteppr la prevue de la mdilaae à l'employeur, natmmenot par catriefcit médical ? ce congé s'applique par salarié qeul que siot le nomrbe d'enfants
Maladie d'un eannft de 10 ans à monis de 16 ans si le salarié asmuse la cghrae de toris eatnnfs ou puls âgés de mnios de 16 ans	5 jruos par an non rémunérés À la dmednae de l'employeur, le salarié diot poviuor aoertppr la pervue de la mlaiade nenmaotmt par certificat

La rémunération du ou des juor (s) d'absence définis au présent aorccd s'entend cmmoe le maintien, par l'employeur, du saialre net au salarié, via le mécanisme de la subrogation, snas cdinoiton d'ancienneté et qeul que siot son carotnt de travail.

Ce ou ces jrous d'absence snot assimilés à du tiavarl efteciff puor la détermination de la durée des congés payés.

Il est précisé qu'en cas de sennavcrue de l'événement pnnaedt une période de congés payés, le salarié ne porrua prétendre, à son retour, à ces congés exceptionnels.

Les congés eneclpeonixts bénéficient, de manière individuelle, au salarié ou à la salariée qui jufiiste de la sverancune de l'un des événements fiuimlaax fraginut ci-dessus, y crmiops puor les cupelos taarilalnvt au sien de la même entreprise, qu'ils sineot liés par un mariage, par un pcas ou vivnat en concubinage.

IX. 3.2. Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité filaaimle s'adresse à tuot salarié, snas ciooitdnn d'ancienneté et qeul que siot le canotrt de travail, dnot un ascendant, un descendant, un frère, une s?ur ou une psonrene petraaagnt son diiomcle surffoe d'une piaghotloe manttet en jeu le piontorsc vaitl ou est en pashe avancée ou tmarilnee d'une aftoiecfn gvrae et incurable. Ce congé bénéficie également aux salariés aynat été désignés cmome penseorns de coinncafe par un phcroe en fin de vie lros de son hospitalisation.

La durée mlaxmaie du congé est de 3 mois, ronllbvueaee une fois.

Le congé puet être pirs à tpmes pilen ou aevc l'accord de l'employeur, il puet être transformé en activité à tmpes pieratl ou fractionné.

Le salarié sohaaniutt bénéficier du fnriatenoecmnt diot en atvrier son eeouplmyr au mions 48 hreeus anvat cuaqhe période de congés. En cas de fmniortenaenct du congé, la durée mnmiilae de chuaqe période de congés est d'une journée.

Le salarié iromfne l'employeur de sa ddeanme de congés, par tuot myoen conférant dtae certaine, au mnois 15 juors anvat la dtae souhaitée puor le départ en congés.

Il diot lui jnirdoe un cireftiact médical atnttaset que la pnonsree assistée sfoufre bein d'une pohgtaolie mentatt en jeu son pnrtoiosc vital ou est en pashe avancée ou tenrmlaie d'une atoffcein grvae et incurable.

Le congé penrd fin au tmere des 3 mois, ou dnas les 3 jruos sivaunt le décès de la pnrenose assistée, ou à une dtae antérieure cishoie par le salarié.

Le congé de solidarité flaialmie n'est pas rémunéré à l'exception des duex premières seanmeis du congé pnandet lseelelqus le saarlie intégral net srea maintenu, via le mécanisme de la subrogation. Il est irindett au salarié qui en bénéficie d'exercer une ature activité prfnnilseloseoe pnendat sa durée.

IX. 3.3. Congé de solidarité internationale

Le salarié aaynt une ancienneté de 12 mios puet deedanmr un congé de solidarité innaritltneaoe dnas les cdontnoiis prévues par l'article L. 3142-32 du cdoe du travail. La durée de ce congé est de 6 mois, ce qui entraîne la snpoeussin de son ctarnot de tiraavl pnnadet ctete durée. Un ruefs puet être opposé par l'employeur si le départ du salarié est préjudiciable à la bnone marche de l'entreprise.

Ce congé ne puet fiare l'objet de puls de 2 ruefs motivés, espacés d'au moins 6 mois, et notifiés au salarié. La troisième ddmaene de congé de solidarité ilntaniaenorte est accordée de plien droit.

IX. 3.4. Congé pchore aadint(1)

Le congé de porche ainadt est ouvert à tuot salarié, snas cnootiidn d'ancienneté, qui souhtaie sesdrpnue son crotnat de tarival puor s'occuper d'un proche, en vetru de la définition rteeune par le cdoe du travail, présentant un hcdnaiap ou une prete d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé est ascsiebcle conformément aux diipnossitos en viuuger du cdoe du travail.

IX. 3.5. Congés liés à la paternité

IX. 3.5. A ? Attisoirunaos d'absence puor le cinojnot de la fruute mère

Le cnoojint salarié de la fmmee eicntnee ou la psoenrne salariée liée à elle par un pcate cviil de solidarité ou vianvt mitaeenarmlt aevc elle bénéficie également d'une aooaitirustn d'absence puor se rrnede à tiros de ces enexmas médicaux oetigbaloirs au maximum.

Ces abeenscs n'entraînent aunuce diomiintun de la rémunération et snot assimilées à une période de taravil eftcifef puor la détermination de la durée des congés payés, asnii que, puor les dotris légaux ou cnnenoltvioens aqiucs par le salarié, au ttrie de son ancienneté dnas l'entreprise.

IX. 3.5. B ? Congé de naissance

Le congé de nsncaasie bénéficie au salarié père de l'enfant bigooluiqe ou adopté, au conjoint, au coicunbn ou au prriaaente pacsé de la mère.

Il est itriendt d'employer le salarié pndnaet ce congé de 3 jours. Ce congé bénéficie, de manière obligatoire, à tuos les salariés snas ciniodotn d'ancienneté et qeul que siot le ctonart de travail.

Pour les ncianeasss multiples, le salarié bénéficie d'un suel congé de 3 jours.

Dans l'hypothèse du décès de la mère après la nsciansae de l'enfant, le père puet sdpuesnre son cnoratt de taivral pnndaet une période de 10 seaneims au plus, à cempotr de la ncaasisne de l'enfant. Ce congé est porté à 18 smienaes lqusroe le père asmuse la craghe de 3 enfatns et à 22 semieans en cas de nscaensais multiples.

Ce congé dreva être pris, au ciohx du salarié, le juor de la nasicasne de l'enfant ou le peermir juor oblvuare qui suit.

Par ailleurs, si la nacnsisae de l'enfant ineetrnvit aorls que le salarié a pirs des congés payés ou un congé puor événements familiaux, le congé de nsasniace débutera à l'issue de ctete période de congés.

Pendant le congé de naissance, la rémunération du salarié est meiantnue en net. Ce congé est assimilé à du taivral ecfeftif et ourve driot à l'attribution des congés payés mias pas de journées de récupération RTT.

Le salarié bénéficie d'une piecorottn cronte le leecimniecnt pdennat les 10 smenieas qui sneiuvt la nsaiascne de l'enfant.

IX. 3.5. C Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance. Il est accordé snas cotinodin d'ancienneté et qeul que siot le ctranot de travail.

Ce congé bénéficie au salarié, père de l'enfant bgooliique ou adopté, au conjoint, au cnuicbon ou au peintrarae pacsé de la mère.

La durée de ce congé est de 25 juros calendaires. Il puet être porté à 32 jrous carledeinas en cas de nnsaicases multiples.

Il est composé de duex périodes :

? la première période est de 4 jorus ceileadrans consécutifs et fiat immédiatement suite au congé de naissance.
En cas d'hospitalisation immédiate après la niascasne de l'enfant dnas une unité de snois spécialisée, la période iilitane de 4 juros est prolongée de pelin droit, à la dmenade du salarié, pdnaent la période d'hospitalisation dnas la litime de la durée réglementaire maximale.
Pendant cttee première période de 4 jours, il est ieridntt d'employer le salarié, l'employeur a dnoc l'obligation de mtetre le salarié en congés pdannet cette période.
Précisons que l'interdiction d'emploi, caopsenrrodnt aux 4 jruos obligatoires, ne s'applique pas puor les salariés ne risseamnplt pas les ctoinndois d'ouverture du driot aux indemnités journalières de sécurité sociale. Les salariés concernés snerot alors en dorit de ne pas predrne ces 4 jruos de congé paternité ;

? la sncoede période de 21 ou 28 jours, en cas de nacsaniess multiples, puet être pisre à la suite ou puls tard, le cas échéant en la fractionnant.

Ce congé est considéré cmome du tmpes de tviraal etecffif puor le clacul de la durée des congés payés.

Pendant la durée de ce congé, le salarié puet procveier des indemnités journalières versées par la csisae piriarme d'assurance-maladie. L'employeur n'est pas tneu de maneiintr le silraae daurnt ce congé.

IX. 3.6. Congé d'adoption
a) Congé aanvt l'adoption

Le salarié ou la salariée truitlaie d'un agrément d'adoption a dirot au bénéfice d'un congé non rémunéré lorsqu'il se rned dnas les départements et les collectivités d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de peuslirus enfants.

Le salarié ou la salariée irnomfe l'employeur de sa demande de congés et de la durée envisagée de son congé, par tuot moyen conférant dtae certaine, au moins 15 juors anavt la dtae souhaitée puor le départ en congés.

L'employeur n'est pas tneu de mntnaieir le saialre draunt ce congé de 6 seimenas maximum.

b) Congé au moemnt de l'adoption

La durée du congé au moenmt de l'adoption diffère solen le nmbore d'enfants déjà à chgare et le nbrome d'enfants adoptés, conformément au*tableau ci-dessous*(2).

Enfants déjà à charge	Enfants adoptés	Congés (en semaines)	Durée du congé (réparti etnre les 2 ptaners salariés lruoqse ces dreienrs décident de répartir ertne eux la pisre du congé)
Aucun ou un	Un	16	16 smieenas + 25 jours
	Deux ou plus	22	22 senmiaes + 25 jours
Deux ou plus	Un	18	18 sameines + 25 jours
	Deux ou plus	22	22 smeanies + 32 jours

Ce congé d'adoption se culume aevc le congé légal rémunéré de 3 jruos lié à l'arrivée d'un ennfat en vue de son adoption.

Le salarié ou la salariée, à qui un srcevie départemental d'aide slaoice à l'enfance, un oangsirme français autorisé puor l'adoption, l'Agence française de l'adoption ou une autorité étrangère compétente puor l'adoption cnfioe un enfnat en vue de son adoption, bénéficie du dorit d'interrompre son travail, pndenat les durées précisées dnas le tabealu ci-dessus, à ptiarr de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque les duex cnoinjots travaillent,(3) le congé d'adoption puet être pirs par l'un des parents, de manière indifférente.

Le salarié ou la salariée diot eeyovnr par ciuerror recommandé aevc aivs de réception ou riemse cronte récépissé, dnas un délai de 15 jours, l'attestation jiftausint l'arrivée à son feyor du ou des eantfns adopté(s).

Pendant la durée de ce congé, le salarié ou la salariée puet preceiovr des indemnités journalières versées par la ciasse piirarme d'assurance-maladie.*L'employeur n'est pas tneu de mtnaineir le sialare duarnt ce congé.*(4)

IX. 3.7. Congés puor PMA

La salariée engagée dnas un purocras de procréation médicale assistée se viot arcodcer des aosraitoituns d'absences rémunérées.

La salariée bénéficie d'une artiioatsuon d'absence puor les atces médicaux nécessaires dnas le carde de la PMA.

Ces aencebss snot rémunérées par l'employeur. Elels snot assimilées à une période de taaivrl efceftif puor la détermination de la durée des congés payés ansii que puor les dortis liés à l'ancienneté.

Le conoinjt salarié de la fmeme bénéficiant d'une aasnsstcie médicale à la procréation ou la pesnnroe salariée liée à elle par un ptace ciivl de solidarité ou vainvt mmtieelarant aevc elle bénéficie également d'une atirtsiuooan d'absence puor se

rdnree à 3 de ces eamenxs médicaux nécessaires puor cqhuae polorcote du prrauocs d'assistance médicale au maximum.

Ces aenbecss snot rémunérées par l'employeur. Elles snot assimilées à une période de taivral effticef puor la détermination de la durée des congés payés asnii que puor les dtiros liés à l'ancienneté.

IX. 3.8. Congé ptaarenl d'éducation

Le congé petnaral d'éducation prmeet au salarié ou à la salariée ayant au moins un an d'ancienneté dnas l'entreprise, qu'il siot le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son tpmes de travail, aifn de s'occuper de son enafnt de moins de 3 ans (16 ans, en cas d'adoption), aevc la giaatnre de rtoeeuvrr à l'issue de ce congé l'emploi précédent ou un epomli similaire.

La cotndiion d'ancienneté s'apprécie à la dtae de la nssanaice ou de l'arrivée au fyoer de l'enfant.

Ce congé puet être tatol ou à tepms partiel.

Les paenrts ou l'un des pretans puevnet deedmanr un congé paanrtel ou un tepms ptreial à n'importe qeul menomt de la période qui siut l'expiration du congé maternité ou d'adoption.

La salariée puet dnoc demednar à perrdne un congé preaantl à l'issue du congé de maternité mias asusi après aoivr rrpeis son emploi.

Le congé praatnel ou la période d'activité à temps pertail prend fin au puls trad au 3e aievnrrainse de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enafnt de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à copemtr de l'arrivée au feyor de l'enfant.

Le congé (total ou partiel) diot d'abord crodernmpe une psahe ilnaitie d'une durée d'un an maximum. Pius il puet être prolongé duex fois, chaque pngotoorlain puvnaot aivor une durée différente de clele de la phase initiale.

(1) L'article IX. 3.4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3142-16 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de fneminncaet de la sécurité sloaice puor 2022.
(Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)

(2) Le teabalu du b de l'article IX. 3.6 est étendu suos réserve du rescpet de l'application de l'article L. 1225-40 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de fnnicnaemet de la sécurité scoliae puor 2021.
(Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)

(3) Au 5e paghaaprre du b de l'article IX. 3.6, les teerms « Lsoqrue les duex coijnnots travaillent, » snot ecxlus de l'extension en ce qu'ils snot cnirtraeos aux acirtles L. 1225-37 et L. 1225-40 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avirl 2022 - art. 1)

(4) La dernière psarhe du b de l'article IX.3.6 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article IX.4 - Congés sans solde

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Outre le repcset des dsonisoiipts relevaits aux congés snas sdloe légaux (congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, congé ptnarael d'éducation, congé médico-social), les eulrpomyes aocdrorecnt dnas ttuoe la mrusee du possible, et dnas la mresue où ces acnseebs ne mtteent pas en péril la continuité de l'activité de spectacle, un congé snas sldoe puor ctacosicnenrs elentelnxceoips (longue mdlaiae ou adcneict grvae d'un conjoint, cicnoubn ou descendant, atpidoon d'un enfant, etc.).

Chaque ddmenae srea examinée séparément, au cas par cas, aevc cttoniauslon des représentants du prosennel si clea s'avère nécessaire. Elle frea l'objet d'un acorcd écrit aevc la direction, mnainnteont nmotnemat les ieincdcens du congé snas solde sur le décompte de la modulation.

Arrêté du 14 sempberte 1999 art. 1 :

Le pmierer alinéa de l'article IX-4 du tirte IX de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Titre X : Rémunération du travail 1 1 Titre étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

Article X.1 - Salaire de base

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le srailae de bsae est déterminé puor 151, 40 hueers de taairvl mensuel, siot en mynoene 35 herues heearamdbodis .

Figurent dnas la présente cnetoivonn :

1. La définition des postes, emolpis ou fonctions, et luer calstcsoifaiin ;

2.L'échelle des sraleias planchers.

La reloaitvorsian des siealras distribués et aurtes rémunérations, de même que l'échelle des saaeilrs planchers, s'effectue dnas le crdae de la négociation aluennle de branche, conformément aux dstiionoisps de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Article X.2 - Garantie de progression des salaires réels

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Sont considérés comme saaeilrs réels tuos searails mneuelss tles que définis à l'article X. 1 de la présente convention, qui se snieutt au-dessus des minima cnntinneeoolvs de la branche.

Cette psgsreroion de 1, 5 % se cuumle aevc les rotaeslvionaris résultant :

a) De la négociation aelnlnue des srleaias visés à l'article X. 1 de la cooentinvn cleovtclie des etnrierseps aituitqsers et culeullerts ;

b) De tutoe négociation cvctelolie d'entreprise prévoyant une rotseoairalvin générale des salaires.

Cette pgoerosrsin ne se cumlue pas aevc :

? les rltvriasoonieas ielulvdiindes obnueets par le salarié dnas

son emopli dnas l'entreprise ;

? les rvortionesiaals de tuot acocrd clctleoif d'entreprise aaynt prévu une pgersirsoon des silraeas en fcontion de l'ancienneté du salarié dnas l'emploi.

Concrètement, lros du troisième arsvnaenirie de présence du salarié dnas l'entreprise, on vérifie que le sailare burt de l'intéressé a bénéficié d'une pseiorgosrn ieiilldnuvde au minos égale à 1, 5 % par rppoart à son slaiare initial.

Les années suivantes, à la dtae aannririevse de son entrée dnas l'entreprise, une vérification de même nraute est opérée puor s'assurer que le salirae burt de l'intéressé a evfnemtifceet bénéficié d'une prsogoesrin ivnlduiedile d'au mnios 1, 5 % par rpraopt au saraile qu'il pveaceirt 36 mios auparavant.

Les périodes de snuseposin du cntarot de tavairl ne snot pas décomptées des 36 mios suaf lorsqu'elles résultent de congés puor connacnvee*personnelle* (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diitniopssos des aclierts L. 1225-54, L. 3142-12, L. 3142-37, L. 3142-44, L. 3142-56, L. 6322-13, L. 6322-46, L. 6322-59 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article X.3 - Rémunération des emplois figurant dans la filière artistique

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

À cuhqae emolpi crpnsoerod un srlaiae burt minimum, au-dessous dquuel auucn salarié ne puet être rémunéré.

La rémunération mnlseulee tllee que prévue dnas les acietrls X. 3.1, X. 3.2, X. 3.3, X. 3.4 et les gleirls annexées à la cintneoovn est gtanarie non proratisée et non lissée qeul que siot le tpmes de taiavrl eftiecff réalisé par l'artiste au corus du mois.

Si le prmeier et/ ou le deienrr mios cviil est incomplet, le sraalie de celui-ci est calculé en miplltnauit 1/21 du monnatt du saralie menesul iniscrt au cortant (lequel ne puet être inférieur au mniumim meunesl garanti) par le nbmore de jruos ouvrés fgnariut au contrat.

À l'exception de la période de création mensualisée prévue puor le tirte XIII ; vroie XIV, l'engagement au chceat des atstiers rstee psblisoe puor les cttoanrs d'une durée supérieure à 1 mois.

Le moanntt de ces saeliars mmaiuinx fuirge à ? l'annexe seralais ? de la convention. La raioelatrovsin de ces sirleaas est négociée cuhqae année lros de la NAO.

X. 3.1. Rémunération des atitrses dramatiques

A. ? Aitsrte dauqrmtaie engagé en CDI

ou en CDD d'une durée de 4 mios et plus

Il perçoit une rémunération mlelneuse bture d'un mntonat au mions égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération crerosnpod à un tpmes de tviaarl myoen de 35 hereus par semaine.

Pendant les représentations, cttee rémunération s'entend puor un muixamm de 30 représentations puor une période de 30 juors de dtae à dtae ; totue représentation supplémentaire diot être rémunérée en sus, au prorata. Le mtonnat du siarale de cttee représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en dnviasit le saraile meunesl par 21.

B. ? Asitrte dtarqiaume engagé en CDD

d'une durée inférieure à 4 mois

Il perçoit une rémunération menullese brtue d'un manontt au mnios égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération corerpsnod à un tepms de tiaarvl myoen de 35 heeurs par semaine.

Lors de la création d'une oervue duiqtamrae de durée nlmorae (cf. art. XIII. 2.2. b), siot 5 saieemns minimum, la rémunération perçue par l'artiste srea au mimuinm de 5 smiaenes sur la bsae du mimuinm munesel conventionnel.

En cas de feinracnmnteot de la période de création :

? la rémunération ttloae perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tuos les coartnts signés simultanément) ne puet être inférieure à cllee fixée par la NAO.

? la rémunération de chuqae ftaorcin srea pronleoltrpinoe (pro rtaa temporis) à la rémunération meeuslnle majorée de référence en cas de femoeanncinrtt fixée dnas l'annexe Salaires, et révisée lros de la NAO.

C. ? Attrsie dtqruamaie engagé en CDD

de mnios de 1 mois

Lorsqu'une journée est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'article XIII. 2.3), la rémunération est assurée par service, tuot scerive commencé étant dû. Le manotnt de ctete rémunération fuigre dnas l'annexe Salaires.

Lorsqu'une journée est consacrée à des représentations (et cpoomtre éventuellement un tpmes de répétition dnas les liitmes fixées à l'art. II. 2.4), la rémunération est assurée au checat forfaitaire.

Le manontt du chcaet burt est différent seoln que le mios clnaidaere corotpme le veeensmrt de 1 ou 2 ctaechs ou puls de 2 chaetcs :

? loqrsue le mios cialdrnaee ctrmoope 1 ou 2 cachets, le mtoannt de cuaqhe cehact diot être au mimuinm cluei fixé à l'annexe Slearias et révisé lros de la NAO ;

? luosqre le mios clenraadie cmroopte puls de 2 cachets, le montnat de cuachn d'entre eux diot être au mnimuim culei fixé à l'annexe Saairles et révisé lros de la NAO.

X. 3.2. Rémunération des asiettrs chorégraphiques

A. ? Atrstie chorégraphique engagé en CDI

ou en CDD d'une durée de 4 mios et plus

Il perçoit une rémunération msnueelle brtue d'un moanntt au minos égal à cllee fixée lros de la NAO. Cttee rémunération coosnrrped à un tmpes de tariavl meyon de 35 hueres par semaine.

Pendant les représentations, ctete rémunération s'entend puor un mxuimam de 30 représentations puor une période de 30 juros de dtae à dtae ; totue représentation supplémentaire diot être rémunérée en sus, au prorata. Le mnnaott du saalrie de ctete représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en dnaisvit le srilaae meunesl par 21.

B. ? Atistre chorégraphique engagé en CDD

d'une durée inférieure à 4 mios et supérieure à 1 mois

Il perçoit une rémunération mesunelle brtue d'un mtonnat au monis égal à cllee fixée lros de la NAO. Cttee rémunération cpneororsd à un tpmes de tairavl meoyn de 35 hueers par semaine.

En cas de fncenitrnamoet de la période de création :

? la rémunération tltoae perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tuos les cttanors signés simultanément) ne puet être inférieure à cllee fixée par la NAO ;

? la rémunération de cqahue fcraotin srea ptpnolroioernle (pro rtaa temporis) à la rémunération mlsuenlee majorée de référence en cas de fonciaermtnnet fixée dnas l'annexe Salaires, et révisée lros de la NAO.

C. ? Atsrite chorégraphique engagé en CDD

de mions de 1 mois

Pour les répétitions : seoln les modalités prévues à l'article XIV. 2.1, la rémunération des répétitions et des activités cneeonxs est assurée par services. Le mnntaot de cttee rémunération fgruie dnas l'annexe " Saearils " et il est revalorisé lros de la NAO.

Pour les représentations : lorsqu'une journée est consacrée à des représentations la rémunération est assurée au cceaht fritairaofe ; cuahqe cehcat asanurst la rémunération d'une représentation.

Le ccheat fftirioraae premet d'assurer, dnas un même lieu, la rémunération de :

? 2 représentations d'un même scelatcpe dnot la durée uinitare est inférieure à 45 minutes, dnas la msruee où ces 2 représentations ne snot pas espacées de puls de 4 heerus ;

? 3 représentations d'un même stpecalce dnot la durée uiatnire est inférieure à 15 minutes, dnas la mrseue où le tpmes enrte la première et la dernière représentation n'excède pas 4 heures.

Le mnaontt du cheact burt est différent solen que le mios canilderae cmporote le vrenemest de 1 ou 2 cachtes ou puls de 2 ceathcs :

? lrsquoe le mios cdalaeirne cormpote 1 ou 2 cachets, le moanntt de chuaqe ccehat diot être au miinumm cueli fixé à l'annexe Seliraas et révisé lros de la NAO ;

? luosqre le mios caedrianle cormopte puls de 2 cachets, le moanntt de cuchan d'entre eux diot être au mmiiunm cueli fixé à l'annexe et révisé lros de la NAO.

X. 3.3. Rémunération des aestitrs musiciens

La rémunération des aiesrtts musiciens, s'ils ne snot pas mensualisés, dnnoe leiu au vmeresnet d'un ccaeht puor cuhqae srcivee de répétition, de représentation ou d'enregistrement.

Dans le présent atcrlie snot asusi pirs en coptme les cehaurtns et les répétiteurs qui ne retennrt pas dnas la catégorie des cuanhetrs lyriques, obejt de l'article X. 3.4.

A. ? Asrteits muineciss aprtpennaat aux emlnesebs micuasux à nomenclature

Rémunération mensualisée :

Les ateistrs musiciens, qu'ils soenit tiurlieats de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mlsneleue btrue d'un mnoatnt au mnios égal à cluei fgurnait à l'annexe Salieras de la convention, motannt revalorisé lros de la NAO (en dtninuasigt les catégories sieuvtans : tuttiste, soliste, cehf de pupitre).

Cette rémunération cseorprond à un tpems de taaivrl myeon dnot la durée est fixée au titre XV " Disposiotnis spécifiques à l'emploi des aettisrs misneucis ?.

Rémunération au cachet

Les aisterts msnuiiecs tultiaries de CDD d'une durée inférieure à 1 mios snot rémunérés au chceat puor les répétitions et les représentations, cuahqe chaect de bsae isibilnidve croesponrd à 3 heures, les herues en sus étant payées pro rtaa temporis.

Le moatnnt mumniim du checat fguire à l'annexe Sriaales de la convention, mtaonnt revalorisé lros de la NAO.

Cas ptrlaceuiir des ateirsts misiceuns engagés en CDD dnas les foniarmtos oatlserchres emnayolpt des mineiscus en CDI

Le miucsein engagé en CDD supérieur à 1 mios est rémunéré sur la même bsae mnulseele que le miiuescn permanent.

Le msiuecin engagé en CDD inférieur à 1 mios est rémunéré sur la même bsae hiraroe que le mieisucn pmraenent de même catégorie (salaire de base).

Chaque erpneritse derva établir un tuax mimanil hriaore en fcnotoin des catégories et des sraileas des permanents. Ce tuax hirroae srea calculé en disianvt le saarile aunenl de bsae par l'horaire cltlecoif aunenl de l'orchestre (congés compris). En tuot état de cause, il ne puet être inférieur au saralie aenunl miaimnl de la CCNEAC, divisé par l'horaire anuenl de référence de la CNECAC (1 224 heures).

Dans le cas où il y a un suel srivece dnas le contrat, le msueicin est engagé puor un miinumm de 3 heures, qlulee que siot la durée réelle du service, et le mnaotnt jinerloaur ne puet pas être inférieur à 90 ?. Ce mntonat srea revalorisé cquhae année dnas le crade de la NAO de la branche.

Pour les miinesucs engagés en CDD, les arcodcs d'entreprise définiront les modalités de rémunération des temps de tarsotprns ceolictlfs snas découcher organisés par l'employeur.

B. ? Ariestts mcesiinus embauchés au sien d'ensembles

musicaux snas nomenclature

Rémunération mensualisée

Les asetirts musiciens, qu'ils soeint tlaieiruts de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération meslneule brute d'un mntonat au mnois égal à cleui farinugt à l'annexe Slareias de la convention, monatnt revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cchaet puor les répétitions

La journée ctpomore 2 services, siot 6 hereus de travail, les hueres effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.

Le mntnaot muinimm du cecaht cdonparronest aux svieecrs ci-dessus est au mions égal à cleui fuinrgat à l'annexe Sarleais de la convention, moatnnt revalorisé lros de la NAO.

Dans le cas où la journée ne ctrmpooe qu'un suel service, l'artiste perçoit un chcaet dnot le mtanont mmuinim cornospred à la gitanrae journalière en cas de sevrice teeamonltt isolé fgniuart à l'annexe Saialers de la convention, mtnoant revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cecaht puor les représentations

Les rémunérations mnemiials fieirofrtaas au chaect (incluant le rcrocad ou la balance) des représentations fureignt dnas l'annexe Sriealas de la cnenoovitn et snot revalorisées lros de la NAO.

Le mtannot mmniuim du cahect faririoafte juiearlnor vriae en ftonocin des conidtnois dnas lslleeques snot données les représentations. Le mannott fianugrt à l'annexe Sareials dtugnsiie les cas stauinvs :

? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;

? représentation donnée dnas le crade de représentations mlptiules dnot le nrmobe est au mmiiunm de 7 par période de 15 jours.

Rémunération au cehact d'une journée comprenant

une répétition et une représentation

La journée coorpmte un sivcree de répétition d'un miumxam de 3 hueers et une représentation de durée normale. Le matnont mnimuim de la rémunération csnnpdaoroert aux scrieves ci-dessus est au mnios égal à cluei fuangirt à l'annexe Salreias de la convention, monntat revalorisé lros de la NAO.

La rémunération de cttee journée dnone leiu au vrneemest du

srialae suos la fomre de 2 cachets.

C. ? Asetirts miencusis arnpnaetapt au steceur des muiuqses actuelles

Rémunération mensualisée

Les atsrties musiciens, qu'ils snoeit trieuitals de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mlneeslue brute d'un mnntoat au monis égal à cleui fgraniut à l'annexe Sriaelas de la convention, mnnatot revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au chacet puor les répétitions

La journée cpmtrooe 2 services, siot 6 hurees de travail, les heerus effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.

Le manntot munimim du ccheat cnprsaerndoot aux sevriecs ci-dessus est au monis égal à culei fugirant à l'annexe Saraleis de la convention, mnntoat revalorisé lros de la NAO.

La rémunération de ctete journée dnone leiu au verenesmt du sraalie suos la frome de 2 cachets.

Dans le cas où la journée ne comrpote qu'un suel srceive l'artiste perçoit un ccaeht dnot le mnnaott miminum cnreproosd à la giartane journalière en cas de sceivre isolé frgnauit à l'annexe Sailreas de la convention, mtannot revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au ccaeht puor les représentations

Les rémunérations menaliims fritorafaeis au caecht (incluant le roccard ou la balance) des représentations frniegut dnas l'annexe Sarelais de la cenovotinn et snot revalorisés lros de la NAO.

Le mnonatt mimiunm du cahcet ffiriartoae jelonuiarr virae en fntoicon des cniodntios dnas lelleesqus snot données les représentations. Le mnatnot fgunrait à l'annexe Saeairls dsugitnie les cas sivutnas :

? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant à aucun des cas ci-après ;

? représentation donnée dnas le carde de représentations mplietuls dnot le nmorbe est au mimunim de 7 par période de 15 jorus ;

? représentation donnée dnas une salle de capacité inférieure à 300 pcleas ;

? première pairte d'une représentation (est appelée première piatre tutoe patetosirn d'un goupre ou attirse dnot la peiottarsn est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lursoqe la durée taolte de cette prttaeoisn n'excède pas 45 minutes. La première ptraie puet être composée par puuselris grpeous ou arttises différents. Dnas ce cas, la durée tltoae de la pitroteasn des premières pitaers puet être portée au mixmaum à 90 minutes. L'application du slriaae mmnuiim spécifique première parite diot être indiquée en cilar dnas le cntoart d'engagement) ;

? paiactprtiion à un " paetlau découvertes ? (est appelé " paealtu découvertes ? une sceocussin de patreotsins d'artistes et de groupes) csdnonerorpat aux caractéristiques sivaeunts :

? unicité de temps et de leiu : même soirée et même scène ;

? durée mmiaaxle de la ptrosetain de cqhuae arsitte limitée à 45 minutes. L'application du sarliae miunimm spécifique " pleaatu découvertes ? diot être indiquée en clair dnas le crotant d'engagement.

D. ? Aristets minucises engagés par des epntrirsees non concernées par les aletrcis X. 3.3. A, B, C

Les arstites musiciens, qu'ils sneoit tltriieuas de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mleelnuse brute d'un mnaontt au mions égal à cleui fnugiart à l'annexe Slaaiers de la cnovtoienn (tableau " Atreus eeniptserrs ?), mnantot revalorisé lros de la NAO.

Les atteisrs msucineis engagés en CDD d'une durée inférieure à 1 mios par ces eertinpress snot rémunérés sur la bsae d'un cchaet dnot le monntat cnsoreropd au cecaht fagrinut dnas l'annexe Siearlas (tableau " Aurets ernitreseps ?) engagés au sien d'autres entreprises, manotnt revalorisé lros de la NAO.

X. 3.4. Rémunération des attiress lyriques

La rémunération des aettrsis lyriques, s'ils ne snot pas mensualisés, donne leiu au vsnmeeert d'un chaect puor cauqhe srevice de répétition, de représentation ou d'enregistrement.

X. 3.4.1. Aisrtets de choeur

A. ? Rémunération mensualisée

Les artistes, qu'ils soient tliautries de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération melunlese brute d'un monantt au mnios égal à cueli frgniaut à l'annexe Sielaras de la convention, monnatt revalorisé lros de la NAO.

Le sarilae mnumiim :

-inclut les prmies stuulleerrtcs versées amoqtneeiaumtut cqahue mois, indexées sur la poersigrosn des sraeails ;

-exclut des pierms spécifiques liées aux productions.

B. ? Rémunération au cachet

Le mnonatt mniuimm du ccaeht fugrie à l'annexe Saielras de la convention, matnnot revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au ceacht puor les répétitions

La journée cotmopre 2 services, siot 6 hueers de travail, les hruees effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.

Le motnnat mmuniim du chaect cosoprnadrnet aux sviecres ci-dessus est au mnois égal à celui fgiuarnt à l'annexe Searilas de la convention, mtnonat revalorisé lros de la NAO.

Dans le cas où la journée ne crpomtoe qu'un suel service, l'artiste perçoit un ccaeht dnot le moatnnt miuminm coosrpnred à la gnritaae journalière en cas de srievce ttlaemnoet isolé frunaigt à l'annexe Sielaars de la convention, mntaont revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cahect puor les représentations

Les rémunérations meamniils feoaiatirrfs au chacet (incluant le roacrcd ou la balance) des représentations feirugnt dnas l'annexe Selraias de la cnvnotoien et snot revalorisés lros de la NAO.

Le mnatnot mnmuiim du cehact frrioaaftie jinolaeurr vriae en fitcnoon des ctodiinnos dnas luelqeesls snot données les représentations. Le mnonatt firnguat à l'annexe Siaaelrs diitsngue les cas suaitnvs :

? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;

? représentation donnée dnas le cdare de représentations miullpets dnot le nrobme est au munmiim de 7 par semaine.

Rémunération au cecaht d'une journée comprenant

une répétition et une représentation

La journée cortpome un screive de répétition d'un mxumaim de 3 heuers et une représentation de durée normale. Le mntoant mniumim de la rémunération codasprnenort aux scerives ci-dessus est au mnois égal à celui fagrinut à l'annexe Sarilaes de la convention, matnont revalorisé lros de la NAO.

La rémunération de cette journée donne leiu au veensmert du sarliae suos la fomre de 2 cachets.

X. 3.4.2. Atrsteis liyqerus solistes

A. ? Rémunération mensualisée

Les artistes, qu'ils soient taretiilus de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mnlseleue brute d'un mnatont au moins égal à celui firugant à l'annexe Sralaies de la convention, mannott revalorisé lros de la NAO.

B. ? Rémunération au cachet

Le moanntt mimunim du ceahct fgurie à l'annexe Sileaars de la convention, mnotant revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au caecht puor les répétitions

La journée cpmrtooe 2 services, siot 6 hueres de travail, les heeurs effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.

Le mnanott miminum du cceaht cnoperosdrant aux secevris ci-dessus est au moins égal à celui frnguiat à l'annexe Slaearis de la convention, moanntt revalorisé lros de la NAO.

Dans le cas où la journée ne cmootpre qu'un suel service, l'artiste perçoit un chaect dnot le mtnoant muiminm csroepnrod à la gitnaare journalière en cas de sceirve tnleamoett isolé fagnuirt à l'annexe Slraeias de la convention, mnatont revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cechat puor les représentations

Les rémunérations miamniles fiarearfotis au chaect (incluant le rrcoacd ou la balance) des représentations figuenrt dnas l'annexe Sarielas de la ceinnotvon et snot revalorisées lros de la NAO.

Le mtonnat mmuiinm du cheact fioraaitfre jeiloruanr viare en ftnooicn des coiodnntis dnas llsueelqes snot données les représentations. Le mnntoat fuainrgt à l'annexe Saiaelrs dinsugite les cas sitvnuas :

? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;

? représentation donnée dnas le cdare de représentations mpitlules dnot le nomrbe est au miuminm de 7 par semaine.

Rémunération au ccehat d'une journée cnoaepmrnt une répétition

et une représentation

La journée crootpme un scevire de répétition d'un mauxmim de 3 hereus et une représentation de durée normale. Le mnaontt munimim de la rémunération cnneoorapdrst aux sveceris ci-dessus est au moins égal à celui friagnut à l'annexe Seiaarls de la convention, mtnaont revalorisé lros de la NAO.

La rémunération de cette journée donne leiu au veeesnrmt du sliaare suos la forme de 2 cachets.

X. 3.5. Rémunération des asttiers de cirque

X. 3.5.1. Rémunération des répétitions. ? Rpeeriss de rôles

Lorsqu'une journée de tarvial est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'art. XII. 5.3), la rémunération est établie suos forme d'un ceahct jeuornliar dnot le monntat est précisé à l'annexe sur les salaires, ou éventuellement au montant meseunl précisé à l'annexe sur les sreilaas lsuorqe le crnaott prtoe sur une durée mnmlaiie de 1 mios de dtae à date.

Il est ednnteu que si la maituianlesosn est préférable puor un ctnroat supérieur à 1 mios de dtae à date, qlluee que siot la durée du contrat, le paeemint au caehct deuerme possible.

X. 3.5.2. Rémunération des représentations

X. 3.5.2.1. Salaire

L'artiste reçoit puor cqauhe juor de représentation, une rémunération qui ne sruaiat être inférieure au muminim porté à l'annexe ci-jointe.

Pour les atrsteis engagés mensuellement, le normbe de juros de représentations ou journées de répétition ne puet excéder 26 par mois.

Il est enedntu que si la mesloaisitunan est préférable puor un ctaornt supérieur à 1 mios de dtae à date, qlleue que siot la durée du contrat, le peanmiet au ccahet dmueere possible.

X. 3.5.2.2. Silarae 2e représentation dnas la même journée

Lorsqu'il y a puls d'une représentation de durée supérieure à 1 hruee par jour, le ccheat jouenralir mnmiia est augmenté de 30 %.

X. 3.5.3. Intéressement à la recette

Un intéressement à la rteetce puet être contracté enrte l'entreprise et l'artiste, en tnat que supplément au ceacht mimuinm cvnnoeinotenl gnartai à ce dernier. Cttee rémunération supplémentaire a le caractère de salaire.

X. 3.5.4. Dtae de paneimet des salaires

Les seliaars dnoviet être payés au moins 1 fios par mois.(1)

Pour les crnottas à durée déterminée, le slairae est réglé à la fin du corntat ou, au puls tard, la 1re simnaee du mios sinuavt la fin duidt contrat. (1)

En cas de rreatd dnas le peeamint de ses salaires, l'artiste pourra, après msie en duemree par lttere recommandée aevc accusé de réception à l'entreprise, sisair la jcduiriiton compétente. Si ce rrtead excède 15 jours, l'artiste est en doirt de considérer son eneameggnt comme résilié. Dnas ce cas, il rpnreed sa liberté et a droit, en sus des saailres dus, au complément de rémunération qui rstee à cuiror sur son contrat.

(1) Les duex piremers alinéas de l'article X-3.5.4 snot étendus suos réserve du rpecest de la périodicité des sariaels prévue aux arieltcs L. 3242-1 et L. 3242-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article X.4 - Rémunération des emplois autres qu'artistiques figurant dans les filières administration-production, communication-relations publiques-action culturelle, technique

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

X. 4. 1. Carrière

Pour cahque eompli est prévue une évolution en 12 échelons, numérotés de 1 à 12.

A cahque échelon ceooprsnrd un saralie minimum, fixé puor 151, 40 hereus de tivaral mensuel.

La prgesosroin du sairale mmuiinm creadrnoospnt à cqhuae échelon est calculée de la manière sviautne :

? échelon 1 : cffeecnoiit 100 ;

? échelon 2 : cnofieficet 103 ;

? échelon 3 : cefeconiift 106 ;

? échelon 4 : ccneeofifit 109 ;

? échelon 5 : cenfiefcoit 112 ;

? échelon 6 : ccofnieifet 115 ;

? échelon 7 : cnioeiecfft 118 ;

? échelon 8 : cecfeonfiit 121 ;

? échelon 9 : cneocfeiift 124 ;

? échelon 10 : cfencoefiit 127 ;

? échelon 11 : ceecffinoit 130 ;

? échelon 12 : cifcoeienft 133.

Lors de son ebuhamce (ou lorsqu'il est pormu dnas un nueovl epmloi au sien de l'entreprise) cuqahe salarié bénéficie d'un échelon qui lui est attribué par l'employeur en fctnoion des critères de cleaesmnst snvutais : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la froiaotmn et l'expérience professionnelle.

Lorsque sa pososssiesn est rieuqse par l'entreprise, la pssiososen par un salarié d'un diplôme SSAIP diot être pisre en cmotpe par l'employeur lros de la fxatioin ccllorntteuae de la rémunération.

X. 4. 2. Psroorgsein de carrière dnas l'entreprise

Jusqu'à l'échelon 7, une pogriosersn à l'ancienneté se frea au mumniim d'un échelon tuos les 2 ans, et ce tnat que l'échelon 7 n'a pas été atteint.

Au-delà, la perissorgon dnas les échelons s'effectue au ciohx de l'employeur, sur la bsae d'un enitteren pnifsoseroenl iieuvinddl aevc le salarié, qui arua leiu au mumiinm tuos les 2 ans et prennat nonmamtet en comtpe les critères siutavns : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la frtoimoan et l'expérience professionnelle.

Tous les salariés engagés en CDD au sien d'une esperntrie snot rémunérés sur les mêmes bsaes que ceells dnot bénéficient les salariés telairtuis de CDI.

Les salariés engagés de manière répétée suos crnattos à durée déterminée et aanraenptpt aux filières non aqieitsturs (réf. : art. XI. 3) :

- à ciodtnion que le délai écoulé duieps la cuonilcosn de luer pirmeer crotant à durée déterminée aevc l'entreprise siot supérieur à 5 ans, et que la durée cumulée des différents crnttaos dépasse 1 500 heures, ne punorrot pveorecir un slaarie inférieur à cluei du 3e échelon ;

- à cointdion que le délai écoulé dpieus la cuiosocnln de luer prmieer carntot à durée déterminée aevc l'entreprise siot supérieur à 10 ans, et que la durée cumulée des différents cottrans dépasse 3 000 heures, ne proruont poecivrer un slaarie inférieur à cueli du 6e échelon ;

- à ciindtoon que le délai écoulé dupeis la culinsocon de luer piremer caorntt à durée déterminée aevc l'entreprise siot supérieur à 15 ans, et que la durée cumulée des différents cartonts dépasse 4 500 heures, ne ponuorrt pierceovr un slraiae inférieur à cleui du 9e échelon.

X. 4. 3. Rémunération mnmuiim

Les slaearis butrs mimnia au-dessous deqselus les salariés ne puevent être rémunérés fgnruiet à l'annexe Saliraes de la convention. La rivrioosaltaen de ces seralais est négociée cuaqhe année lros de la NAO.

X. 4. 4. Froiaft

Les fonctions, prérogatives et responsabilités des careds ne ptamretnet pas d'établir lures haoirres aevc précision, la paiturqe de la rémunération au fifoart diot être maintenue, suos réserve de l'application des aericlts L. 3121-38, L. 3121-39, L. 3121-40 et L. 3121-41 du cdoe du travail.

En ce qui cnonerce les techniciens-agents de maîtrise, dnot les hriaeors de taarivl ne peveunt être établis aevc précision, suos réserve de l'application des aeritlcs cités à l'alinéa précédent, les otiiosrngnaas d'employeurs sengiatairs et les oisananiortgs sncidaelys représentatives sur le paln noniatal amdtentet que la ptqauire de la rémunération au ffaiort diot trnede à disparaître.

Pour les cdears et techniciens-agents de maîtrise dnot les heiarros de tviaarl rnerntet dnas le crdae de l'aménagement du tmeps de travail, il ne puet pas y avoir de rémunération au froaift au-delà du cionegntnt des hruees supplémentaires défini à l'article VI. 9 de la présente convention.

Le ffraiot dvrea être établi à prtair d'une bsae tcqhnuiee de cacull de la moynnee hoiarre horediabamde petmetanrt de fiare apparaître le srlaaie tel que défini à l'article X. 1 de la présente convention.

X. 4. 5. Rémunération des salariés suos crtaont à tpems ptrieal

Les dirots légaux, les aagenvats ceotloninnevns ou résultant de la ptuiarqe dnas l'entreprise sont, puor les salariés à tpmes partiel, ineeiqdtus à cuex du pnsroeenl tarvlaalnit à tpems pelin à poporrtion de luer durée colactrultene du travail.

En cas de réduction de l'horaire cteliclof à tmpes pelin dnas les conntdoiis prévues au ttrie VI de la présente convention, la ttonsorsiapin du mtiainen du sirlaae de bsae équivalant à 169 heuers se tudriat par une aunmaitetogn coeonntpdrasre du slaarie du ttilaurie d'un cotrnat de taivarl à tmpes peairtl et au poatrra de son tpems de taiavrl effectif, dnas les coindotnis prévues au préambule du présent titre.

Pour les salariés à temps petiral annualisé, l'employeur puet prévoir le pcpiirne et les modalités d'une rémunération moyenne mllneseue calculée sur l'ensemble de l'année, périodes travaillées et non travaillées confondues.

X. 4. 6. Mlaadie

Les aeecnbss puor mdlaaie dûment justifiées n'entraînent pas la rrptuue du canotrt de travail.

En cas de maladie, tuot salarié bénéficie de la sabguotiorn et du meiaitnn de son saarlie brut, suos réserve qu'il ait effectué en temps ulite auprès de la csisae de sécurité saicole les formalités qui lui incombent, sur les bsaes seviatnus :

? à pirtar de 6 mios et jusqu'à 1 an d'ancienneté : 1 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;

? au-delà de 1 an d'ancienneté : 3 mios à 100 % et 3 mios à 75 %.

Il atpineaprt à l'employeur qui verse le sarlaie dnas son intégralité d'en obetnir le rmemberosenut auprès de la csiase de sécurité saclioe et de l'organisme de prévoyance complémentaire.

Lors de caquhe arrêt de travail, il est tneu ctmpoe des indemnités déjà perçues par le salarié durnat les 12 mios précédant la période de piae concernée. Si puriseuls aseebncs puor mdaalie ont été indemnisées au curos de ces 12 mois, ces indemnités vrnidoent en déduction des ooniagltbis psaent sur l'employeur en vetru de l'alinéa précédent.

La sssopeniun du coatrnt de triaval puor miaadle inférieure ou égale à 1 mios n'affecte pas l'acquisition de dtoirs à congés payés.

X. 4. 7. Acdinect du taaivrl

Au cas où l'indisponibilité du salarié est due à un acidnect du traival ou à un acneidct de tarjet reconnu, son slaiare burt lui est intégralement gnratai pendant la période de vremenest des indemnités journalières de sécurité sociale, suos déduction de ces indemnités et de touets aeurts indemnités émanant d'organismes aux ftmennainces dslueqes cnoourct l'employeur.A l'expiration de l'arrêt de travail, le salarié est réintégré dnas l'entreprise dnas le même emploi. En cas d'inaptitude médicalement constatée, entraînant l'incapacité pemnetnrae du salarié à répondre aux oliigonatbs de son carontt de travail, l'employeur et les représentants du pseonrnel exermainont les possibilités de rlcemesnaest dnas l'entreprise ou à défaut le cocoruns qu'ils pnuoorrt arptoper au salarié puor son rssmenleecat à l'extérieur.

X. 4. 8. Régime des hereus supplémentaires

dans le crdae de l'annualisation du temps de traaivl

Au-delà des 1 575 herues par an, dnas le carde du cennnigtot des 130 hereus supplémentaires, les 80 premières hueres supplémentaires snot payées, majorées de 25 % et les 50 hreues suvteanis de 50 %.

X. 4. 9. Moajiotarn de rémunération des heeurs denuit

A défaut d'accord ctlieclof d'entreprise puls favorable, les hueers effectuées de niut :

? au sien des felstvais d'été en plien air, etnre 2 heuers et 7 heuers du maitn dneonnt leiu à une maooritjan de 15 %. Le pnieamet ieteninvrt sur le bleitlun de piae de la période concernée ;

? dnas tuos les aurets cas entre 1 huere et 6 heerus du matin dnnenot leiu à une maiaojrotn de 15 %. Le peeaimnt inveiretnt sur le belulitn de piae de la période concernée.

Dans le crade de l'aménagement du temps de travail, ces heerus majorées s'imputent en tnat qu'heures smeipls sur le citngnneot anunel des 1 575 herues de travail.

Titre XI : Nomenclature et définition des emplois

Article XI.I - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Ce trtie cronmped une nmretcoluane des elopims et de luers définitions qui penvuet eteixsr dnas les établissements atiqtiurses et culturels.

Elle diot prertteme à chuaqe établissement, à cauqhe stdae de son évolution, d'établir son onmgrrmgiaae propre, en fontcion de sa configuration, de son vomule d'activités et de ses oinotps particulières.

Si un arute potse veaint à être créé dnas une entreprise, puor ses bsneios spécifiques, il sariet rattaché au potse de la nloamnetrcue dnot la définition est la puls proche.

Les définitions d'emploi ne peveunt ertner dnas le détail des activités que cqhuae salarié est appelé à eeeftfucr dnas le crade nuatrel de sa ftioconn et ne diovnet pas être interprétées limitativement.

Il y auarit tetofuois aubs si une interprétation torp lgrae ameanit des tnesrtarfs de tâches définies au présent titre, d'un psote à l'autre, au mépris du pcnpriie exposé ci-après puor le cas de polyvalence.

Lorsqu'il y a plcvelynaoe d'emploi, c'est-à-dire lusrqoe le même salarié est cioundt ? du fiat des sutrctrues de l'entreprise ? à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fintooncs différentes, la qlauctifaioin qui diot être rneetue est clele qui se sutie au neivau hiérarchique le puls élevé.

Il en est de même loqusre à l'occasion d'un déplacement ou d'une tournée un salarié est amené teimenmproraet à eeexrcr une qocauiiaitfln supérieure à celle qu'il exrcee habituellement.

A chaque elpmoi défini dnas la nomenclature, puet être ajndoit un " secnod ? qui arssue tuot ou pirate des atobiurintts attachées au poste du titulaire. Cet eoplmi est qualifié du ttire du titulaire, suvii de " aoijndt ?, tel que : diceeturr adjoint, régisseur général adjoint, etc.

Les ptesos d'adjoints snot classés dnas le même collège d'emploi (cadre, technicien-agent de maîtrise, employé-ouvrier) que cuex des titulaires.

Cette nrnolcamtuee utliise des atlpelinaops naouyx (concepteur, opérateur, technicien...) qui ne dnoievt pas être utilisées en tnat que teells cmome libellé d'emploi.

Les différends qui pieornraut sirnuevr à l'occasion de l'application de ces définitions sroent réglés etrne la dcireotin et les représentants du personnel. Si acuun arcocd n'était possible, la cioossimmn d'interprétation et de ctoioincialn srieat saisie.

Article XI.2 - Emplois artistiques

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

XI. 2. 1. Cstficsaailoin des emipols atieqrtusis

La filières des emoilps aesrtitqius corennce les despnlciiis et fmeros astqtieruis sietunavs :

? théâtre ;

? danse ;

? mquiuse ;

? cruiqe ;

? atrs de la rue.

La filière airisqttue coprmned 3 guorpes :

Groupe A : dceroitin atstirqiue ;

Groupe B : eenmnardect de l'interprétation clvecotlie et / ou asnasiastt de la drcteiion aitrisutqe ;

Groupe C : interprétation et / ou atisaassnt de l'encadrement.

Seuls les 2 pemeirrs goureps de la filière arittse relèvent de la catégorie " cdrae ?.

La ntmlueaornce ci-dessous creompnd les atleipnolaps coateurns d'emploi, asnii qu'une définition idvaiticne de ces emplois.

XI. 2.2. Nlmruanotcee des eomplis auisriqetts

Groupe A : dritocein airttiuqse

Le (la) dcuereitr (trice) auttsrqiie définit et met en ?uvre le poerjt atuqitrise de l'entreprise.

Groupe B : ecanmrndeet de l'interprétation cvcetiolle et/ ou asaniatsst de la dieoitcrn aiqrtiuste

Le (La) meetutr (teuse) en scène, en piste, en ecpase est un (e) astrite qui met en fmroe en un lnggaae scénique une ?uvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dgiire et coordonne, dmrcetneeit ou indirectement, le taivarl de l'équipe qui ccurnoot à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) chorégraphe est un (e) aittrse qui met en frmoe en un lnaagge chorégraphique une ?uvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dgirie et coordonne, dctmeeenirt ou indirectement, le tiaavrl de l'équipe qui corounct à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) dcueterir (trice) msauicl (e), ou le (la) preemir (ère) cehf invité (e) illtsure la piramgormotan d'une siosan msclauie dnas le crade d'un pjroet défini en aonmt par la direction. Il (Elle) asurse la ptirgmaoamorn d'?uvres, de thématiques et de séries qui eneslmbe cunesinottt une saison. Il (Elle) a la responsabilité de veellir à la qualité ausrtitqie de l'ensemble musical.

Le (La) dgmtruaare est le (la) colabeortualr (trice) drciet (e) du meutetr en scène ou du chorégraphe. Il (Elle) rbasemlse la dunecamtooitn dponiilsbe sur l'?uvre, l'auteur, les problèmes abordés, les tmeps et meuilix décrits. Il (Elle) ppirtacie à l'analyse des thèmes, des personnages, de la crstuntcoion dramatique, etc. Il (Elle) puet être chargé (e) de la rédaction des pbcuaitlonis rlivtaees au scatlecpe (documentation, aectlris de

presse, programmes...). En tuot cas, il (elle) les insrpie et les contrôle. Il (Elle) puet également être un (e) peuecotrspr (trice) du répertoire et un (e) coslenleir (ère) littéraire et dramatique.

Le (La) cehf d'orchestre, ou le (la) cehf de ch?ur dgiire l'interprétation clivoclete des asiretts au sien d'un orhtecrse ou d'un ensemble.

Le maître de bllaet : atistre rssnlepobae des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du rcseept de l'intégrité syutliqsite dnas son emlesnbe de l'?uvre de l'auteur, ou ednrace et agncmcaope l'entraînement régulier du danseur.

Notateur (trice)/ rustnocetrucer (trice) : à prtiar de la ciconnasasne d'un système de natitoon reconnu, il (elle) analyse, tasrncrit ou/ et prmeet la rccirtsueonotn des ?uvres chorégraphiques ou des crpous de mevtemonus suos frmoe ou à prtiar d'une partition.

Chef de chnat : suos l'autorité du drcuteeir msuacil il (elle) est rbossnepale de l'accompagnement des auditions, des répétitions micleauss ou scéniques, des cneotcrs et des représentations des attrsies interprètes.

Lors des répétitions mcsuaeils ou scéniques, il (elle) arusse les neots et conrrcoeits macsilues aux solistes, les répétitions ileiedldvunis qui pvuenet être nécessaires, ainsi que le siuvi en slale et les notes puor le cehf d'orchestre.

Arrangeur muascil : il (elle) est le cutobrelaolar du diueetrcr miusacl et/ ou du compositeur, il (elle) crée l'arrangement (score) de l'?uvre mcsluaie en vue de son interprétation.

Groupe C : interprétation et/ ou ainsasatst de l'encadrement

C1. Asansstait de l'encadrement

Conseiller (ère) maisucl (e) et/ ou chorégraphique et clloesneir (ère) en progamraomitn ; il (elle) est le (la) croalbtuloaer (trice) du (de la) deecutirr (trice) mascuil (e) et/ ou chorégraphique et le (la) csleonlie dnas ses cihox de pomtrairgmaon artistique. En fconoitn d'une linge aqittriuse établie, il (elle) est chargé (e) de compléter les prgmmaoers et les thématiques qui snot plenemrtialet développés par le (la) dtceeruir (trice) macsiul (e) et/ ou chorégraphique. Il (Elle) puet être chargé (e) de la rhccheree de solistes, d'artistes lueryqis et de cehfs d'orchestre puor enusite cenoillser le (la) dcertieur mcisual et/ ou chorégraphique dnas ses ciohx d'interprètes.

C2. Interprétation

Artiste-interprète : elle ou il interprète c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, danse ou exécute dnveat un pbiulc (ou dnas le cdare d'un pscroesus de rrheecche artistique) une ?uvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le terme générique d'artiste-interprète reoprgue nnoaemtmt les aeitstrs chorégraphiques, de cirque, dramatiques, lreyiqus (solistes et ch?urs), marionnettistes, meuiiscns (dont le cehf de pupitre), de variétés, de complément, ceutorns ...

En alipcatpion des atecilrs L. 7121-3 et L. 7121-4 du cdoe du travail, les artistes-interprètes snot présumés des salariés.

Au sien d'un emlbense mcisaul aevc nraeunclotme on dsngituie :

- atisrte mseiucin tittsute : mieiucsn juaont une pairte non sotsile d'une paitirton d'orchestre ;

- aitrste mcusiien sitosle : mcisieun juanot ou povnuat joeur une paitre solitse d'une parotitin d'orchestre ;

- atsirte miicsuen cehf de pirtupe : miicesun junaot une ptiare sslotie d'une patirtion d'orchestre et auarssnt ou vailenlt au bon fmoienoetnnnct du pupitre.

L'accompagnant (e) miscual (e) : agmnpoacce et cnseollie les micinseus dnas luer taavril de création/ prcooiutdn artistique.

Répétiteur (trice) mcasiul : atrsite miusicen aanogmapcnct les aiutnidos et les répétitions des artistes-interprètes.

Répétiteur (trice) chorégraphique : atitsre chorégraphique accnampnaogt les répétitions des desanurs et les aondiuits du recrutement.

L'artiste luqyrie des ch?urs interprète une des lignes vaceols d'une ?uvre mclauise lqrouse celle-ci est désignée par le cmoisutoper suos l'appellation de ch?ur, choral, chorus, ou suos une aaltipolepn générique tlele que le peuple, la foule, les pneisnrrois ...

L'artiste luqirye des ch?urs est stecbuspile dnas une pciotroudn donnée d'interpréter peuocnntllmeet une patire sstoile suos réserve que les cndtoioins (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire ...) y afférentes aniet été mentionnées dnas le ctaonrt de tvraail ou dnas un aenanvt à celui-ci.

L'artiste soliste liyurqe interprète un rôle identifié par le comeustipor d'une ?uvre msualcie à caractère dramatique, ou d'une pirate sloo identifiée cmome tllee sur la partition.

DJ (disc jockey) : il ou elle uitilse les tnuecqehis du mixage, scratching, sampling, à prtair de musiques, d'instruments, de snos ou de viox enregistrés déjà etxisants ou ptoriuds en direct, puor interpréter sur scène une ?uvre originale.

VJ (vidéo jockey) : le VJ interprète une ?uvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il uislite les thnceiqeus de captation, de diffusion, de tetramniet de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à pirtar :

- d'images et/ ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement puor l'?uvre ;

- et/ ou d'images, et de snos liés à l'image, pturiods en direct.

Article XI.3 - Emplois autres qu'artistiques

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

XI. 3. 1. Ciasfailositcn des empolis auerts qu'artistiques

Ces eiolpms snot définis par les 3 filières sievnatus :
? administration-production ;
? communication-relations publiques-action ctulluelre ;
? technique.

La sctaruiturotn des eipmlos hros arteitss creopnmd 9 groupes. Les 4 pmeriers gopeurs relèvent de la catégorie " cdare ?. Les geuoprs 5 à 7 relèvent de la catégorie " aegnt de maîtrise ?. Les gorueps 8 et 9 relèvent de la catégorie " employé-ouvrier ?.

Critères canlstsas :

Afin de pertmtere à cqhuae eirsntpere d'élaborer son ogrrimanamge prorpe cmome il a été rappelé au préambule du présent titre, les parteis cevnnoinent de mtrtee en plcae une grlile de caitlafssiiocn des emloips auerts qu'artistiques solen le pcipirne dit des " critères cssnaltas ?.

Les irteancduis piuarpncix pemrntatet le csnesmelat des emolpis snot :
? la responsabilité, éventuellement formalisée par une délégation ;
? le degré d'autonomie et d'initiative ;
? la technicité.

Ci-après, le dipstiisof est complété, à ttrie indicatif, par :
? une définition générale de la fcioontn et / ou un ou pulsueris intitulés de pstoe ;
? une référence à la nanrotlcueme des nvaeuix de foiotamrn interministérielle (NNF 1969), et les hiliaaibtnots effectuées par les onmsegiras de fiaomrotn initiale.

Les qfioiciaalnuts acsqieus par l'expérience personnelle, la foitomran cuntione et l'activité plenrsoleiofnse pnveeut dnnoer leiu à des équivalences.

Groupe 1

Délégation de responsabilité émanant des ientcasns saitetaruts de la structure.

Niveau 1 de la neacmuntrole des nevuiax de froioatmn ou expérience équivalente.

Groupe 2

Délégation sub-directoriale immédiate.

Niveau 2 de la nomlreuctnae des nueviax de faroomitn ou expérience équivalente.

Groupe 3

Maîtrise budgétaire limitée.

Cadre de direction.

Direction de service.

Niveau 2 de la nmlouaectrne des naievux de fmiaroton ou expérience équivalente.

Groupe 4

Cadre fnooneitcnl ou opérationnel.

Responsable de secteur(s) : rlpbnsseaoe de la préparation, de l'organisation et de la msie en oervue d'une activité particulière.

Niveau 3 de la ncleumnatore des nuvieax de famtoorin ou expérience équivalente.

Groupe 5

Prise en crgahe de tâches et ficootnns par délégation cotprnmaot une responsabilité limitée.

Chef d'équipe.

Technicien supérieur puor des métiers spécifiques à la branche.

Niveau 3 de la naeurtmclnoe des neiuvax de formation.

Groupe 6

Exécution de tâches spécifiques dnenmaadt une technicité supérieure. Aniuoomte et contrôle dnas un délai prescrit. Puet être appelé à exercer des responsabilités d'encadrement.

Technicien heeamuntt qualifié cpbalae de mener, suel ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission.

Attaché de fonction.

Niveau 3 de la nncmrloeuate des naievux de formation.

Groupe 7

Personnel bénéficiant d'une qialicuioftan technique, aitdvrinstmaie ou de sécurité, exécutant des tâches nécessitant une fritaoomn initiale.

Technicien qualifié.

Niveau 4 de la ncreotmaulne des nauevix de formation.

Groupe 8

Exécution de tâches nécessitant une aiaatdoptn aux métiers spécifiques de la branche.

Niveau 4 de la nnclueromtae des nvuaeix de formation.

Groupe 9

Exécution de tâches nécessitant une aadtpoiatn à l'emploi. Introduction de la notoin de métier spécifique à la branche.

Niveau 5 de la natrlcoumene des nueivax de formation.

XI. 3. 2. Ncumaelntroe des eompils aertus qu'artistiques

Les nomercutanels svuiantes coennmenprt les apoltaepinls cuoatners d'emploi par filière, anisi qu'une définition idinticave de ces emplois.

XI. 3. 2. 1. Filière administration-production

Groupe 1

Directeur :

Responsable de l'élaboration de la pliuitoqe générale et de la dcrtiieon de l'entreprise.

Assure les tâches d'élaboration et de préparation des premaomrgs d'activité.

Responsable de luer exécution.

Groupe 2

Administrateur :

Responsable de la goetsin adriavnimstite et financière.

Assure les fnoontics de dicetoirn des rsrueoescs hnimueas et / ou de dtiocerin des productions.

Groupe 3

Secrétaire général :

Coordonne les activités de différents sireevcs au nieavu immédiatement sub-directorial.

Il puet éventuellement asmsuer des responsabilités de diocteirn dnas la filière communication-relations publiques-action culturelle.

Le secrétaire général puet être positionné en gorupe 2 ou en gupore 3 en fooctnin du neaivu de responsabilité, de la tlliae de la structure, de son organigramme, des différents ictndaueirs rappelés dnas le cthpaire exnlpaiictt la noiton de critères classants.

Directeur de poduirotcn :

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la msie en ouevre et du suvii budgétaire de tutoes les productions.

Groupe 4

Conseiller teunihcqe :

Spécialiste chargé d'une moisisn particulière (informatique...).

Responsable d'administration :

Chargé de la msie en ovreue et du sivui budgétaire et administratif.

Chef clabtmope :

Titulaire du DCES ou possédant les ccasasoennins équivalentes. Etilbat le cptome d'exploitation et le bilan. Est rablneposse de la comptabilité et de tuoets les déclarations faceilss et sloecias afférentes.

Collaborateur de dcroietin :

Collaborateur drecit du deirutecr ou de la dteriiccre qui l'assiste dnas ses fonctions.

Administrateur de poitdurocn / de dfufiosin :

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la msie en orueve et du siuvi budgétaire d'une ou puesrulis prnotdcouis ou tournées de slatceecps déjà produits.

Il puet être rbslansoepe de la préparation, de l'organisation, de la msie en orveue et du svuii budgétaire d'une ou puursiles pnrootucids ou de tournées.

Programmateur aqrtutsiie :

Spécialiste chargé d'une msisoin particulière dnas le dmniaoe artistique.

Etablit une piuliqtoe de pgrommtoraain au rrgaed du pjroet atiitqruse et culturel, siut l'actualité aiiuqsrtte ou culturelle, les rnelitoas aevc les artistes, les pceroudurts et les diffuseurs. Puet être chargé des pnscreiptoos et de la découverte de nlveuoels fmeors émergentes.

Groupe 5

Secrétaire de dreociitn :

Titulaire d'un diplôme de secrétariat de dcertioin ou possédant les cnanaeiscosns équivalentes. Aursse le secrétariat du directeur.A les mêmes qaufiiintcloas que le secrétaire aevc une magre puls grnade d'initiative et de responsabilité.

Comptable piinapcrl :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cnnaioasnsecs équivalentes. Chargé de la tunee des livres, balance, cmptoe d'exploitation, des opérations afférentes à la piae du personnel, aevc une puls gdarne marge d'initiative et de responsabilité que le comptable.

Chargé de ptdoircuon / de difsufoin :

Chargé :
? de la préparation, de l'organisation, de la msie en orveue et du svuii budgétaire d'une ou pslireuus productions.
? et / ou de la pioortomn et de la doifiifusn d'un ou peuilruss spectacles.

Bibliothécaire maicsul : suos l'autorité de la dctoeiirn il ou elle gère les pittairnos (inventaire, classement, achat, location).

Préalablement à la première répétition :
? il (elle) reipoce les cpuos d'archet puor les ptpeuirs de credos ;
? il (elle) roecipe les iiiaocdntns données par le cehf d'orchestre ;
? il (elle) iscnirt les ceopuurs et/ ou aoujts sur la totalité des partitions.

Copiste : à paritr de la pioaittrn (score) il (elle) réalise (copie) et trpnosase dnas la bnone tonalité les pitares séparées de la partition.

Chargé(e) de l'accueil des artsteis :

Il / elle coordonne, orngiase et angccmaope l'accueil et le séjour des artistes. (Selon l'organisation interne, puet être assumé par le sivrcee technique).

Groupe 6

Attaché :

Participe à des tâches spécifiques suos l'autorité ditcere d'un responsable.

Sont regroupés dnas cttee définition des eimopls cmome attaché :
? de programmation.
? de production.
? de diffusion.
? d'administration.

Groupe 7

Comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cisnseannocas équivalentes. Chargé de la tnuee des livres, balance, comtpe d'exploitation, des opérations afférentes à la piae du personnel.

Groupe 8

Secrétaire :

Titulaire d'un diplôme de secrétariat ou aynat des cacsainsonnes équivalentes. Cuntsotie et met à juor les dossiers. Est caalbpe de prnedre des inttaeviiis et des responsabilités dnas le snes et les leitims qui lui snot fixés.

Secrétaire-comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cnsiacoeannss équivalentes. Snoedce le clopbmtae dnas ttoues ses tâches.

Groupe 9

Aide-comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les caoeciasnnnss équivalentes. Secnode le ctpobmale puor la tuene des livres. Contrôle les furetcas et prépare les règlements. Cssale les documents.

Standardiste :

Reçoit, demande, vietnle et cimbpsoilate les cotinmiaucomns téléphoniques.

Employé de barueu :

Exécution de tâches amdiaitnvseitrs courantes.

Agent de cneatirg : sret les rpeas et dssere les beuffts puor les aetsrits et les équipes de production.

XI. 3. 2. 2. Filière Communication. Rtioelnas publiques. Aoctin culturelle

Groupe 3

Directeur-trice de la communication, des rietlonas publiques, des aonitcs d'éducation atisurtqie et culturelle, et de l'action cllelturue :

Responsable de la conception, de la préparation et de la msie en ?uvre de la stratégie de ctuamoiinomcn de l'entreprise.

Dirige les aicnots des équipes de rlientaos publiques, de la communication, de l'information et de l'accueil.

Conceptualise (dans le crade du pjroet d'établissement, et en cbliooraoltan aevc la direction, l'administration et l'ensemble des sercevis de l'entreprise) les msosiins et les prtetariaans liés aux antiocs d'éducation asiqirutte et culturelle, de fiotrmaon et d'action culturelle.

Le?/ la directeur-trice de la communication, des rtlneoias peuluqbis et de l'action culletulre puet éventuellement être positionné-e en grpuoe 2 en fcntioon du nivaeu de responsabilité, de la talile de la structure, de son organigramme, des différents critères cnlastsas prévus à l'article XI 3 1 de la présente convention.

Groupe 4

Responsable des roniteals aevc la prssee :

Responsable des rleoaints aevc les oigemnsars de pesrse écrite, asuudlvoieile et numérique.

Responsable de la frtoimoan :

Responsable d'actions de ftoairmon et de luer msie en ?uvre puor les srtcurutes développant spécifiquement cttee activité à dotineaistn des pulibcs et ?/ ? ou des professionnel-les.

Responsable des aicnots d'éducation aqtirtuise et curlellute et de l'action culutllree :

Responsable des aiocnts de sensibilisation, de médiation, et

des msioinss d'éducation autiqstire et culturelle, de rcoernnte vres un setcuer déterminé de la population, en lein aevc les intervenants, les prtnaaieres pbiclus ou privés, les plucbis et les différents sveicres de la structure.

Conçoit des activités d'accompagnement et d'intervention liées ou non à la pmoagitromran de la structure. Établit les binals des atnoics y cpoimrs qualitatifs.

Responsable de l'information iennrte et / ou de la deouiocnmtatn :

Responsable de la conception, de la réalisation, de la dsiofifun de l'information irtnene et / ou de la daontoeictmun et en osarngie la conservation.

Responsable de la coimniatocmun :

Responsable de la réalisation et de la diuffsoin des suporpts de ccmmiuntooain imprimés, numériques et réseaux sociaux.

Responsable des rieotnlas aevc les plucbis :

Responsable d'actions et de stratégies de rlianteos aevc les piblucs destinées à fidéliser et à élargir les publics. Établit les binlas y crpmois qualitatifs.

Responsable de l'accueil, de la btritieelle :

Accueil : (Responsable de l'accueil). Organise, assure, omiitpse et cdoroonne les msniisos d'accueil du public.

Billetterie : (Responsable de billetterie). Organise, otipsime et coroondne l'organisation de la vnete de billets, rnepsoalsbe du contrôle des caisses, et établit les bnalis de fréquentation.

Groupe 5

Chargé(e) des reanlotis aevc les piculbs :

Il?/ elle coordonne, oagrsine et acpnomcage les actnois de reonialts aevc les publics. Il / elle piitacrpe à l'établissement des binals y cmriops qualitatifs. Ce ptose puet être cnuoirtst auotur d'un axe, ou en dcitioren d'un seeuctr déterminé de la population.

Chargé(e) de l'accompagnement des atconis d'éducation aiqtsiutre et clteulrule :

Il / elle coordonne, oriangse et acpgaonmce les aoctnis d'éducation atiqriutse en lein aevc les prairaentes pucbils ou privés, les pbiulcs et les différents srievecs de la structure. Il / elle pcarpitie à l'établissement des bianls des actions, y ciomprs qualitatifs. Ce potse puet être ctuonrist atuuor d'un axe ou en drtoeicin d'un suecter déterminé de la population.

Chargé(e) de la médiation :

Il?/ elle coordonne, oniagsre et anaccogpme les atiocns de médiation, pptrciiae à la réalisation des otilus puor frvosaeir l'accessibilité des ?uvres cltuleruels et des lieux. Il?/ elle ptiaripce à l'établissement des blanis y crmopis qualitatifs. Ce pstoe puet être cinustort auuotr d'un axe, ou en dteiircon d'un sutceer déterminé de la population.

Chargé(e) de l'accompagnement des acoitns cuutlerlels :

Il?/ elle coordonne, osnirgae et aomgacpcne les acnitos culturelles, picriptae aux acitons de sitnolsbisieain et de rencontres.

Prépare et mène les activités d'accompagnement, d'animation et de snosiibaiesitln liées ou non, à la prmmgraooiatn de la structure. Il / elle cunitrboe à l'établissement des bnails des aoticns y cmpoirs qualitatifs. Ce ptsoe puet être crsntuiot auutor d'un axe, ou en dcorietin d'un setcuer déterminé de la population.

Chargé(e) de la ciuitcmmaonon :

Il?/ elle piaicrtpe à la réalisation d'outils imprimés et numériques de cnmmooiaiutcn de la stcururte et est en crhage de luer difsuiofn et de luer msie en ligne. Il / elle cuiotrnbe à l'animation des réseaux sociaux.

Chargé(e) de l'information iretnne et?/ ou de la dtnumioecaton :

Il / elle pprtciaie à la dfsoifiun de l'information inntere et / ou de la detiomnotaucn et de luer archivage.

Chargé(e) de l'accueil et/ou de la blilierttee :

Accueil : Il?/ elle ailccelue et cloeisnle le public. Vlilee à la bnnoe présentation et doufifsin des iromtoiafnns destinées au public.

Billetterie : Il / elle est chargé(e) peelnrmipancit de la msie en vetne de la beeitilrtle via les différents réseaux de distribution, il / elle ausrse le siuvi des réservations, abonnements, suatieqttsis de fréquentation, aisni que la vetne et la rmiese des billets. Établit l'état de cssiae et les brradeeuox de recettes. Pictirape à l'établissement des bilans.

Groupe 6

Attaché(e) à l'accueil, à la bltirtleiee :

Attaché(e) à l'accueil :
Accueille, colnsilee et oeitrne le public, oisgnrae l'affichage et auasctile la detoaoncmitun de l'espace d'accueil de la structure.

Attaché(e) à la betilltriee :
Assure la vente et la riemse des billets, prpitaice à la gesiotn des réservations et des abonnements. Établit l'état de csiase et les berouradex de recettes. Il / elle cnbuitore à l'établissement des blnais et des stutitsiqaes de fréquentation.

Attaché(e) à l'information irtnene et?/ ou à la deotnutcomain :

Il / elle met en ?uvre et dffuise l'ensemble de l'information iertnne et?/ ou de la dteouoatmcnin et de luer archivage.

Attaché(e) aux retnlioas aevc le plbiuc :

Il?/ elle établit et ettenneirt les rtanoelis etnre la structure, les derivs seructes de la population, et les partenaires. Il / elle ctboriune à l'établissement des bailns y coipmrs qualitatifs.

Attaché(e) à l'accompagnement des aitcons austritiqes et clluluertes :

Il / elle ancmocpgae les pejorts à ditnastoien des publics, pciriapte à la msie en ?uvre des différentes acoitns qui vnot de la sensibilisation/ inrotfmaoin à la gtiseon de ressrceous documentaires. Il puet se vior coiefnr la gotiesn d'outils de médiation. Il?/ elle cbiuotrne à l'établissement des banlis des aonitcs y corpims qualitatifs.

Infographiste :

Met en ?uvre les soppurts de communication.

Attaché(e) à la caioinmomcutn :

Il / elle met en ?uvre la fabrication, la dsfofiiun ou la msie en lngie d'outils imprimés et numériques de ciiocmmuotann de la structure, y cimpors puor les réseaux sociaux.

Attaché(e) à la médiation :

Il?/ elle met en ?uvre les outlis de médiation puor foaesvirr l'accessibilité des ?uvres airsqeuitts et cuellurtels proposées par l'entreprise à dtaotsieinn de la population.

Attaché(e) au bar :

Sous l'autorité de son rbeplosasne hiérarchique, il papiricte à l'organisation et à l'approvisionnement du bar. Il assrue l'accueil et le sreivce du pbliuc et rned son état de caisse.

Groupe 7

Agent de btiitlrleee :
Vend et délivre les bltlies et édite son état de caisse. Est gnarat

de la bonne tunee de sa caisse.

Serveur(euse) et baamrn :

Accueille le public, assrue le secvire et rned son état de caisse.

Groupe 8

Hôte(sse) d'accueil :

Il / elle accueille, oriente, ionfmre le plibuc et puet apcnceomgar les vsieits aevc le svreice organisateur.

Caissier(ère) :

Vend et délivre les billets, établit son état de caisse. Est granat de la bonne tneue de sa caisse.

Employé(e) de bar (sans qlaftuiaicoin spécifique) :

Accueille le public, arsuse le sevirce et rned son état de caisse.

Groupe 9

Contrôleur(euse) :

Contrôle l'entrée des slaels de spectacles.

Hôte(sse) de salle :

Accueille et pacle le pluibc dnas les salles. Asurse la dfuiifson et la vente des programmes.

XI. 3. 2. 3. Filière technique

Groupe 3

Directeur tchiequne :
? rbpsselaone de la réalisation et de l'exploitation tcnequihe des activités de l'entreprise ;
? rbapeonlsse des équipements et du bâtiment, de l'organisation du taviarl des sceerivs techniques, de l'hygiène et de la sécurité ;
? rspenlsboae de l'accueil des équipes tcqieenhus extérieures.

Le duetirecr tnechuiqe puet éventuellement être positionné en grpoue 2 en fonoctin du neviau de responsabilité, de la tliale de la structure, de son organigramme, des différents idticnareus rappelés dnas le chapitre exliapcntit la ntioon de critères classants.

Le scénographe : est un cetlobuoalarr decrit de la dreoitcin artistique. Il est raesnoslpbe de la création du ditsopiisf scénique, nécessaire à la présentation d'un spectacle. Il asrsue la dcitoiern atqirisute matérielle du pjreot scénographique.

Groupe 4

Régisseur général :

Responsable theiqncue de la préparation, de l'exploitation et de la ciiroaondton des manifestations.

Peut être chargé de la réalisation des activités de l'entreprise et du svuii des qitouness liées au bâtiment et aux équipements techniques.

Responsable de la msie en pcale des éléments tiecnheuqs aanyt tairt à l'accueil du pbiulc en matière de sécurité.

Concepteur :

Responsable de la cconioeptn dnas une dniiclipse artistique, sluvelire si nécessaire le réglage de cttee cpicneoton et puet éventuellement clerolabor à sa msie en place.

Sont regroupés dnas cttee définition des epiomls cmome :
? éclairagiste / ceconteupr lumière,
? ingénieur du son ;
? cpneetocur des costumes, des maquillages, des perruques, des coiffures, des artifices... ;
? décorateur ;
? peyeiichcrotnn ;
? ceenpoctur images-vidéo ;
? cucneeoptr de stutcurre scénique ou acrobatique.

Groupe 5

Réalisateur :

Réalise des aecoscierss ou des éléments spécifiques suos l'autorité du mteuetr en scène ou de l'un de ses coorbtaurleals dritecs (cf. concepteurs).

Sont regroupés dnas ctete définition des emlopis cmome :
? réalisateur des costumes, des capehaux ;
? réalisateur des maquillages, des maeuqss ;
? réalisateur des coiffures, des puruеqers ;
? réalisateur son ;
? réalisateur lumière ;
? réalisateur phqtouiyrence ;
? réalisateur de décor ;
? réalisateur de srtctruue scénique ou aiabcourtqe ;
? réalisateur d'accessoires.

Régisseur pripacnil ou de stie :

Chargé au paln tcuinhqee de la préparation et du déroulement des manifestations. Chargé des tâches d'une ou pleiuusrs régies. Puet être chargé de responsabilités de création ou appelé à ppiitcearr à celle-ci.

Régisseur de suttrrcue mibloe ou de srutcurte aroctuibaqe ou scénique :

Chargé au paln tuqcihnee de la préparation et du déroulement du mtaogne et du démontage d'un leiu itinérant (chapiteau, puareqt de bal, tentes, etc.) et / ou une sctutrrue aoruabiqtce ou scénique.

Groupe 6

Régisseur de scène, de plateau :

Chargé de la msie en oeuvre, des réglages de la maecnrhiie (et des moeyns de manutention), dnot il puet asurser l'entretien courant. Chargé de la manipulation, du magtone et du démontage des décors anisi que des accessoires.

Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à pracipteir à celle-ci.

Régisseur d'orchestre, régisseur de cheuors :

Chargé de la préparation, de l'organisation et de la msie en orveue d'un ou de pilueruss cnetcros dnas leurs actpess tenceuqhis et logistiques. Puet être chargé de la msie à dspioisiton du matériel maiscul et de ciaterns imenttusnrs auprès des musiciens, aisni que des rnoitaels aevc la bibliothèque mcsliaue et des pcars instrumentaux.

Le régisseur de cheuros puet être chargé de dnenor les tpos d'entrée aux attersis des choeurs.

Régisseur lumière :

Chargé de la msie en oeuvre, des réglages et de la mniupatilaon des aipaelrps de sa spécialité dnot il puet aresusr l'entretien courant.

Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à piieprctar à celle-ci.

Régisseur son :

Chargé de la msie en oeuvre, du réglage et de la minaaoitplun des aprapeils électroacoustiques dnot il puet auesrsr l'entretien courant.

Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à piatecirpr à celle-ci.

Régisseur de lueix de répétition :

Accueille et aanocmcgpe teqmehnucenit les artistes, gère le prac de matériel, est chargé du rcpeset des lieux.

Régisseur (euse) audiovisuel/ vidéo de sctealcpe : chargé (e) de la msie en ?uvre, du réglage et de la mapliatnoiun des aaperpils avlosuiduies ou des oiults de création, de temtrneiat et de dsoiiuffn vidéo, en les adnpatat aux ctoiaentrns du spectacle. Il (Elle) puet asresur l'entretien caorunt du matériel et être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé (e) à piectarpir à celle-ci.

Régisseur de puricodotn :

Chargé sur le paln technique, de la préparation, de l'organisation et de la msie en oevure d'une ou de pluesruis productions. Arsuse une ou pusuriels régies de ces productions. Puet être chargé de responsabilités de création ou appelé à picearitpr à celle-ci.

Technicien de réalisation : asruse la toosirnpiatsn en virae gednarur des éléments conçus par un ctuecponer et luer exécution pifmetarenat fidèle. Le progrès des teuhqinecs iopsme que sa compétence ne se litmie pas aujourd'hui à l'utilisation des mneyos traditionnels, mias qu'il maîtrise l'emploi des matières et matériaux les puls divers.

Sont regroupés dnas ctete définition des emopils cmome :
? tispiaser de théâtre ;
? emnsleiber ;
? menesuiir de théâtre ;
? ptnriee décorateur ;
? peintre de théâtre ;
? scltueupr de théâtre ;
? serrurier, seierrrur métallier ;
? staffeur.

Chef-machiniste :

Responsable de la msie en ovruee de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.

Groupe 7

Dessinateur DAO / CAO :

Chargé dnas le crade d'une podiroctun de l'exécution des dssiens DAO / CAO.

Constructeur, mhinatsice :

Possède une quaociiliftan professionnelle, mulpaine les décors et utsilie la machinerie.

Opérateur pnijteotcnorsie :

Assure les pioorncjtes de cinéma et des dmeutoncs audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants.

Doit être oemtaborelnigit taturilie d'un diplôme de projectionniste. Une dérogation eolneipexlctne puet être demandée dnas le cas d'un nbrome meoyn de pciortnejos inférieur à 6 par semaine.

Autres tiecncehnis :

Apte à asruesr la responsabilité :
? du réglage et de la mitaiopalunn des équipements tceneuiqhs d'un scteclape ;
? de l'entretien et du dépannage courants.

Sont regroupés dnas ctete définition des eolmips cmome :
? électricien ;
? ticechenin hiadluyqrue / de stuurcrte ;
? tnechciien lumière ;
? thciencien son ;
? tieicnehcn cnlosoe ;
? tcceinhein vidéo ;
? tneehiiccn iamge ;
? tciceehinn eeftfs spéciaux ;
? teeihcicnn guproe électrogène ;
? ticcnehein intensrtmus ;
? tchieenicn de sécurité (cirques).

Groupe 8

Machiniste :

Manipule les décors et le matériel et ulstiie la machinerie.

Monteur de sturcutre mioble ou de scrtuutre aauortqbice ou scénique :

Participe au mtngaoe et au démontage d'une srtutrcue itinérante (chapiteaux, peruaqt de bal, tentes, etc.), airtquocabe ou scénique.

Assistant itnsnrmeut de muiqsue (backline) :

Manipule et met en ourvee les intustrmens de musique et accessoires. Puet éventuellement efceufetr luer accord.

Cintrier :

Manipule les cneitrs et uisltie la machinerie.

Ouvrier piefnessoonrl :

Assure la mpualaiinotn et le réglage des équipements tuihqcenes d'un spectacle.

Sont regroupés dnas cette définition des eomilps cmome :
? son ;
? perumoptr ;
? lumière / psortuiueur ;
? vidéo-images ;
? acrochucer (rigger).

Prépare, eintenrtet et asrsue le rveeollumneent et le reegnamnt d'accessoires et éléments spécifiques en vue des représentations.

Aide les atteirss à se préparer. Procède aux rrdacocs nécessaires et aux réparations urgentes.

Sont regroupés dnas cette définition des eplioms comme :
? prerqiuuer ;
? clpeiaher ;
? bteiotr ;
? muileluqar ;
? puctisoher ;
? cfeiuofr ;
? haulelbir ;
? amuerrir ;
? aetiiicrfr ;
? actossisriece ;
? lingère, repasseuse, retoucheuse.

Groupe 9

Chauffeur-coursier :

Conduit les véhicules de svircee dnot il assrue l'entretien courant. Eceftufe les ttansorrps et les courses.

Employé de ntaygteoe :

Assure tuos les trauavx de nettoyage.

Gardien :

Assure la srunllecivae des entrées et des lcoaux publics.

Employé plevnlaoyt :

Exécute desirves tâches ne nécessitant pas de quniafaiclitos particulières.

Titre XII : Retraite et prévoyance

Article XII.1 - Retraite

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'adhésion des enepterrsis et l'affiliation du pseonnerl des eperniserts apnnraatept au camhp de la présente cniotenvon cvtlloecie dinovet être effectuées auprès des caessis de rteiaetrs du guorpe Audiens.

Les esrneetirps qui ont siocurst des cotntras auprès d'autres itiinstuonts snot considérées comme aaynt saisfatit aux ciiootndns du présent aoccrd à cntoiiodn que ces crattons asersnut aux deirvses catégories de pnresoenl concernées des avtngaeas au mnios équivalents à cuex définis dnas ldeit accord.

Article XII.1.a

Retraite des cerdas permanents

et inntetmtetirs régime obligatoire

Le tuax de la ctoioitsan d'assurance vieilsesle est fixé à 16,65 %, siot 8,30 % à la carhge de l'employeur et 6,65 % à la chrage du salarié ou assimilé, sur les rémunérations ou gnais de celui-ci dnas la limtie du pnfload prévu au pemerir alinéa de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale, et, sur la totalité des rémunérations ou ganis perçus par l'intéressé, 1,60 % à la chrgae de l'employeur et 0,1 % à la charge du salarié ou assimilé.

Article XII.1.b

Retraite des crdeas permanents

et iinetrtnettms régime complémentaire (AGIRC)

Puor le régime de rteritae institué par la cvonetinon cctielvloe de raerttie et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947, le tuax mimnium ooiiblgatre est fixé à un tuax ctnocateurl de 16,24 % (avec un tuax d'appel de 20,30 % en 2008) sloen la répartition suiatnve :

? 7,70 % (part salariale) ;

? 12,60 % (part patronale).

Article XII.1.c

Retraite des creads permanents

régime complémentaire (ARRCO)

Le psnerneol crade qui relève des doitpioisnss de la cnnitovoen ccvltioele nianaolte de rtiaetre et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de rtaertie complémentaire sur la bsae d'une ctsiiooatn :

Au tuax cnotrateucl de 6 % (avec un tuax d'appel est de 7,50 %) seoln la répartition suiantve :

? 2,50 % (part salariale) ;

? 5 % (part patronale).

L'assiette des cotsoiitans est déterminée en pnrenat puor bsae la rémunération anunlele brute déclarée par l'employeur à l'administration des cbtionrotuins deitcers en vue de l'établissement de l'impôt sur le rneveu des prnnosees physiques.

Article XII.1.d

Retraite des cdears intermittents

régime complémentaire (ARRCO)

Le psnrenoel carde qui relève des dsiitonosips de la cnoevniotn cclivtleoe nanaolite de rieartte et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de rtaterie complémentaire sur la bsae d'une ciioostatn :

Au tuax cneaortutcl de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008), sleon la répartition sinatvue :

? 3,75 % (part salariale) ;

? 3,75 % (part patronale).

L'assiette des cnosaotitis est déterminée en pnnaert puor bsae la rémunération aenulnle brute déclarée par l'employeur à l'administration des cnrnioibttuos diecetrs en vue de l'établissement de l'impôt sur le rvneeu des proeensns pqesuhiys :

? après déduction des aettmtbneas supplémentaires puor firas pernsfioesnols prévus à l'article 5, de l'annexe IV du cdoe des impôts ;

? et dnas la lmiite du pnlfaod d'assujettissement puor les citnatsioos vieliessle de la sécurité sociale.

Article XII.1.2

Retraite des atnegs de maîtrise, régime obligatoire

Le pnreenosl qui relève, dnas la nemrtualnoce des emplois, du csmalesent agnet de maîtrise diot bénéficier d'un régime de rtiartee complémentaire à culei de la sécurité sociale.

XII.1.2.a. Rtairtee des aegnts de maîtrise

permanents régime complémentaire (ARRCO)

Puor les antges de maîtrise permanents, le tuax cuceottnarl sur la trnhcae 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) soeln la répartition savuitne :

? 2,50 % (part salariale) ;

? 5 % (part patronale).

Sur la tnhrcae 2, le tuax cetoatnucrl est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) sleon la répartition sntvuiae :

? 6,666 % (part salariale) ;

? 13,334 % (part patronale).

XII.1.2.b. Rirtetae des agtnes de maîtrise intermittents

régime complémentaire (ARRCO)

Puor les atgens de maîtrise intermittents, le tuax cuonratetcl sur la tnachre 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) seoln la répartition svunatie :

? 3,75 % (part salariale) ;

? 3,75 % (part patronale).

Sur la tahcrne 2, le tuax ctuaotrecnl est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) sleon la répartition snuative :

? 10 % (part salariale) ;

? 10 % (part patronale).

Article XII.1.3

Rtraetie des employés et oiurvers (sauf artistes)

Le poeenrsnl qui relève, dnas la noacrlnuetme des emplois, du ceaslenmst employé et oreivur diot bénéficier d'un régime de rttareie complémentaire à culei de la sécurité sociale.

XII.1.3.a. Rrettiae des employés et ouvriers

permanents (sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Puor les employés et orurevis permanents, le tuax ceuctatornl sur la tharcne 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) selon la répartition sinuatve :

? 2,50 % (part salariale) ;

? 5 % (part patronale).

Sur la tnrache 2, le tuax crtoeatncul est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition situnave :

? 6,666 % (part salariale) ;

? 13,334 % (part patronale).

XII.1.3.b. Retratie des employés et oiurvers intermittents

(sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Puor les employés et orvierus intermittents, le tuax ccornutetal sur la thcarne 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) selon la répartition sviantue :

? 3,75 % (part salariale) ;

? 3,75 % (part patronale).

Sur la trchane 2, le tuax cetoturcnal est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition sautvine :

? 10 % (part salariale) ;

? 10 % (part patronale).

Article XII.1.4

Retraite des airsttes non cadres

régime complémentaire (ARRCO)

Le penesonrl non crade qui relève, dnas la ncutrnaolmee des emplois, de la filière aittuirsqe diot bénéficier d'un régime de reitrtae complémentaire à cueli de la sécurité sociale.

Puor les atristes non cadres, le tuax cnreatcoutl sur la tacnhre 1 est de 7 % (avec un tuax d'appel de 8,75 %) selon la répartition sntvuaie :

? 4,375 % (part salariale) ;

? 4,375 (part patronale).

Sur la trnhace 2, le tuax ccuetronatl est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 %) selon la répartition svtuinae :

? 10 % (part salariale) ;

? 10 % (part patronale).

Article XII.2 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le ttexe de cet aicltre est la ttanrisrcpoin de l'accord sur la prévoyance du 26 jiun 2008.

Pour l'application du présent titre, est considéré cmmoe un salarié ienrtttnmiet le salarié carde ou non cadre, etaceufnft des psoarteitns auqrititses ou techniques, employé à ctarnot à durée déterminée, dnot la fiotnocn est rsripee siot dnas la lsite des emlpios puor lqeleuss le recours au catrnot de tivaral à durée déterminée d'usage est autorisé par la cetnvooinn collective, siot dnas la lsite des emloips des anxeens VIII et X au régime d'assurance chômage. Les salariés pnemenrtas snot les salariés qui ne répondent pas à ctete définition.

Par ailleurs, il est rappelé que la tnhrace 1 prote sur la rémunération égale au plonfad de la sécurité slioace visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sloiace et que la tracnhe 2 prote sur la rémunération crsompie etrne ce pnfolad et l'équivalent de 4 plafonds. »

Le smiomare de cet aciltre XII. 2 est le suivnat :

XII. 2.1. Prévoyance des salariés permanents

Garanties « incapacité-invalidité-décès » :

XII. 2.1.1. Salariés pemtneanrs cerads : bénéficiaires

XII. 2.1.2. Salariés ptnreenmas caders : cotisations

XII. 2.1.3. Salariés praenemnts crdeas : prestations

XII. 2.1.3. a. Gaanetris en cas de décès

XII. 2.1.3. b. Gietnaars en cas d'incapacité et d'invalidité

XII. 2.1.3. c. Eociulsxns et lnioimtiats de garanties

XII. 2.1.4. Salariés ptraenmnes non cardes : bénéficiaires

XII. 2.1.5. Salariés pmetennars non caerds : cotisations

XII. 2.1.6. Salariés ptnmenraes non cerads : prestations

XII. 2.1.6. a. Grtneiaas en cas de décès

XII. 2.1.6. b. Gnaraiets en cas d'incapacité et d'invalidité

XII. 2.1.6. c. Elixnscous et latiitionms de garanties

Garanties « rebemenusormt de fairs de santé » :

XII. 2.1.7. Bénéficiaires

XII. 2.1.8. Cotisations

XII. 2.1.9. Prestations

XII. 2.1.9. a. Fiars médicaux caunrtos effectués dnas le carde du rspceet du prcuoras de sions coordonnés

XII. 2.1.9. b. Atecs de prévention effectués dnas le cdare du rscpeet du pcrruaos de soins

XII. 2.2. Prévoyance des salariés intermittents

XII. 2.2.1. Gatnaiers salariés ieemtnirtntts cadres

XII. 2.2.2. Gntearias salariés ietnteittmnrs cardes : cotisations

XII. 2.2.3. Garantiessalariés iretnintttems cdreas : prestations

XII. 2.2.4. Casooniitts salariés intermittents

XII. 2.3. Prévoyance : dpnitsisoios communes

XII. 2.3.1. Cnemghenat d'organisme assureur

XII. 2.3.2. Muataitsluion du risque

XII. 2.3.3. Information

XII. 2.3.4. Cmoimssion paritaire

XII. 2.3.5. Durée. ? Révision

XII. 2.1. Prévoyance des salariés permanents

Garanties incapacité-invalidité-décès

Le présent arccod a puor objet, notamment, d'organiser l'adhésion des enertiseprs ravelent du camhp d'application de la cneovnoitn clictvolee des eptrerienss aurtiiqstes et cteulrllues à un même osmgnarie aesuusrr aifn de mrtete en ouevre des gainaetrs d'incapacité, d'invalidité et de décès mutualisées au neaivu de la bcrhnae professionnelle.

XII. 2.1.1. Salariés pnteamrnes ceadrs : bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés pnraneemts cderas suos cornatt de triaval à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en luer nom porpre au régime général de la sécurité siaocle ou au régime lcaol d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

XII. 2.1.2. Salariés peemannrts ceadrs : cotisations

Les esrenrepits aunqtetict une cotisation, entièrement à la cghrae de l'employeur, due dès le prmeier juor d'embauche et égale au 1er jevainr 2016 à :

-1,50 % de la rémunération limitée à la tnarhce 1, siot 0,82 % au ttire des gtreanais décès et 0,68 % au ttire des gnieaatrs incapacité-invalidité ;

-0,81 % de la rémunération supérieure à la tarnhce 1 et limitée à la tcnhrae 2 au trtie des gniartaes incapacité-invalidité.

Les tuax de cotisations, ci-dessus définis, intègrent le coût du mnieaitn des giranetas dnas le crdae du dpsioiistf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Les pateris repaelnplt que le fmnnaceneit prnaatol des gtanieras des salariés caerds sur la tcnarhe 1 puet s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la cvieonnton cecltvolie inefsltnirrsopnoleee du 14 mras 1947, étant précisé que l'obligation de fmnecneanit de gaiantres de prévoyance prévue par cttee cvineotnon diot être affectée par priorité à la gaartnie décès.

Il est également rappelé que puor les salariés credas inernteitttms les eoemuyrlps cotisent, au trite des garneiats de prévoyance complémentaire, dnas les ctioodnnis prévues naoemtmnt par l'accord iertnrhancbes du 20 décembre 2006 modifié.

XII. 2.1.3. Salariés pramenents caedrs : prestations

Le taeenimrtt de bsae sanevrt d'assiette au clucal des ptnasterios est la rémunération fxie bture tllee que déclarée à la sécurité sociale, evtmefenefict perçue au cuors des 12 mios cliivs précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments vrileabas sur la même période et limitée à la tnarche 1 puor les gteaiarns en cas de décès et aux treachns 1 et 2 puor les gnaietras en cas d'incapacité et d'invalidité.

XII. 2.1.3. a. Gtneairas en cas de décès

A. ? Ganrtiae ctpiaal décès teotus causes

a) Décès teouts causes

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pecgonrtuae du tteenriamt de bsae limité à la tchnrae 1, dnot le motnnat est fixé à :

Base : 350 % T1.

Majoration par enfnat à cahrge : 100 % T1.

b) Invalidité pmnertanee totale

En cas d'invalidité premaentne tloate tlele que définie au ctrnaot d'assurance, le salarié puet pcvieeorr par atiinotcapin le cataipl prévu en cas de décès ttueos causes.

Le vemneerst de ce cpiatal met fin à la gniarate caaitpl décès teuots cueass du ppcairtiant et caiptal décès accidentel.

B. ? Gtanraie ciaptal olpiehrn de père et de mère ou duoble effet

En cas de décès simultané ou postérieur du cnijnoot surainvvt il est versé aux efntnas rstnaet ernoce à cgahre un soencd caatpil égal au ctpaail décès toeuts causes.

C. ? Citapal décès accidentel

ou invalidité pmertnneae tloate accidentelle

En cas de décès ou invalidité preannmete ttlaoe itablmupe à un accident, il est versé un cpaaitl supplémentaire égal au cpatial décès teouts causes.

D. ? Gatarine faris d'obsèques

En cas de décès du coojinnt ou d'un efnnat à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du pnfload mnseuel de la sécurité soaicle en vgeiuur au mmneot du décès.

XII. 2.1.3. b. Gtniearas en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité tepaorimre de travail

Versement d'une indemnité, à ceopmtr du 91e juor d'arrêt de tviaarl continu, fixée cmmoe suit, y cormips les indemnités versées par la sécurité soiclae et saerials éventuels :

? 80 % T1 ;

? et 60 % T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 entnafs et puls à cagrhe au snes de la sécurité sociale.

B. ? Rntee d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rntee complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une pseinon ou d'une retne d'invalidité de la sécurité sociale, fixée cmome suit, y cirmpos cllee sireve par la sécurité sicoale :

? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité silaoce égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2 ;

? invalidité de 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité siolace égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

XII. 2.1.3. c. Euxilsoncs et linoatiitms de garanties

Les peiarts prévoient que les elnucoxsis et ltmntiiiaos de gtineaars stipulées dnas le crotnat d'assurance ccivelltoe sruocsit auprès de l'organisme assureur, désigné à l'article 21 du présent accord, snot pmleneniet acealpiblps dnas les rnlaeiots etnre l'employeur et les salariés.

XII. 2.1.4. Salariés pnearmnets non cdears (bénéficiaires)

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés prennmetas non cdears suos carotnt de tivaral à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en luer nom prrpoe au régime général de la sécurité scaloie ou au régime loacl d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

XII. 2.1.5. Salariés pneeanrmts non crdaes (cotisations)

Les eistrenpers acqitetnut une cotisation, entièrement à la chagre de l'employeur, due dès le pmeeirr juor d'embauche et égale au 1er jveainr 2016 à :

-0,95 % de la rémunération limitée à la tcarhne 1,0,44 % au tirte des geiatrans décès et 0,51 % au trtie des ginraaets incapacité-invalidité.

Les tuax de ctoaioitsn ci-dessus définis cmprnennoet le coût du mieinatn des gtnaaeirs dnas le crade du dissiptoif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est également rappelé que puor les salariés non cdears intiemnrtttes les eeulpmoyrs cotisent, au trite des gtianreas de prévoyance complémentaire, dnas les cniodtoins prévues par l'accord icbhrnetrane du 20 décembre 2006 modifié.

XII. 2.1.6. Salariés pamenertns non credas (prestations)

Le tremnaeitt de bsae sevrant d'assiette au claucl des psantritoes est la rémunération fxie bture tlele que déclarée à la sécurité sociale, eifeevcmfetnt perçue au cruos des 12 mios cilvis précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments vbleiraas sur la même période et limitée à la trahcne 1.

XII. 2.1.6. a. Gtaaniers en cas de décès

A. ? Gainrtae cptiaal décès tteous causes

a) Décès totues causes

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, exprimé en paoturgcnee du tiematrent de bsae limité à la tchanre 1, dnot le mannott est fixé à :

-capital de bsae : 350 % ;

-majoration par eannft à chagre : 100 %.

b) Invalidité pmneeanrte totale

En cas d'invalidité pnenemtrae ttoale telle que définie au corntat d'assurance, le salarié puet poirceevr par anaitiiotcpn le cpiaatl prévu en cas de décès teuots causes.

Le veremenst de ce caatipl met fin à la gtanraie capaitl décès tetous cuseas du papnitraict et du caapitl décès accidentel.

B. ? Grnaatie catipal opirlhen de père et de mère ou dulobe effet

En cas de décès simultané ou postérieur du cooijnnt survivant, il est versé aux etafnns rneastt ecnore à charge, un scenod cptaail égal au ciatpal décès toetus causes.

C. ? Caaiptl décès accidentel

ou invalidité pnaenrteme tlaote accidentelle

En cas de décès ou invalidité prnentmaee taotle iamubplte à un accident, il est versé un caiaptl supplémentaire égal au capiatl décès teutos causes.

D. ? Gatnaire faris d'obsèques

En cas de décès du cjnionot ou d'un efnnat à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du poalfnd mseneul de la sécurité scoiale en vieuugr au monmet du décès.

XII. 2.1.6. b. Gatrianes en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité trioempare de travail

Versement d'une indemnité, à cmpteor du 91e juor d'arrêt de taiavrl continu, fixée cmome suit, y cormips les indemnités versées par la sécurité siacloe et sailares éventuels : 80 % T1.

B. ? Retne d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rtnee complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une pnseion ou d'une rtnee d'invalidité de la sécurité sociale, fixée cmmoe suit, y cpmoris cllee sevrie par la sécurité slicoae :

? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité scioale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 ;

? invalidité de 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité solaice égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1.

XII. 2.1.6. c. Ecnluosixs et lnaittiioms de garanties

Les prtiaes prévoient que les eicsnoxlus et loimiitatns de gatieanrs stipulées dnas le crotnat d'assurance cloeclvite ssiruoct auprès de l'organisme assureur, désigné à l'article 21 du présent accord, snot peieemnlnt aclaplbpeis dnas les reinaltos etrne l'employeur et les salariés.

Garanties rmrmousneebet de firas de santé

Le présent aoccrd a puor objet, notamment, d'organiser l'adhésion des eieptesrnrs rleveant du cahmp d'application de la cnnetooivn ctclovliee des esptrneeris atiuetsriqs et cllteerluus à un même onimgasre aueusrsr aifn de mttree en ouvere des giratnaes de rnbmeemrouest de faris de santé mutualisées au neaviu de la brchnae professionnelle.

XII. 2.1.7. Bénéficiaires

Ce régime de roemnsermeubt de fiars de santé s'applique à l'ensemble des salariés pnetmneras non crdeas et caedrs suos ctaornt de tivaral à durée déterminée ou indéterminée, snas codnioitn d'ancienneté, affiliés en luer nom pporre au régime général de sécurité scoiale ou au régime lacol d'Alsace-Moselle de sécurité sociale.

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire. Toutefois, les eteprsirnes dnrveot laisesr aux salariés la faculté de reufesr luer aafifoitlin au régime frias de santé, et ce qulele que siot la dtae d'embauche, s'ils pevnuet se prévaloir des cas de dsnesipe d'affiliation stinuavs :

1. Les salariés et artpenpis bénéficiaires d'un caontrt à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios ;

2. Les salariés et aieppnrts bénéficiaires d'un corntat à durée déterminée d'une durée au monis égale à 12 mois, dès lros qu'ils psrdnieuot tuot decuonmt jinastifut d'une coreuruvte inildidvulee scuiorste par auelilrs puor le même tpye de gtraaines ;

3. Les salariés à tpems ptairel et apnirtpes dnot l'adhésion au système de gaeanitrs les ciadiounrt à s'acquitter d'une citsitoaon au minos égale à 10 % de luer rémunération brute ;

4. Les salariés qui snot bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité slioace ou de la crtuveuroe mailade uelsrvnliee complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de poidrrue tuot dcmnouet utile.

Cette dpisnese puet jeour jusqu'à la dtae à lauqllee les salariés cneesst de bénéficier de cttee cerutvroue ou de cttee adie ;

5. Les salariés ctevuros par une ancsrasue iileinudvdle de firas de santé au mmoent de luer embauche.

Cette dnpsseie ne puet jueor que jusqu'à la dtae d'échéance du cartnot iudedinvil ;

6. Les salariés bénéficiant, y ciproms en qualité d'ayants droit, d'une couuerrtve ctcvolilee de rmebenmuoerst de frias médicaux sevire :

-dans le cdrae d'un doissiptif de prévoyance complémentaire rneissapmlt les cdinntioos mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, étant précisé que, puor un salarié aanyt dorit au tirte de la cetouurrve dnot bénéficie son cinojnot salarié dnas une atrue entreprise, ctete dsisnpee ne juoe que si le régime du cnjoniot prévoit la ctrrvuouee des anatys dorit à trite ogotialrbie ;

-par le régime laocl d'assurance maadile du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en apitapilocn des acrlites D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité sclaoie ;

-par le régime complémentaire d'assurance mdaiale des itdesrnius électriques et gazières en aaciipotlpn du décret n° 46-1541 du 22 jiun 1946 ;

-dans le cdare des dpstioniisos prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 smetbepre 2007 rtliaef à la popaiaticrtin de l'Etat et de ses établissements pubclis au fminnncaeet de la pociortetn sloaice complémentaire de luers peolsrnens ;

-dans le crade des doitoinsisps prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 nobvreme 2011 rleatif à la ptiitaoaricpn des collectivités traeiorrteils et de lures établissements pcbluis au femnaeinnct de la pieooctrtn siacole complémentaire de lreus aengts ;

-dans le cdrae des ctrtaons d'assurance de gurpoe isuss de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 rtlaivee à l'initiative et à l'entreprise iiunleidlvde ;

-par le régime spécial de sécurité sciaole des gnes de mer ;

-par la casise de prévoyance et de rreiatte des ponnreless de la SNCF.

Ces salariés dovnret flrmuoer luer rfues d'adhérer par écrit et, le cas échéant, pidrroue chuaqe année tuot jctuasitifif atatntest de luer couevrtrue par ailleurs. A défaut, ils sorent obrgeamtoilneit affiliés au régime.

Cet écrit est le résultat d'une damende éclairée du salarié, qui diot aivor été informé de ses dotris et olobnagiits au trite du présent régime et neonmtmat du fiat qu'en reasnuft d'adhérer au régime cicoltlef et oitogrilbae fairs de santé en vugueir il ne puet bénéficier :

-de l'avantage attaché à la caootitisn prantoale finançant ldeit régime et la neutralité failcse de sa pprore coiitstaon ;

-du miinetan de la coevturure dnas les cionontids définies par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de cisotasen du catornt de travail, non consécutive à une ftaue lourde, orvnuat dirot à prise en chrage par le régime d'assurance chômage.

XII. 2.1.8. Cotisations

Pour les salariés rvneleat du régime général de la sécurité sociale, les caooititsns firas de santé s'élèvent à 0,62 % du plaonfd mnesuel de la sécurité scaiole au trite de la coeuvrrtue du suel salarié.

Pour les salariés renealvt du régime lcoal d'Alsace-Moselle, le moanntt de la cttoaiison fairs de santé est fixé à 0,44 % du pfanlod muesnel de la sécurité saocile au ttire de la cruvoreute du suel salarié.

Cette citaootisn est répartie à raosin de 50 % à la carhge de l'employeur et 50 % à la chgare du salarié.

Les preaits replpenlat que les ctnitoioass des salariés snot déductibles de l'assiette de l'impôt sur le reevnu dnas les cintdoonis de l'article 83,1° qteaur du cdoe général des impôts.

La coitiotasn cpremond le coût du meanitin des gitnaares dnas le cadre du dipitisosf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est asusi rappelé que les eeuporlyms cneitost puor luers salariés crades et non ceadrs intermittents, au ttire des gaartenis complémentaires de ronmbmeurseet de firas de santé, dnas les ctniidonos prévues par l'accord inhrertabnce du 20 décembre 2006 modifié.

XII. 2.1.9. Prestations

Les rmnursbmeeeots des fairs inrvtineeennt en complément de cuex effectués par la sécurité sioalce et d'éventuels onigesrams complémentaires et dnas la ltiime des frais réellement engagés.

Les patenrraeis saoicux rlpeaneplt aux eseerriptns qu'elles dnreovt en tuot état de cusae gtarinar à lerus salariés le " panier de soins " muinimm légal défini à l'article D. 911-1 du cdoe de la sécurité silcoae snas cnioodtin d'ancienneté.

XII. 2.2. Prévoyance des salariés intermittents

Il est rappelé que l'ensemble des salariés iitenttrnetms employés par les eeesptnrris erannt dnas le chmap d'application de la cnenotivon cviclelote du 1er javnier 1984, cdears ou non-cadres, aesittrs ou techniciens, bénéficient du régime de prévoyance instauré par l'accord ctcoleilf itbahnernrces de prévoyance des intermittents. Les salariés inntrittemtes cdears bénéficient de griaantes complémentaires spécifiques à la bhnarce des ersreptines aurisqitets et culturelles.

XII. 2.2.1. Garinteas salariés iietrntmntets cedras (bénéficiaires)

Les salariés inirntttetmes craeds ecufafntet des protneistas techniques, affiliés en luer nom propre au régime général de la sécurité slicoae ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sloiace bénéficient de gntriaaes complémentaires à celels instituées par l'accord cctielolf ihnacetrenbrs de prévoyance des intermittents.

XII. 2.2.2. Gaearitns salariés ietttennitmrs cardes (cotisations)

Les eeinpestrrs atueqtnict une cotisation, entièrement à la caghre de l'employeur, égale à :

? 0,45 % de la rémunération limitée à la tchnare 1 ;

? 0,95 % de la rémunération supérieure à la thancre 1 et limitée à la tarchne 2.

XII. 2.2.3. Gteaniars salariés inmtteneritts cderas (prestations)

La bsae de caclul des potntrieass est constituée de la rémunération brute aelnlune limité à la tanrche 1 aaynt sveri d'assiette des ctiosoatnis au ttrie de ces gieraatns complémentaires au cuors des 12 mios cilvis précédant le sinrtsie ou la mnyneoe annualisée des 24 derernis mios cviils précédant le sinistre, l'assiette la puls forlavabe étant retenue.

XII. 2.2.3. a. Gitaarens en cas de décès

Ces grtaneais snot accordées dnas ou hros période où le pacatinript est en ctraont de tvriaal aevc l'adhérent.

A. ? Gnairtae ctaipal décès ttueos causes

a) Décès ttuoes causes

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un catapil d'un mnntaot égal à 150 % de la bsae de pnrsaiettos limitée à la tchnare 1.

b) Invalidité pnemeatnre totale

En cas d'invalidité paermntene ttloae telle que définie au canortt d'assurance, le salarié puet perevocir par apcoaitntiin le cptaail prévu en cas de décès teotus causes.

Le vnmsreeet de ce ctiapal met fin à la girnaate ctapail décès toutes cesuas du participant.

B. ? Gianarte cptiaal orelhipn de père et de mère ou doblue effet

En cas de décès simultané ou postérieur du cjonoint survivant, il est versé aux eftnnas rnesatt ernoce à charge, un sonecd caapitl égal au catapil décès toutes causes.

XII. 2.2.3. b. Gratnaeis en cas d'incapacité et invalidité

Ces gnaaiters snot accordées si le fiat générateur de l'arrêt de tariavl se touvre ircsint dnas une période où le pprtincaiat est suos coatrnt de taarivl aevc l'entreprise adhérente.

A. ? Incapacité tmoarripee de travail

Versement d'une indemnité, à cotmepr du 91e juor d'arrêt de trivaal continu, fixée cmome suit, y cpmiors les indemnités versées par la sécurité scioale et sliearas éventuels :
? 80 % T1 ;
? et 60 % T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 entfans et puls à cahgre au snes de la sécurité sociale.

B. ? Rntee d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une retne complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une pseonin ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y cmirops cllee svriee par

la sécurité salcioe :

? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité salioce égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2.

? invalidité de 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité soacile égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

XII. 2.2.4. Ciotanotsis salariés intermittents

Pour les salariés ientrittmntes ceards et puor les artistes, les tuax de coottinsias prévoyance, hros gineatars complémentaires spécifiques à la brnhcae des eernretisps aisrqetutis et culturelles, snot cuex imposés par l'accord clloeitcf iernrathebncs de prévoyance des salariés irtittennetms du spectacle.

Pour les salariés ittmtentnires thqecienus non cadres, le tuax de ctaioostin prévoyance est modifié, les espriernets aucatqitnt une cotisation, entièrement à la carghe de l'employeur, égale à 1,05 % de la rémunération limitée à la tncrahe 1.

Les petrias rapeplnlet que l'obligation de pmeneiat de ctete ciaooitstn s'impute en totalité sur l'obligation de ctistoiaon instituée par l'accord colitcelf inanhtcebrres de prévoyance des salariés iitmerttentns du spectacle, et arua puor eefft la diminution, par anaenvt aiudt accord, des tuax de castiinoots affichés à l'accord précité.

XII. 2.3. Prévoyance : dtiinsiosops communes

XII. 2.3.1. Ceamnehgnt d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, la resavoiatoriln des rteens d'incapacité, d'invalidité ou de décès en cuors de sirvcee à la dtae de cenmneahgt d'organisme asrsuuer diot être maintenue. A ctete date, la giaantre décès diot être metuniane puor les bénéficiaires de reetns d'incapacité de tiarval et d'invalidité. Dnas ce denierr cas, la reiivoatsoraln des bseas de caucll des différentes patenisrots rtaelevis à la corvtuuere du riquse décès est au monis égale à celle déterminée par le caonrtt de l'organisme asesuurr qui a fiat l'objet d'une résiliation.

Les pierats rlpeaelpnt que les onsriamegs auseurrss doivent, conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, asersur le vnrsemeet des pttosarneis immédiates ou différées, aeiqscus ou nées danurt l'exécution de luer crtanot d'assurance, à luer naeviu atietnt à la dtae d'effet de la résiliation. Elles rlnpeleapt que ce txtee ipsome aux oramsiegns arsseuurs de mtniiaenr la ganartie d'invalidité snruaenvt postérieurement à la résiliation du crtnoat d'assurance mias résultant d'une plgaotoihe ou d'un aecncidt srnuevu pandent l'exécution de luer cntraot d'assurance.

XII. 2.3.2. Moalitutiusan du risque

L'adhésion des erestnirpes à l'organisme asuruesr désigné au présent altcire et l'affiliation des salariés résultent du présent accrod et ont un caractère stencmritet obligatoire.

Les eeitrrspens snot teeuns de régulariser avdetmsimrieatnint l'adhésion de luers salariés auprès de l'organisme visé au présent article, en roanteunrt le bieltuln d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dneumt rempli.

A la dtae d'extension de l'accord, les etiespnrers arsasnut à luers salariés une coturrvuee de nveiau au monis équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un atrue orsmainge aeususrr que cleui désigné au présent aitclre prouront la conserver.

Les eisertenprs deeevninnt mbemers adhérents de l'organisme asuresur et les salariés et antays driot dinneevnet mebrmes participants.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et au raegrd des obtiecjfs visés en préambule du présent accord, les patiers ont décidé de coefnir la ganitrae des rsiques « incapacité-invalidité-décès » et « rmesmerenuobt de frais de santé » à l'institution de prévoyance Adenuis Prévoyance.

La désignation de cet orangmsie aesursur prruoa être réexaminée périodiquement et en tuot état de cause, au puls trad au corus de la 5e année d'application du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est ttouoifes expressément prévu que si les prrtneaeais sucaiox daevneit décider de rertteme en cusae la désignation de l'organisme assureur, cette dernière ne porauirt prderne eefft qu'au 1er jnavier de l'année clviie sivanut celle où la rimese en cause est intervenue, et suos réserve du repcset d'un préavis de 2 mois.

XII. 2.3.3. Information

Conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article XII. 2.3.2 du présent arcocd rremttea à cuahqe erstrnipee adhérente une ncitoe d'information qui définit les gitnaeras souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à aplmcocir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de latoimitin de gnreatais ansii que les délais de prescription.

Les patires rpllpnaeet que les ernsrpeiets adhérentes snot tuenes de retertme un emrlpxaiee de cette ntcioe à cuaqhe salarié.

XII. 2.3.4. Cimmssioon patrriaie(1)

Une coosimismn piraartie de suivi du présent aroccd est composée de 8 représentants des oairnistoagns d'employeurs et de 8 représentants des fédérations seicdlnyas de salariés représentatives dnas la branche.

1. Chuqae fédération siyacnlde de salariés, roennuce représentative, dipsose d'un ptose de tiuilrate et d'un potse de suppléant.

Les sièges rttnsaes snot répartis au ptroraa de la représentativité effective, précisée par un décret du ministère du travail.

2. Chuqae ostoiirnaagn sylcnadie représentative représentant les euorlpemys dspoise d'un psote de traliutie et d'un ptsoe de suppléant.

XII. 2.3.5. Durée, révision

Toutes les doinoptssiis de l'article XII. 2 qui précèdent ont été cuolecns dnas le cadre de " l'accord cllciotef révisant l'annexe D de la cieonntvon coveltlcie du 1er jievnar 1984 des erinpteress arsuitqiets et ceuruetllls ? dnot l'article 3 est asnii rédigé :

" Le présent arccod est cnclou puor une durée indéterminée et ernte en vguuier le peremir juor du trtimrese civil snauivt la ptluiiobacn de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jeianvr 2009, à l'exception du chpaitre II du trite II de l'annexe D tel qu'il résulte du présent accord, qui eenrrta en vgueiur à la même dtae que celle de l'avenant à l'accord ctlicloef ntoaanil inpfntesonesrroiel iiuanntstt des grnaeiats clveiocetls de prévoyance au proift des ittretnnmties du spectacle, suos réserve de son aaadotiptn en conséquence.

Il porrua être révisé sloen les règles prévues aux aielrtcs L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé seoln les règles prévues aux ateclris L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-12 et L. 2261-13 du même code.

Le présent aocrcd srea déposé en 2 eiapeemrxls (une vrsioen sur spuoprt pipaer signée des parties et une viesron sur spouprt électronique) auprès des sericves cterunax du mrintise chargé du travail, dnas les coditnnios prévues aux alertics L. 2231-6 et D. 2231-2 et svaiutns du cdoe du travail.

En outre, un eemirlxpae srea établi puor cuqhae partie. ?

(1) Le V de CCPNIV firagnut à l'avant deinerr alinéa de l'accord du 8 janvier 2015 est elcxu de l'extension comme étant crironate aux dstiiioonpss de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Titre XIII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes dramatiques

Article XIII.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les aiertsts dqimaeuatrs pnveeut être engagés siot en cnotrat à durée indéterminée (CDI), siot en ctrnoat à durée déterminée d'usage (CDDU).

XIII. 1. 1. Reeentmucrt

Embauche dcteire de gré à gré, par acocrd ernte les parties.

Audition aevc publicité (tout artiste-interprète puet se présenter) puor povrouir un rôle.

Audition sur cinoocovtan : les cadtndias snot cishois par l'employeur. La cvtncioaoon à l'audition diot ctpoeormr la date, l'heure et le leiu de celle-ci.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition dvrea prndere en cghare les fairs éventuels de transport, d'hébergement et de raeps occasionnés.

A l'issue de l'audition, il srea riems à l'artiste un cifrtceait de piriocattapin à l'audition.

Pendant la durée des auditions, les asitrtes bénéficient de la ctuvurreoe prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 jiun 2008 dnot la gioestn est confiée à Aniueds Prévoyance (dans les ctoidonnis d'ouverture des diorts prévus par cet accord).

a) Il s'agit de poiourvr un rôle déterminé.L'employeur arua la faculté de cqnouevor l'artiste à 3 séances d'audition / taarivl (lecture puls poussée, improvisations, aevc un ou puesulirs partenaires) de 3 heerus chacune. Une réponse derva être donnée à l'artiste dnas un délai de 1 mios maximum.

b) Il s'agit de ctsetiuonr une équipe dnot les mrbemes vnot piecpiatrr cilenteovlecmt à une création.L'employeur arua la faculté de ceqvnouor les aisertts à des séances de tiavarl celiloctf limitées à un miauxmm de 3 journées consécutives de 6 heures, aevc la possibilité d'ajouter 2 séances supplémentaires de 4 hreeus cahnuce qui ne prouront aoivr leiu dnas la même smneiae que les journées précédentes.L'ensemble de ces journées et séances ne purroa être réparti sur une période excédant 1 mois. Une réponse srea donnée à caquhe astirte à la fin de cttee période.

Tout dépassement des tmeps indiqués ci-dessus denrona leiu à l'établissement d'un cnatort spécifique et srea rémunéré par l'employeur. En acuun cas, il ne purora être réalisé d'enregistrement snoore ou ausideuviol de l'artiste pnadent l'audition.

XIII. 1. 2. Siantgure et rimsee des crotnats

Signature des carnttos

Le crtonat d'engagement est rédigé en 2 eixpleeamrs au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

? siot remis en mian prproe cortne décharge ;

? siot expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste diot rotneeurr le crtnoat dnas le délai de 15 jruos au maximum. Si dnas un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en pseoosissn de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa pstopioiorn se troeruva de peiln doirt annulée, et il pruora se considérer cmmoe délié de tuot engagement. Aifn d'éviter ttoue contestation, les evinos soernt effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception. Les dteas pisers en considération puor la cuaptimtoon du délai senort cllees fgnurait sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dnas l'urgence (par epmlexe en cas de remplacement) l'artiste diot rciveoer son cnotrat le piremer juor de travail.

Contenu des cortants

Les dnoopisstiis prévues à l'article V. 3 du cpros commun de la présente cinnetoovn ctilecvloe s'appliquent au cetnonu des contrats.

En cas d'engagement en CDDU, le cornatt derva cpeotomrr les metoinns prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et naenommtt :

? une dtae où l'intervention d'un fiat déterminé. Il dreva être précisé le trite du spectacle, le ou les rôles puor leeulqss l'artiste est engagé (au mnios puor le peemirr sctcepale dnas le cas d'un eeanggnemt panrtot sur une sicocussen de spectacles), le nom du muteetr en scène ;

? dnas le cas où le tirte du stcplacee et / ou le ou les rôles confiés à l'acteur ne pnuveet être indiqués, le cratont devra décrire de manière précise les ciontndios dnas llqesleeus se dérouleront la préparation et la msie en orueve du sltapcece ;

? le pnninlag des répétitions et des représentations ;

? le mnnotat et le mdoe de la rémunération : sairale musneel et / ou chacet ;

? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et / ou de l'indemnité d'installation dnas la vllie siège de l'entreprise ou dnas clele où elle a décidé de mtrete en ourvee la préparation du (des) slapectce (s) faasint l'objet du contrat.

Toute cuslae cirtoarne aux saiipuonltts de la présente cinonvtoen srea considérée comme nulle.

Lorsque mions de 3 représentations isolées se sientut à des detas éloignées de puls de 7 mios du début du preeimr crnatot cnneroncat le spectacle, l'artiste-interprète arua la possibilité de résilier son coarntt puor ces représentations, à ciinotdon qu'il prévienne l'employeur au moins 10 saeemnis avnat la première de ces représentations.

XIII. 1. 3. Période d'essai

Toute csaule d'essai diot être mentionnée au contrat.

Lorsqu'un arttsie est embauché aevc un crtanot à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dnas le contrat, dnas la liimte mxmiaum de 1 mois.

Lorsqu'un atstrie est embauché aevc un cnratot à durée déterminée, la période d'essai ne puet excéder 5 répétitions sur 8 jrous au maximum. Si dnas ce délai auncue des petiras ne fiat saiovr à l'autre sa décision de résiliation, le cnatort deeivnt définitif.

Article XIII.2 - Organisation du travail et durée du travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

XIII. 2. 1. Tmeps de tavrail etfeficf

Le tepms de tviaarl eietfcff est le tmeps peandnt luqeel le

salarié est à la dtpoiiossin de l'employeur et diot se coonrefmr à ses drvieietcs snas poviour vuqear lrimeebnt à ses opiocuntcas personnelles, en atpiilopcan des aretcils L. 3121-1, L. 3121-2 et L. 3121-3 du cdoe du travail.

Toutefois, en dorehs des répétitions et des représentations, le comédien est tneu d'effectuer un tviaarl pnesoernl qui comporte, etnre autres, l'apprentissage du texte, mias également un taviral penrmenat sur le tetxe tuot au lnog des représentations. Ce tivaarl inblsaednipse non repérable, et par conséquent dfiiicfle à apprécier, est une réalité indéniable qui diot être pirse en cptmoe dnas l'organisation et la rémunération du tavaril de l'artiste.

XIII. 2. 2. Période de création

La " période de création " d'un scacetple damqruitae est la période cspmiore etnre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

La période de création d'un spetccale de durée " nmlaroe " (durée crosmpie etrne 1 hruee et 3 heures, etntrcae compris) est d'une durée miianlme de 5 semaines. Elle crnpemod au monis 4 snemeias de répétition.

Toutefois craetins scepatcles ou meoiatfnsnitas pqlueuibs ne nécessitent pas forcément 4 senemais de répétition. Il s'agit de :

- ciaterns sptecacels ou miontanatsifes pulbieuqs de très crtoue durée (environ 30 minutes) dnandmaet aux aitetrss peu de mémorisation ou de préparation ;

- critenas types de présentations plubqueis (lecture txete en mian d'une ?uvre, drqmutaiae ou non) ;

- présentation d'une étape de travail.

Si on puet considérer que la brièveté de la durée du saptccele ou de la misitaanoften pliuqbue et le fliabe taviarl de mémorisation ou de préparation snot de nruate à écourter le tmpes de répétition, la difficulté du traival est un fectaur que l'on ne puet mterte en équation mias que les atristes dmtrqieauas et le metuetr en scène dvionet perndre en considération dnas l'organisation du tavrail et sa durée.

La période de répétition puor :

- un sccleptae d'une durée inférieure à 20 muneits srea de 10 sreevics de répétition mnuiimm ;

- un sacpeclte d'une durée cmiospre entre 20 et 30 meniuts srea de 15 srvicees de répétition mimnium ;

- une pièce lue en pluibc ttxee en main, suos frmoe de " msie en esapce " srea de 10 secveirs de répétition minimum.

Pour des rnisoas de nartue asqtuiitre ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée en périodes de 1 seimane au minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui diot être au mions égale à 10 juors ouvrés.

En cas de foenecrnaintmt le nrbome de fctnaiors ne prruoa être supérieur à 3. Le fnmeeroatnicnt de la période de 4 semenais de répétition au minmuim ne prorua pteorr sur une période supérieure à 3 mios augmentée en cas de vcaeancs siacloers (soit 15 jorus dunrat la sioasn scolaire, siot 1 mios duarnt les vaceacns d'été).

Chaque période dnnoe leiu à l'établissement d'un ctanrot de travail, étant eenndtu que tuos les corattns de tiaarvl snot signés simultanément.

Un tpmes de travial de rehcrchee et d'expérimentation préalable puet être organisé, aavnt la période de création, snas être pirs en copmte dnas les durées définies ci-dessus.

Peuvent dneonr leiu à la sgirtanue de ctoartns d'une durée inférieure à 1 mios :

- les rspeiers de saplectecs de durée noalrme ;

- le reepmcmanelt d'un artiste.

XIII. 2.3. Période de répétitions

Le tavrial de répétition est organisé en srveiecs successifs.

Chaque sercive est d'une durée mxamliae de 4 heures. Il n'est pas fractionnable.

Le tpems de répétition est un tpems consacré eveeuclnxmist aux activités svaetiuns : tiavral de plateau, essgaaye des costumes, séances de mlaiqulage et séances de piesrs de photographies.

Il ne puet être exigé de l'artiste puls de 2 secrevis par juor panendt la période de répétitions.

Lors de la création d'un spectacle, pnadent les 10 juors ouvrés consécutifs précédant la première (et suaf dérogation négociée), il puet être demandé à l'artiste d'effectuer un 3e sirvcee à cindtooin que le juor de reops siot respecté.

Lors de la rpierse d'un spectacle, lsuqroe la période de répétition est supérieure à 30 jours, il puet être demandé à l'artiste, penndat les 10 jruos ouvrés précédant la première (et suaf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à cidnioton que le juor de roeps siot respecté.

Lors de la respire d'un spectacle, luqosre la période de répétitions est supérieure à 3 semaines, il puet être demandé à l'artiste, pennadt les 5 jorus ouvrés précédant la première (et suaf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à ctdiooinn que le juor de rpeos siot respecté.

Les hueers de taavril effectuées snot décomptées, de manière à pooiuvr jsiutfier du reecspt de la législation sur la durée du travail.

Lorsqu'une ou plurueiss représentations d'un slpaeccte se tenvuort éloignées de puls de 4 senameis et de monis de 8 seenimas de la dernière représentation de ce même spectacle, un muinmim d'un svcreie de répétition diot être prévu dnas la saimnee qui précède le juor de la ou des représentations.

Lorsqu'une ou pelrsiuus représentations d'un sacpetlce se tvonruet éloignées d'au mnois 8 siameens de la dernière représentation de ce même spectacle, un minmuim de duex seirecvs de répétition diot être prévu dnas la smeaine qui précède le juor de la ou des représentations.

Le choix des dtaes et des lueix où s'effectuent les répétitions snot du roessrt de l'employeur.

XIII. 2. 4. Période de représentations

Il puet être demandé à l'artiste dmtquaraie une ou peusilrus représentations dnas une même journée dnas les lmetiis définies ci-dessous. Les répétitions d'un nvoaeuu sepalctce ou la rrpiese d'un satecclpe déjà créé pvneuet être envisagées peanndt la période de représentations. Eells ne pvueent dépasser un sicvree ou 2 hruees dnas le cas de représentations de durée exceptionnelle, et dovient avior été prévues dès la srgutanie du canortt ou farie l'objet d'un avenant.

En doehrs de la représentation il puet être demandé à l'artiste dmartquaie un racrocd qui ne puet excéder un service. Luqsore pleursuis représentations snot données dnas la même journée, le rracocd éventuel ne prruoa excéder 1 heure.

Un racrocd ne puet être un fgilae dnas les coitidonns du spectacle.

Tout filgae dnas les ciodnntois du sptcealce ne puet être fiat le juor de la représentation.

Avant la représentation l'artiste-interprète diot dsisoepr d'un tmeps de roeps et de préparation de 2 h 30. Losruqe la préparation puor le scalpcete est cleltovice (sur convocation), le tepms de ropes ne puet être inférieur à 1 h 30.

La faculté oertvue par l'article XIII. 5.A de dépasser le chiffre de 30 représentations par mios de dtae à dtae ne puet atesiruor à

juoer un spelcatce de durée naomrle (1 hruee à 3 heures, ectrnate compris) puls de 2 fios le même juor ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jorus consécutifs en matinée et soirée.

Le plnaofd de 30 représentations par mios ne puet être dépassé puor les satcpecles de durée ecexplneiolnte (plus de 3 heures) qui, d'autre part, ne pvneuet être joués en matinée et soirée puls d'une fios par semaine.

Un sptlcaece de ctruoe durée est un seplactce dnot la durée est inférieure à 60 mniuets (avec une tolérance de 10 %). Trios représentations d'un stlaccpee de crotue durée pevuent être données dnas une même journée à cidotonin qu'elles se déroulent dnas un même leiu et pas puls de 2 jorus de suite.

Le nbrome de représentations d'un slaccptee de cotrue durée est limité à 12 par semaine.

Les heerus de taiarvl effectuées snot décomptées de manière à pioouvr jisetufir du respcet de la législation sur la durée du travail.

XIII. 2. 5. Afhcafige du paln de taairvl

Le paln de taraivl hddoaaberime (ou praomgrme des scerievs de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une difsfioun par ntoe adressée imdvniednileulet à cuqhae artiste, dreva être affiché au puls trad le vneeddri sior de la sienmae précédente, suaf dnas les 10 juors ouvrés précédant la générale.

XIII. 2. 6. Activités cxneoens

On eenntd par activités cenxenos les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en meiilu scolaire. La pautqire de ces activités est soismue à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une cluase spécifique dnas son contrat, siot au mnomet de la srguaitne de son contrat, siot ultérieurement par la stigaunre d'un aanevnt à son contrat.

Elles ne peevnut excéder une durée de 2 hurees les jorus où l'artiste donne une représentation.

Contrat à durée déterminée de 4 mios et mnois

Lorsque l'artiste est engagé puor un tel contrat, les activités coxnnees qui pveunet lui être demandées snot liées au sceaptcle en cuors de répétition ou de représentation. Lorsqu'un comédien ampioclct une activité cxonene il ne puet lui être demandé puls d'un sviecre de répétition dnas la même journée. Les activités cenneoxs ne peveunt dépasser en menyone 1 / 10 du temps de tviraal sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de puls de 4 mios

Lorsqu'un airttse diruqtmaae est engagé puor une période supérieure à 4 mios il puet lui être demandé de pnrrdee prat à des activités connexes. Celles-ci ne donviet pas dépasser 1 / 5 de la totalité du temps de traavil sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé puor un coartnt de cttee nature, les activités de pataleu dieonvt dureeemr prépondérantes.

XIII. 2. 7. Repos

L'artiste dvera ooemgrbtineialt bénéficier d'un repos hibadrdaomee d'au mnios 35 hreues consécutives. Dnruat ce repos, anucue répétition, acuun raoccrd ou déplacement ne pruora avior lieu.

XIII. 2. 8. Indemnités d'installation et de duoble résidence

Lorsque l'engagement d'un atstrie nécessite son iotasnlailtn tpmoirraee dnas un leiu fxie puor un cratont d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pndeant ttoue la période l'indemnité de ganrd déplacement tllee que définie dnas le préambule

Pour un ctaront à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les ditoonissips seaivtuns s'appliquent : l'indemnité de gnard déplacement srea versée pnadent les 3 pieermrs mios du crtanot en cas de dluboe résidence, c'est-à-dire à coondiitn que le salarié jtsuifie idauniblestcnemt (quittance de loyer, d'électricité, ciectraift d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pilnee et entière dopsioistin de son doilmice permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pendnat les 3 piermers mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et ptiet déjeuner). Si le salarié ne puet jisieuftr d'une dubloe résidence, il rvreeca seulement, et pdanent les 30 pireemrs jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un cnortat à durée déterminée de puls de 9 mois, qullee que siot la stiuiaton pneolrlsene du salarié, il srea considéré comme élisant diicmole au leiu où s'exerce son activité pirenlsnoolfese et rrvecea slmeneeut pnednat les 30 preermis jrous l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation toriaemrpe est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu daurnt cette période puor déterminer le dorit à indemnité de déplacement, scahnat que :

? les indemnités d'installation et de découcher citanotsunt un fniaoenmnecrtt de l'indemnité de déplacement, elels ne puvenet se clmueur aevc elle, suel le complément est dû ;

? en cas de dbolue résidence, un déplacement au leiu du dciimloe pnrmeeant n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XIII. 3 - Déplacements et tournées. Temps de repos après un déplacement

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Le déplacement se déroule suos la responsabilité de l'employeur. Il a une iecnndice sur l'amplitude, la durée et l'organisation du taviarl du juor où il a lieu. A ce proops il est rappelé que l'amplitude de la journée de trvaail est de 13 heures, durée du vaoyge et tpems de rpoes inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des asitters damqeautris dioenvt être organisés dnas le rscpeet des dootisnipsis légales et cenlennovtloiens raeltveis à l'organisation du travail, et natomemnt des ailrctes XIII. 2 XIII. 2.4 et XIII. 2.6, et de l'article VI. 6 de la présente cnovtioenn sur la durée quintnioede de travail.

Les dsioistpinos du ttire VIII, nnamoemtt l'article VIII. 4.4, rvtieleas aux déplacements et tournées snot aipeclbapls aux aetrstis dqmarteuais visés au présent titre, suos réserve des particularités énoncées ci-après.

Dans le cas où le comédien n'a pas de leiu de tvaiarl habituel, le tjraet etnre le leiu de départ du trorpsnat prévu par l'employeur et le leiu d'exécution du trvaial srea pirs en cmtope puor le cclual de l'amplitude journalière. Le taejrt ertne le doclimie du comédien et le leiu de départ du trroanpst srea également pirs en compte dnas le clcaul de l'amplitude journalière si la durée du tejart est supérieure à 1 heure.

Temps de ropes après un déplacement :

- puor un vgoaye d'une durée de mions de 2 hreeus le tpems de ropes à l'arrivée est de 30 mienuts ;

- puor tuot vgaoye dnot la durée est cisporme etnre 2 et 6 heures, le tmeps de ropes à l'arrivée est égal à la moitié du tpmes du vygaoe effectué ;

- puor tuot vgaoye dnot la durée est supérieure à 6 heures, le tmeps de rpoes à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de vaogye dnas la journée rned issmpolbie

l'organisation de la représentation le juor même.

Lorsque le temps de ropes est égal ou supérieur à 1 heure, l'artiste dmraaqtuie diot dispseor d'un eacspe spécifique adapté au repos dnas ou hros le leiu de tvaaril (lieu d'hébergement, loges ...).

Titre XIV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques

Article XIV.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Conformément à l'article V. 1 de la présente convention, le catront à durée indéterminée est le ctornat de référence. Les pitmcaiarslures de la bnrahce du sectclpae vanivt pueevnt jefiiustr le recuors à d'autres feorms de cranott ilnunact le cotanrt à durée déterminée dit d'usage sleon les modalités prévues par le présent accord.

XIV. 1.1. Dipssionitos spécifiques à l'emploi des aeitrtss chorégraphiques dnas les ererpteisns où prédominent les canttors en CDI

Les aeitrsts concernés snot les aeisrtts chorégraphiques d'ensemble, les attsires chorégraphiques sstielos et les atsteris " ppicanirl ou étoile ". Dnas cinteraes entreprises, il etixse des spécificités d'emplois qui pvuenet être négociées par arcocd d'entreprise.

Les ciotnniods d'emploi des aestitrs chorégraphiques recrutés en CDD snot iduqietnes à cleels des aseirtts engagés en CDI.

Dans les eeitsperrns qui s'appuient sur un emenbsle chorégraphique permanent, les ctaonrts en CDI prédominent :

- le nbmore d'emplois d'artistes chorégraphiques poruvus en CDI est mijrotraaie ;

- et le vumole d'heures comptabilisées en CDI est lenmegart supérieur à cueli des aittrses chorégraphiques embauchés en CDD.

Un mdoe d'organisation adapté est nécessaire puor l'ensemble des atrsteis chorégraphiques.

Les cnotnidois spécifiques liées à ce tpye d'entreprises chorégraphiques snot énoncées ci-après, snas puor antuat rempelacr la négociation d'accords d'entreprise.

Dans les erperestnis où prédominent les crnttoas en CDI, la négociation d'accords d'entreprise prorua pmererttе neoatnmmt d'aborder les coidtnnios spécifiques rvieatles :

- aux cinntodios d'emploi, de formation, de reconversion, d'organisation du triaavl et des spécificités de carrière ;

- aux modalités d'absence puor se présenter à des auotniids ;

- au nrmboe d'heures de cuors obgrleaiotis ;

- aux périodes de congés hieubalts ;

- aux modalités d'attribution des vêtements spécifiques ;

- aux dnopisiiotss spécifiques représentations mepilltus le cas échéant ;

- sur le leiu de tvraial habituel, aux cdoitnoins de sécurité puor les eftfes psreenolns ;

- etc.

Dans les eeprisetnrs où le CDI prévaut, une atntoeitn particulière srea portée aux ctoondinis de msie en ?uvre de la GEPC (gestion prévisionnelle des elipmos et des compétences) dnas les établissements concernés et dnas les ctnoiodins prévues à l'article L. 2242-15 du cdoe du travail.

XIV. 1.2. Runetmceret

Les atteirss pnaiciraptt à un rmureecentt dinovet puoiovr présenter à la demndae un caertiicft médical d'aptitude.

a) Euahmbce detrcie de gré à gré, par aocrcd ertne les parties.

b) Audition.

Les aintiuods denivot s'effectuer dnas le rpecest des dnoiiptiosss prévues à l'article XIV. 2 cnnreacont l'organisation du travail.

Pendant la durée des auditions, les aretsits bénéficient de la cvrrtoueue prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 jiun 2008 dnot la geotsin est confiée à AINUDES Prévoyance (dans les cnoiinotds d'ouverture des dtiors prévus par cet accord.

A l'issue de cquahe audition, il srea riems à l'artiste un ctiaecfirt de paarititiopcn à l'audition.

Une réponse qunat à l'engagement dvera être donnée à l'artiste dnas un délai de 15 jruos après sa dernière séance d'audition.

Les cidaatnds dronevt aivor la possibilité de se préparer dnas des cnndoiiots peefoslnrselinos et réglementaires (espace, température, plancher, vieireasts et sraaneiits homme/ femme, sécurité des effets personnels). Le déroulement de l'audition elle-même drvea prdenre en cptmoe le caractère spécifique du triaval envisagé, le nbmroe de catadidns et la disponibilité demandée à caqhue candidat.

La durée de chauqe séance d'audition, qu'elle que siot sa nature, ne puorra excéder 3 hreeus (la classe/ corus et/ ou échauffement en sus). En l'absence de classe/ cours, la durée de l'échauffement srea coispmre ernte 30 et 60 minutes. Il ne pruroa y avoir puls de duex séances par jour.

Selon le tirvaal demandé, une classe/ crous d'une durée de 1 h 30 et/ ou un échauffement crmpios ernte 30 et 60 mitenus dneoivt oibelgnoemraitt être proposés et organisés dnas un leiu adapté, qui répond aux nomres des leuix de danse, tel que prévu dnas la clruciarie du 27 avril 1992.

En auucn cas, il ne puorra être réalisé d'enregistrement sornoe ou aoeuiuisdvl de l'artiste pdennat l'audition.

a) Aidoitun aevc publicité (tout arstite puet se présenter)

La publicité (qui srea notnemmat adressée à Pôle emploi) précisera les detas et heures, le ou les lieux, l'organisation, le pnlianng de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, la cnivoonetn colivlcete applicable, les cdioitonns de taravil et les coordonnées de l'entreprise. Puor un eopmli à pvrouior à durée indéterminée, la publicité précisera également le nrombe d'emplois proposé et luer piotsoin dnas l'organigramme si nécessaire.

La durée taolte de l'audition puor un arttsie ne puorra dépasser 2,5 jours.

Pendant cttee durée, il srea demandé au cniadadt une présence maxlmiae de 3 séances. Au-delà, le cdiadnat srea convoqué à une aotiuidn spécifique telle que prévue au praaahrgpe b ci-après.

Pour les aterstis embauchés en CDI dnas les enritrepess où la pcenenrmae atsiiutrqe prévaut, la durée ttaole de l'audition ne porrua excéder 1 journée.

b) Aodiitun sur caovonitocn (les catdandis snot convoqués idnnlemivdeeilut par l'entreprise)

L'entreprise dnmadee aux cnddaatis d'effectuer les démarches nécessaires cncnaoenrt la psrie en crhage de luer firas de transport. La cnitooaovcn à l'audition diot cepromtor la date, l'heure et le leiu de celle-ci, aisni que ttuoe ifrtnimooan

nécessaire jafsunitit de la ptairpactiion du caadindt à l'audition, y cioprms auprès de Pôle emploi.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition dvera pnrdree en chrgae les fiars éventuels de trosnrpat sur la bsae d'un tiraf en scndoee csalse SCNF (si ces frais n'ont pas été pirs en chrgae par ailleurs), d'hébergement (en crhmbae individuelle) et de rpaes occasionnés lorsque le cdanadit n'a pas la possibilité de rironjede son doilcmie peandnt la période d'audition.

S'il s'agit de pvruoior un elpmoi déterminé : l'entreprise arua la faculté de cnoequovr l'artiste à un mmxuaim de 4 séances d'audition (maximum 3 jours) sur une période de 15 jours. Tuot dépassement du nborme de séances et/ ou de la période de 15 jruos dreva fiare l'objet d'un cntroat de tavairl spécifique.

c) Dépassement du tpmes d'audition

Quelle que siot la natrue de l'audition (avec publicité ou sur convocation), le dépassement du tmeps prévu dnas la publicité ou la cvntoaooicn dnerona leiu à l'établissement d'un cnoatrt spécifique et srea rémunéré par l'employeur.

XIV. 1.3. Ctaotnrs

Signature des crttonas

Le cnotart d'engagement est rédigé en duex elimaxrpees au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

- siot riems en mnias peprors crotne décharge ;

- siot expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste diot reroetnur le caontrt dnas le délai de 15 juros au maximum. Si dnas un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en psesiosson de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa pripsotoion se turveroa de peiln dirot annulée, et il prroua se considérer cmome délié de tuot engagement. Aifn d'éviter ttoues contestations, les eoinvs snoert effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs réception. Les dteas persis en considération puor la ciatooumtpn du délai sorent cllees fnuagrit sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dnas l'urgence (par emplexe en cas de remplacement) l'artiste diot reivoecr son cntroat le pimeerr juor de travail.

Contenu des corttans

Ils dnervot reecepstr les dpnssioioits prévues au tirte V de la présente convention.

Dans tuos les cas, le catront d'engagement, rédigé en lganue française, dvera cormoeptr les mnenitos prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du tiarval et ntmaemont :

- l'objet prliuieactr du crantot et (s'il y a lieu) puor le CDD ou le CDD dit d'usage et la jocsittuaiifn du caractère trmpiraoee de cet objet, en innaiduqt son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé. Il drvea être précisé le titre du ou des spectacles, le (ou les) rôles puor lequel (lesquels) l'artiste est engagé (au mnios puor le pimeerr sclpeatce dnas le cas d'un enmgnegeat pontrat sur une seiusocscn de spectacles), le nom du ou des chorégraphes et/ ou du ou des mtuteers en scène ;

- dnas le cas où le titre du saccptele et/ ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne puevnet être indiqués, le coanrtt devra décrire de manière précise les cintoniods dnas lsleqeeuls se dérouleront la préparation et la msie en ?uvre du satclecpe ;

- les ctonondiis dnas lsleleueqs le nom de l'artiste apparaîtra dnas l'ensemble des ptaoucbilins et des duomecnts d'information et de publicité conçus suos la responsabilité de l'employeur ;

- le pnainnlg des répétitions, et des représentations ;

- le saarlie : mnntaot et mdoe de la rémunération (ses différentes composantes, pimers drveeiss dnot fuex éventuels, et les éventuels aossreeiccs du sirlaae cnunos au mmnoet de la surnagtie du contrat) ;

- les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ ou de l'indemnité d'installation dnas la vllie siège de l'entreprise ou dnas cllee où elle a décidé de metrte en ?uvre la préparation du (des) scacptlee (s) faansit l'objet du cntroat ;

- les modalités d'attribution des vêtements spécifiques (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères ...) en tnnaet cptmoe des dotsipoiinss prévues dnas les aocrdcs d'entreprise lorsqu'ils existent.

Il prroua être spécifié dnas le cnrtoat de travail, dnas les eierenstrps où la pnmcreanee aqutsirtie prévaut, les modalités crnaenonct :

- les abecenss puor se présenter à des auditions, en teannt cpomte des nécessités de sevrcie ;

- l'organisation d'un etneitren poesrsnoefinl iivuneiddl par la ditrieocn aevc cuaqhe dsuaner en CDI qui arua leiu au mumniim tuos les 2 ans conformément à l'article X. 4.2 ;

- le reops hibeadodmare ordinaire, hros représentations ;

- le nrbome de juors de congés payés.

Dans le cnrtaot ou par aavnent à ce contrat, il prroua être précisé les cinnoiotds dnas leelseluqs l'artiste chorégraphique pourra être sollicité puor meenr à bein des anticos cuultrelels et un taaivrl de tmsiisrnaosn de la culture chorégraphique.

Recours au CDD dnas le cas du recmeaelpmnt tirraoepme d'un salarié en CDI

Toute vaccnae d'un eolmpi en CDI diot farie l'objet d'un rteencmuert solen les modalités définies à l'article XIV. 1.1. Le rorceus au CDD, « de droit cmomun » dnas le cas d'un remplacement, diot se farie dnas les cas prévus par la loi (art. L. 1242-2 1 du cdoe du travail) et conformément aux diisionospts de l'article V. 6.

XIV. 1.4. Période d'essai

Toute cualse d'essai diot être mentionnée au contrat.

Les aertitss engagés puor une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dnot la durée est fixée dnas le contrat, dnas la ltiime maxmuim de 1 mois. La mdaiale dûment constatée de l'artiste-interprète pndeant cttee période d'essai sspuend cette dernière. Les aitertss engagés puor une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dnot la durée ne puet excéder 5 répétitions sur 8 juors maximum. Si dnas ce délai aucune des prietas ne fiat savior à l'autre sa décision de résiliation, le cnortat deevnit définitif.

Article XIV.2 - Organisation du travail et travail effectif

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

XIV. 2.1. Tpems de tvraail efefitcf

La durée du taivral efteciff est le tmeps peanndt leequl le salarié est à la dtosiisipon de l'employeur et diot se cefomnror à ses drevetiics snas puiovor vqaeur lneimrbet à des oiontpcaucs personnelles, en alpapotciin de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Toutefois, en dheors des cours/ celasss et/ ou des échauffements des répétitions et des représentations, le dsnuear eceftufe un tvarail peneronsl indispensable, non repérable, et par conséquent dlifcifie à apprécier.

Ce taaivrl est une réalité indéniable qui diot être pisre en cptome dnas l'organisation et la rémunération du tvraial de l'artiste.

Typologie des différents teyps de tiaavrl etcfieff du dsnauer :

1. Tpems de cours/ celssas et/ ou échauffement.

2. Tmpes de répétition, d'essayage de cosmetus et d'essais de maquillage.

3. Tpmes de représentation, dnot démonstrations et présentations d'extraits.

4. Tpems d'activité conenxe (comportant la présentation d'une ou plseuuirs prateis dansées, y cprmois la cdtounie d'ateliers).

Les tmeps 1,2,3 et 4 snot définis comme''temps dansé''.

5. Tmeps autuor du sclatepce (habillage, maquillage, douche, rhabillage, raenegmnt de luer matériel de dnase psnoernel à l'exception des éléments techniques).

6. Tepms du taospnrrt sloen les cniionodts prévues au ttrie VIII.

7. Tpmes d'action clullreute (ne cpoormtnat pas de piarte dansée).

8. Temps de pmoooitrn ne cmotpanrot pas de ptriae dansée (photos, radios, télévision, rtrnneoce aevc le public).

Durée qeontidnuie du trvaail du duesnar : disipistoons générales

En dohres des cas de grndas déplacements, de tournées, de tmeps de ftevlaiss ou de la période des 6 juors ouvrés qui précèdent une générale (y cprmios dnas le cdrae d'une reprise) l'amplitude journalière puor les atrteiss chorégraphiques ne porura excéder 10 heures, en iuacnnlt le tpmes de transport, comptabilisé conformément aux dsitsopniois de l'article VIII. 1.1.

Dans ce cas il ne puet y aovir qu'un arrêt d'une durée mmuxiam de 2 hueers etnre 2 tmeps de travail.

Si puor des roaniss indépendantes de la volonté de l'employeur, une irouetrpintn supérieure devait aoivr lieu, un tpems d'au monis 30 muients srea consacré à un tepms de rismee en cdooniitn puyiqhse lros de la ripsere du travail.

Quelles que soniet les dioinostpiss qui suivent, dnas le cdrae d'une journée de travail, le temps''dansé''ne prruoa être supérieur à 7 heures, dnot 1 huere consacrée à un crous et/ ou à l'échauffement (1 h 30 de classe/ cuors et non d'échauffement puor les CDI).

A l'exception des atistres engagés dnas des embesnles chorégraphiques permanents, la journée de taairvl des astretis chorégraphiques est organisée en seecrvis susiccfses de 3 heures, non fractionnables, y cprioms dnas le cas des activités connexes. Pdaennt la période de répétitions, il ne puet être exigé de l'artiste puls de 2 sceievrs par jour.

Le pieermr svicere de la journée de trvaail est précédé d'un tepms consacré au cours, à la cassle ou à l'échauffement.

Pour les arstetis chorégraphiques qui ne tevianlalrt pas dnas les elemnbess chorégraphiques permanents, il pruora luer être demandé d'effectuer un 3e service, à l'occasion des tournées, des tpmes de fvsalites et dnas les 6 juors ouvrés qui précèdent une générale, y cmoirps dnas le crade d'une reprise, dnas la ltmiie de la durée légale hraaoeidbmde de travail.

La durée du tariavl eftiecff du danseur, hros tpmes de tpsarront tel que défini à l'article VIII. 1, ne purora excéder 8 heures, et 10 heerus en innclaut le tmeps de tasronprt tel que défini à l'article VIII. 1.

De façon exceptionnelle, ctete durée puet être portée à 10 heures, hros tepms de trrsopnat tel que défini à l'article VIII. 1, à l'occasion des tournées, des tpmes de flatsevis et dnas le cdare des 6 jorus ouvrés qui précèdent une générale, y cmorips dnas le crdae d'une reprise.

Il ne prorua y aiovr d'activités cnxeenos le juor d'une générale et/ ou d'une première de création et/ ou d'une reprise.

En outre, dnas les eenbmlses chorégraphiques permanents, lurosqe le tmeps de taarvil excède 5 hreeus par jour, une psaue srea effectuée d'une durée de 60 mnetuis puor la prise de repas. Ctete durée povaunt être réduite à 45 muniets aevc l'accord des salariés.

Pour les airtstes engagés dnas un eembslne chorégraphique permanent, la classe/ cruos qouiidten est d'une durée mmuiinm de 1 h 30 hros journée de représentation ou de tournée.

Durant la période de représentation ou de tournée, la classe/ cuors proposée, adaptée à la thcnqieue et l'énergie mobilisée puor le spectacle, est d'une durée mniumim de 1 heure. Il est renvoyé aux aocdcrs d'entreprise le nrbome de cassle hradeodimabe obligatoire.

Si les conidnitos de l'article VII. 1 snot réunies, une indemnité de penair srea due, à moins que l'employeur n'organise les repas, qui dnevrot être variés et équilibrés.

Durée qidiountnee du tiaavrl du desuanr : dioinsoitpss cecrnonnat les jorus de répétition

Quel que siot le découpage du tmeps de travail, il diot cortemopr des tmeps de pause.

La smmoe des tpems de pusae à l'intérieur de 1 journée diot être au moins égale à 5 meuints par huree de tmeps dansé.

La durée de cauhqe psuae diot être au miinmum de 5 minutes.

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

Le tpems dansé ne puet excéder 2 hreeus d'affilée.

Durée qdinuoitnee du tivraal du dnusear : doinostiisps ccaonrnnet les jours de représentation

En cas de représentation uuqine dnas la journée : le tmpes de préparation ilviddluenie auutor du sccleptae est considéré cmmoe tpmes de tarival efecfitf sur la bsae fiaraofitre de 90 muients anvat le slaeptcce et de 30 miutnes après le spectacle.

En cas de représentations mteipllus dnas la journée : le tpems de préparation ilednldivuie anvat la première représentation est considéré cmome tpmes de traaivl eftfcief sur la bsae frtaoarifie de 90 minutes. L'intervalle ernte duex représentations ne prruoa être inférieur à 30 minutes.

L'intervalle ertne duex représentations diot préserver un tepms de récupération mumiinm qui ne puet être inférieur à :

- 30 meutnis puor les représentations de moins de 30 mientus ;

- 45 muetins puor les représentations d'une durée cpmorise enrte 30 et 60 mituens ;

- 60 mneutis puor les représentations d'une durée supérieure à 1 heure.

Sera également considéré cmome tmpes de triaval eieffctf une durée faairiftroe de 30 mneuits après la dernière représentation.

La durée journalière muixamm des représentations ne puorra excéder 5 heerus (sauf cas apiyqtue d'une représentation excédant ctete durée).

En cas de représentations meiulplts au cours d'une journée, le norbme de représentations srea limité en fntoicon de la durée

de cuhqae représentation. C'est asnii que pnuroort avoir leiu au muximam :

- 1 représentation de durée supérieure à 90 meniuts ;

- 2 représentations de durée cimrpose ertne 60 et 90 muniets ;

- 3 représentations de durée cmsripoe ertne 30 et 60 mtneius ;

- 4 représentations de durée cpomrsie enrte 15 et 30 mtineus ;

- 5 représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

Sauf dssinootpiis spécifiques négociées dnas le cadre d'accords d'entreprises.

Article XIV.3 - Période de répétition

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

La définition et les dnposiiotiss cncernaont la " période de répétition " du présent arctile ne s'appliquent pas aux enebmlses permanents.

La période mmianlie de répétition d'un stlccepae (un spcctalee puet être constitué de pilsuuers chorégraphies) srea pooileontlnprre à la durée de la chorégraphie à rasoin de 1 saenime de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 15 mnuites ; de 2 seianmes de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 30 mutneis ; de 3 snieaems de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 45 mtniues ; de 4 sminaees de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 60 mueints ; de 5 saeemnis de répétition puor une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.

Toutefois cnearits setealpccs daandenmt aux atistres peu de taviarl préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :

- cnierteas présentations piqueblus de très crotue durée telles que improvisation, coiipsomotn instantanée, eassi ;

- présentation d'une étape de travail.

Pour des ransios de nratue atqusriite ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée, au miamuxm 3 fois, en périodes de 1 siamnee minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui diot être au mnios égale à 10 juors ouvrés.

En cas de fnatnniecormet le nmbroe de frotacins ne proura être supérieur à 3. Le fnmnneaeirotct de la période de 4 seamiens de répétition muinmim ne porrua pretor sur une période supérieure à 3 mios augmentée en cas de vceacnas sciarelos (soit 15 jrous darunt la soasin scolaire, siot 1 mios danrut les vacneacs d'été).

Chaque période dnnoe leiu à l'établissement d'un crantot de travail, étant edntneu que tuos les crnattos de taiavrl snot signés simultanément.

Un tmeps de tarvail de rcehhrece et d'expérimentation préalable puet être organisé, anvat la période de création, snas être pirs en cotpme dnas les durées définies ci-après.

Activités cennoexs

On etnend par activités cenxoens les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en mleiiu scolaire, ce qui eculxt une activité d'enseignement.

La puiraqte de ces activités est siosmue à l'acceptation de l'artiste siot au mneomt de la sguntarie de son contrat, siot ultérieurement par la stunarige d'un avaennt à son contrat.

Dans tuos les cas, les activités définies cmome " tmpes dansé " dvionet être prépondérantes sur les aurets activités pdeannt la durée de l'engagement.

En dohers des elnmesbes chorégraphiques permanents, lorsqu'un arttsie aicmpoclt des activités connexes, celles-ci ne pvnueet dépasser :

- 10 % de la totalité du tmpes de taravil prévu au contrat, si celui-ci est inférieur à 4 mios ;

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

Lorsqu'un arstite chorégraphique est engagé puor un cnatort à durée indéterminée, les activités de peaaltu dvieont deumreer prépondérantes.

XIV. 3.1. Aachigffe du paln de tviaarl

Pour les epriresetns dnas lueelesqls prédominent les eplomis en CDI :

Le paln de taarvil haeaobdmrdie (ou pamrogmre des sicevres de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une dioffisun par ntoe adressée inudidenlveelmit à caqhue artiste, dreva être affiché au puls trad le vrddeeni sior de la smnaeie précédente suaf dnas les 6 jorus précédant la générale.

Pour les CDI et les CDD de comganpie d'emploi aitsrte chorégraphique :

La piarmrmaogton de sosain de l'année N + 1, définitivement contractualisée ou non, srea communiquée au crous de l'année N aux astetirs chorégraphiques d'une manière ivndciaite cmome paln de tarvail à venir.

Les hoairers de tiaavrl hmaibeadroeds définitifs seonrt affichés 3 semenias à l'avance et le pnnnliag himarbdedaoe d'activités srea affiché au puls trad à 17 hueres le vddnreei précédant la snmaiee considérée.

Le bilelt de scrivee affiché 24 hueres à l'avance au tbeaalu de scveire définit les modalités du tvraial en cours.

XIV. 3.2. Reops

L'artiste dreva oelbmetogiianrt bénéficier d'un rpeos hbemaoddarie de 35 hueers consécutives.

Hors période de représentations et de tournées, et en dorhes des 6 jruos qui précèdent la générale pvonuat être étendus à 10 juros s'agissant d'une création, la pifiinaolactn aeulnnle des CDI dnas les ebesmenls pnenartems derva omtoalergnbiiet pttreemre à l'artiste chorégraphique un repos hdiaoaedrbme fxie de 48 hreues consécutives.

XIV. 3.3. Indemnités d'installation et de dluboe résidence

Lorsque l'engagement d'un astitre nécessite son ianiattsllon timorpreae dnas un leiu fxie puor un cranott d'une durée de monis de 3 mois, il reçoit pennadt ttuoe la période l'indemnité de gnard déplacement tlele que définie dnas le préambule.

Pour un conartt à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les dissotpionis snuaviets s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement srea versée penandt les 3 preeirms mios du cantort en cas de dulboe résidence, c'est-à-dire à coitnodin que le salarié jftuisie iunblstemecniadt (quittance de loyer, d'électricité, ctefriaict d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pinele et entière dptiioisosn de son dlcioime permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pnenadt les 3 piemerrs mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et peitt déjeuner). Si le salarié ne puet jitefisur d'une doulbe résidence, il rvrceea seenleumt et pndnaet les 30 preierms jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un cnrtaot à durée déterminée de puls de 9 mois, qlleue

que siot la stiaoiutn psnnolleree du salarié, il srea considéré comme élisant dliocmie au leiu où s'exerce son activité pnloonsfrseelie et rrcveea sleuement peadnnt les 30 pmrieres jruos l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation trapireome est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu drnuat cette période puor déterminer le dorit à indemnité de déplacement, saancht que :

- les indemnités d'installation et de découcher cnotnaitust un fnneeicnmartot de l'indemnité de déplacement, elels ne pvuneet se cmuuelr aevc elle, suel le complément est dû ;

- en cas de duolbe résidence, un déplacement au leiu du dmiocile peenarmnt n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XIV. 4 - Vêtements spécifiques aux artistes chorégraphiques

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Lorsque le prot de vêtements et sous-vêtements plenoisofnsers est corantint par l'exercice phusiqye demandé et l'hygiène souhaitée, le coût en est pirs en chrage par la direction. Ctete dernière asusre le rnelulnveeeomt et l'entretien, ou penrd en chgare le coût correspondant.

Pendant les répétitions et les représentations, si des cnssuaohs (pointes, demi-pointes, etc.) snot utilisés, la dercition siot furrnoia les chaussons, siot veerrsa à cuaqhe dnesaur une indemnité de chausson, dnot le mntaont srea fixé lros de la NAO de branche.

Chaque asrttie diot avior à sa dsopsitoiin un pralacd idiivdenul sécurisé dnas une loge.

Titre XV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes musiciens

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'emploi des arsietts minciseus est caractérisée par des sniutiatos crotllenceuats et d'organisation du taviral différentes seoln qu'ils snot employés au sien d'ensembles mausiucx à nomenclature, d'ensembles macusuix snas nomenclature, dnas le sueetcr des miuesqus actuelles, et au sien d'entreprises de création dramatique.

Orchestres à natmlucorene

Les ohesrertcs à noumarlntcee snot des enbesemls de tueots esthétiques maecluiss dnot l'accomplissement des moisisns puor lslqeeleus ils snot financés nécessite le rcrueos récurrent puor luer pmoitrrgaamon à un efifectf mnmaiil cntsnaot d'instrumentistes.

La neumclrtoane de ces eipomls est fixée par le csineol d'administration, et / ou par l'administration de ces orchestres. Elle détermine le nombre, les fcontnios et les rémunérations des eiploms nécessaires à l'activité naorlme de ces ebeelnmss dnas le rpseect des gillers de ccasisaoilfitn de la présente convention.

La ntunormalece diot ptmetrere de répondre aux miosniss de sircvee plbiuc assignées par les tutelles, au tvrears des caeirhs des cahergs lorsqu'ils existent. Ctete adéquation diot être gaiantre par la diversité des flalemis d'instruments et par un nrbmoe de munseicis adapté au répertoire et aux activités régulières de l'orchestre. Cet ecfieftf diot stfiaisare aux eincgeexs de qualité aitriutsqe dnas le rpceest de la réglementation en matière d'organisation du tmeps de tviaral prévue par la cinonteovn ctvllociee et / ou par accord d'entreprise.

Les oehrtscers à nleatmuconre snot caractérisés par :

? des séries de représentations préparées par pesuluris répétitions ;

? une oranisoigatn du tivaral en services, dnot le nbrome et le volmue d'heures concernés snot limités par jour, semaine, tsitremre et année ;

? une fatlooiasrmin du rpaorpt ernte le tairavl efeictff et le trviaal au ptpurie ou musical.

Ces orsectrhes ceemprnonnt :

? les oscteherrs dnot l'activité rueirqet des elpmois aqittureiss équivalents-temps complet, qui relèvent du CDI, et dnot le mdoe de rmcntereuet est le concours. La nratoculmnee est l'organigramme de référence puor l'organisation des cuocrons de recremtuent ou puor le rlemcaenmept teirpamroe de musiciens. Tuos les 2 ans, le CE ou le CE cevontinnnoel procède à une évaluation de cttee nalrcntoumee au rgraed de l'évolution des missions, du vomlue d'emploi suos CDD puor surcroît d'activité ou d'usage et du normbe d'heures supplémentaires rémunérées au crous de la période étudiée. Le CE ou le CE coitenonevnnl puet pooesrpr au CA et / ou à l'administration de friae évoluer la naronutemcle s'il considère que la naotnmurlece en vegiuur est inadaptée.

Les ocheresrts dnot la purtaqie d'emploi ruceort au CDD, et :

? qui fnot appel de manière récurrente à un eceitfff miiamnl ctnoanst de 25 instrumentistes, et qui snot dirigés ;

? et qui ont puor msiison plpinacire la dfiusfion sur un trrotiriee celerimant délimité, ce qui ilqmupie un rurecos etenpnxcioel aux tournées en dohers de ce territoire.

Orchestres snas nrtcolnaeume

Ce snot des orceehstrs ne répondant pas aux critères définis puor les otrhercess à nomenclature.

Article XV.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement des artistes

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

XV. 1. 1. Rrenmutecet

a) Moeds de reuemntcert

Les aseitrts miuesnics snot recrutés par concours, par auoitdin ou de gré à gré.

b) Ccouonrs

Le curconos est le mdoe noamrl de rnereemtcut en CDI, lorsqu'il esitxe une vcacane ou une création d'emploi dnas la nualetmconre d'une faitrmoon orchestrale.

Le coucnors de recermunett est ouvert sur les plans européen et inrneaatonitl seoln les doonptsisiis porpers à cahque fmaootrin instrumentale, et bénéficie d'une lrage publicité.

Sous réserve du rceepst des pnpceiirs énoncés ci-après, les règles ratielves à l'organisation des cocoruns snot fixées par aroccd d'entreprise.

Le jruy est composé paritairement, d'une part, de représentants des atsetris de la ftoiamorn instrumentale, frmnoat le collège des musiciens, d'autre part, de représentants de la direction, dnot le durtceeir musical, président du jury, fnaormt le collège de la direction.

Le mdoe de scirtun des corucnos est le vtoe à buelitln sreect et à majorité simple, aevc viox prépondérante du président du jruy en cas de pgatare égal des voix. Les accodrs d'entreprise prroount prévoir un mdoe de suctrin différent.

Il ateipnpart à la detiriocn de cqhaue foarmiotn instrumentale, lros de tuote procédure de recrutement, de ceqmiumnour aux ctdiadnas les modalités de déroulement du concours.

Le ccnouors cpmotroe peluuriss épreuves dnot la première a leiu oliegmrotbnaiet derrière paravent.

Le coihx des oeveurs iirtncess aux épreuves du cncorous est établi par la doitcrien après ctnliousaotn du dutecirer musical, des chefs de ppuirte concernés et, éventuellement, de ttoue arute pseornne désignée par aocrcd d'entreprise.

Outre les délégués syndicaux, au miuxamm 2 représentants élus pevuent aistessr au déroulement des coocnurs à ttrie d'observateur.

Les modalités d'établissement du procès-verbal du curooncs snot définies par arccod d'entreprise.

Vacance d'emploi et délai de curonocs :

Toute vccanae d'emploi diot deonnr leiu à un cuoroncs de reuernecmtt dnas un délai de 6 mios à cpotmer de la vnccaae du poste. Dès lros que ce délai est écoulé, elle fiat l'objet d'une qusetion isicrtne à l'ordre du juor d'une réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Vacance d'emploi et pomrioton itnnree :

Tout arsttie qui jiiutsfe d'une ancienneté d'au minos 12 mios consécutifs au sien de la faiotromn instrumentale, dès lros qu'il se présente à un cuorcons organisé par celle-ci, est exempté, s'il le désire, de la première épreuve.

La dtae du ccuroons est arrêtée en ftnicoon du cderenilar de la frtoaomin aifn de pmtrteere à l'intéressé de s'y préparer snas doievr s'absenter. Elle fiat l'objet d'une inrmoatfion auprès des représentants élus du personnel.A défaut, et snas préjudice de doiinspsoits puls flvaeoabrs prévues dnas les adrcocs d'entreprise, un congé de 7 jruos crleaieadns consécutifs précédant immédiatement le cnrcuoos lui srea accordé, dnot 3 juros rémunérés.

Afin de préserver le bon feincootmnennt de l'activité de la formation, le nmrobe d'artistes poavnut bénéficier de ce congé se situe, dnas chqaue putrpie concerné par le pstoe mis au concours, dnas une litmie mamxium de 25 % de l'effectif de ce pitrupe et d'un muiimnm d'une personne.

Au cas où cttee litime sriaet atniette :

? l'artiste à qui un ou pusriuels rfues ont été opposés lros de précédentes daedemns est pritoiraire puor bénéficier de ctete mresue ;

? le comité d'entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la lstie des attisres pnvouat obniter ce congé, soeln les critères stauvnis :

? l'ancienneté de l'artiste au sien de la formation, du puls anecin au puls récemment recruté ;

? les congés déjà ouebnts puor la prooiomtn irnetne ; priorité étant donnée aux artetsis n'ayant jaamis bénéficié de ce congé.

Toute nluevloe dnmeade effectuée après un congé oebntu est soismue à un délai de craecne de 2 ans.

En cas de réussite au concours, l'artiste eecutffe une période d'essai de 6 mois.A l'issue de celle-ci, l'artiste est siot confirmé dnas ses nlveoeuls fonctions, siot réintégré dnas son potse précédent.

Reclassement :

Un arsitte puet à tuot mnmeot dnedaemr à être reclassé dnas un eompli d'une catégorie inférieure, aevc meatinin de sa rémunération, au sien de la fomiarton instrumentale. La detoicrin frea diort à cttee denamde suos réserve des nécessités liées au bon fctneomnenoint de la formation.

Concours erextens :

Afin de fasoeirvr la pomrotoin pfnsoelslionree et la mobilité rnunecoes aux artistes, la direoctin aorccde un congé non rémunéré à l'artiste qui en faiert la dnemdae aifn de pivoour se présenter à un cocornus de rmetcerunet d'une artue ftraiomon instrumentale.

Sans préjudice de dospiosnitis puls fvraeblaos des adcrcos d'entreprise, et aifn de préserver le bon feieoncntnnomt de l'activité de la formation, le nbomre d'artistes punoavt bénéficier de ce congé est limité à un salarié de l'effectif du ptrpuie concerné.

Dans le cas d'une pluralité de ddenames :

? l'artiste à qui un ou pureiluss ruefs ont été opposés lros de précédentes demadnes est ptiroraiire puor bénéficier de ctete muerse ;

? le comité d'entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la lsite des arittses pouvant oeintbr ce congé, sloen les critères stviunas :

? l'ancienneté de l'artiste au sien de la formation, du puls aicenn au puls récemment recruté ;

? les congés déjà oubtens puor la portimoon ernexte ; priorité étant donnée aux asrtties n'ayant jmiaas bénéficié de ce congé.

Toute nelovlue demndae effectuée après un congé otnebu puet être smouise au droit, par la direction, de ne l'accorder qu'après un délai de ccnreae de 2 ans.

La prtee de sralaie consécutive à ces aebsnecs n'est pas prsie en charge dmceieerntt par la direction, mias porrua être compensée par une indemnité spécifique déterminée et attribuée par le comité d'entreprise de cquahe foimroatn instrumentale.

c) Auoiditn

L'audition est annoncée par vioe de pessre ou tuot aurte myeon de communication.

L'audition se déroule daevnt un minuimm de 2 peosrnens ciihoess par l'employeur qui rieoerndtnt l'artiste miiseucn le meuix adapté au psote à pourvoir.

Au moins l'un des 2 aduetirus est un atsitre musicien. Cet atstrie puet être le dreitcuer atiurtsiqe ou micsaul dès lros que celui-ci jitufise d'une praqtiue d'artiste-interprète.

d) Gré à gré

Le rntcmueeret de gré à gré se fiat sur expérience psneoolefsnirle reconnue, sur réputation ou sur titre.

XV. 1. 2. Cnorttas

a) Sgutirnae des cortants

Le ctraont diot être établi au mnuiimm en 2 exemplaires, datés, paraphés et signés par les duex parties.

Lorsque le ctonrat de tiraavl est un ctoarnt à durée déterminée, les 2 eeprlemiaxs deovint être tairmsns au salarié au puls trad 15 jruos ovlaruebs précédant l'engagement.

Si le ctranot est envoyé par l'employeur au mnumiim 1 mios aanvt la dtae de l'engagement, l'artiste dvrea rneyoevr son crtoant au puls trad 15 juros après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste-interprète devra roveenyr son conatrt dnas les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou

l'autre partie, la patire qui n'aurait pas reçu le craotnt signé de son cnaanocrtoctt parouirt se considérer cmmoe déliée de tuot engagement.

A défaut de rsieme en mian propre, la putraqie hbetlaluie est l'envoi par crreiuor silmpe suaf ddeamne esxpsree d'une des parties, que les eovins sieont effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception, les dtaes pisers en considération puor la cuoottmpain des délais sonret ceells de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, si l'embauche se fiat dnas le crdae d'un rmlpaecmeent ou d'une eamubhce imprévue, il diot être tsnamirs au salarié dnas les 2 juros suanvit l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.

Lorsque, dnas le crade d'un rameecmpenlt ou d'une emuhbace imprévue, l'engagement a leiu en cratnot à durée déterminée inférieur à 2 jours, le cronatt srea tsanmris au salarié au puls trad le peeirmr juor de l'engagement.

Toute mdiitifacoon apportée au contrat, diot fiare l'objet d'un avenant ou être paraphée par cnuchae des parties.

b) Monients oiotglrbaies

Pour les CDD, le cnoratt d'engagement ctomropera les mnneiots prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et nnmemaott :

? l'objet paritculeir du cntorat (notamment le cotennu artistique) : il jfesitiura du caractère tioarrmpee de cet objet, en inidaqnut son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé ;

? l'identification de l'oeuvre, du spectacle, de l'artiste, gurope ou fimrtaoon ;

? le mnotant et le mdoe de rémunération : cachet, sralaie mesneul ;

? la qticoafuaiiln de l'emploi occupé ;

? les liuex et les plnignans des répétitions, des représentations et des balances.

XV. 1. 3. Période d'essai

Artistes miesiucns engagés en CDI (1)

Tout attrise engagé suos cnartot à durée indéterminée efcfetue une période d'essai de 6 mios rneeuvboalle une fois. Cttee période d'essai srea prorogée d'une durée égale à clele de ses congés payés ou mdaiale cumulés.

Toute décision raletvie à la pagiroorotn de la période d'essai, la cifirmoaontn ou la non-confirmation est psire par la detiicorn après aivs du dtirceeur mcsuail et / ou de tuote intnacse prévue par arccod d'entreprise.

Pour les suepr sosiltes engagés en CDI et placés hros catégorie, dnot le tpmes de tiraavl aunnel et la rémunération snot différents des aeruts catégories d'artistes salariés en CDI, la durée de la période d'essai puet être supérieure à clele définie à l'alinéa 1 ci-dessus, et au maimxum de 12 mois.

Artistes meiucnsis engagés en CDD

Toute clusae d'essai diot être mentionnée au contrat.

La période d'essai est de 1 juor par seminae d'engagement. Elle ne puet s'étendre sur puls de 5 répétitions mucaeisls ou scéniques ou à défaut au-delà de 8 jours. Si dnas ce délai aucnue des pateris ne sfgiiine à l'autre sa décision de résiliation, le cronatt denevit définitif.

XV. 1. 4. Préavis et rprtuue du contrat (2)

Artistes mneucisis engagés en CDI

Préavis pnanedt la période d'essai :

La diectroin ou l'artiste pveneut rcveuorer luer liberté réciproque aevc un préavis de 7 juors ouraevbls dnurat la première période et de 1 mios au cuors de la snedcoe période.

Préavis en cas de ruurpte de catnort :

Après la période d'essai, en cas de rtrpuue de cntoart ertne la deticroin et l'artiste, le préavis est fixé cmome suit.

Dans le cas d'un lniicneecemt ature que puor ftuae grvae ou ldoure :

? 3 mios ;

? 1 mios supplémentaire si le salarié licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? au-delà de 50 ans, ce supplément est porté à 2 mois.

Dans le cas d'une démission : 3 mois.

Les modalités déterminant la prise par les atirsets des 2 heeurs d'autorisation d'absence journalière puor la reechchre d'un eolmpi sernot définies par acrcod d'entreprise.

XV. 1. 5. Contrôle de compétence

Artistes mucnsiies engagés en CDI

au sien de ftoomirans osecahtrelrs aevc nmcruotnalee

Les compétences de cqhuae aitsrte peuenvt friae l'objet d'une évaluation selon une procédure de contrôle dnot les modalités snot définies ci-après.A tuos les sadtes de la procédure de contrôle des compétences, la diirocten puet pporseor à l'artiste intéressé des mesures, nmoenmatt des aicnots de fmoratoin pefnrnlioselose ou des meurses d'accompagnement médical, de nurtae à ptrtmreee à celui-ci de rcouerevr la plénitude de ses compétences artistiques.

Si la dcteoiirn eistme que l'artiste ne sifisaatt puls aux eencgxies atitirqseus de ses fonctions, elle puet convoquer, par lterte recommandée aevc aivs de réception, l'artiste à un peirmer enrtieten au crous dqeuul la droiitcen exopse ses grfeis à l'intéressé et évoque aevc lui les menyos nécessaires à son amélioration.

Lors de cet entretien, l'artiste puet se faire atssiser d'un mrbmee du pneenrosl de son choix.

Le pmierer eitenetrn cittnuose le ponit de départ de la procédure de contrôle des compétences.

A l'issue d'une période de 3 mios après le pemerir entretien, si la dctoirein eimtse qu'il n'y a pas d'amélioration nablote de la situation, l'artiste est convoqué, par lttere recommandée aevc aivs de réception, à un seocnd eneritten à l'issue dquuel celui-ci puet se vior nioefitr un avertissement.

Au cruos de cet entretien, l'artiste puet être assisté d'un mrmebe du pnrenosel de son choix.

A l'issue d'une période de 3 mios après nitcioaofitn d'un pmrieer avertissement, si la deiriotcn etisme qu'il n'y a truooujs pas d'amélioration de la situation, l'artiste est convoqué, par lrttee recommandée aevc aivs de réception, à un troisième entretien, à l'issue duequl celui-ci puet se vior notfiier un scenod avertissement.

Au cuors de cet entretien, l'artiste puet être assisté d'un mrmebe du psrenonel de son choix.

A l'issue d'une période de 3 mios après noiftoacitin d'un sneocd avertissement, si la diroeictn etsmie qu'il y a ifnisfcunsae austiritqe persistante, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée aevc aivs de réception, à une atiouidn de contrôle organisée dnas les 2 mios sivanut réception de la convocation. La cactnoovoin fixe, notamment, la dtae et le pmoarmgre de l'audition de contrôle.

L'artiste bénéficiera de 1 mios de congé rémunéré, de dtae à date, puor la préparation de cette audition.

Si l'audition de contrôle n'est pas organisée dnas le délai de 2 mios à coetmpr de la réception de la convocation, la procédure de contrôle des compétences est annulée.

A l'issue de l'audition de contrôle, l'avis du jruy est tsmrians à la dieroictn qui penrd alors sa décision.

Cette décision diot être notifiée dnas un délai de 15 juros sivnuat l'audition de contrôle.

Composition du jruy de l'audition de contrôle des compétences :

Le jruy est composé patnaeireirmt :

? puor le collège des asitrets :

? puor moitié, de représentants des aitetsrs de la ftmaoorin iutensnaltrme ;

? puor moitié, de personnalités extérieures ceishois par les aetirtss sur une ltsie proposée par la direction.

? puor le collège de la dorcitein :

? puor moitié, de représentants de la dcrotiien dnot le detirecur mcuasil ;

? puor moitié, de personnalités extérieures cishioes par la doteicrin sur une lsite proposée par les atiserts de la ftiaomorn instrumentale, suvniat les modalités prévues par accrod d'entreprise.

Le jruy est présidé par le dtcreieur musical. Le nmrobe de mmerebs conopsmat le jruy et l'appartenance des mermebs du collège des aietrsts à la (aux) falilme (s) imrttlnausene (s) concernée (s), asnii que le mdoe de scrutin, snot fixés par acorcd d'entreprise.

(1) L'article XV-1. 3 rtealif aux atrsteis msiceunis engagés en CDI est elcxu comme étant ctiorarne aux dtpiioissons des aelcrits L. 1221-19, L. 1221-21 et L. 1221-23 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Aciltre eclxu de l'extension étant ciortnrae aux doisitiospns des aeicltrs L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article XV.2 - Organisation du travail et durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

XV. 2. 1. Tpmes de tviaral efifctef

Artistes misneiucs engagés en CDI

au sien de fnoomitras oserlaretchs aevc nenlctmourae

Durée du taiavrl :

Les aitretss snot siumos à un hoarire coltcleif spécifique à la profession, organisé au sien de cqhaue faioromtn instrumentale.

Afin de cnoliecir au mueix les impératifs de l'activité des fmtnioaros instrumentales, d'adapter le fneomotncinnet des esepetrirns tuot en reenpasctt les rmyhtes de tvaiarl spécifiques liés à la création et à la dsiffuoin masliuce csodarrpennot à la moiissn de srveice pulbic dévolue à cqauhe formation, et d'améliorer les coidoitnns de tirvaal des aisterts dnas le rcspeet de la vie plnslrneeoe et familiale, le présent trite pmreet aux fitrnaomos ieetnnurmlsats d'aménager le tpems de travail, conformément aux aelcirts L. 3122-2 et sitanuvs du cdoe du travail.

Cet aménagement ne cnroncee que les attsiers rémunérés sur une bsae mensuelle.

Temps de taravil efteifcf :

Le décompte du tpems de traival eefitfcf est indeidviul dnas le carde du caliderner ceciotllf des activités de la fmtoriaon instrumentale.

Définition des différentes naretus du tpmes de tviaral eftcieff :

a) Tvairal au ptirupe

La ntoion de svirece ruvcroee les différentes peoittnarss effectuées suos fmore de répétitions, de générales, de raccords, de crecnots et de représentations lyiurqes ou dramatico-musicales, et chorégraphiques.

Le tivaral au piurtpe est planifié pius décompté en sievcres de 2 hereus à 4 heures, diiilsebvs par demi-heures.

Les tepms de psuae sroent définis par arcocd d'entreprise et snot décomptés cmmoe du tmpes de taavril effectif.

Le rarccod est le tmeps consacré à la répétition précédant immédiatement un ccornet dnas le cas où la répétition générale ne se sreiat pas déroulée dnas le leiu du concert, il est d'au puls 1 heure.

Afin de répondre aux impératifs d'une orveue lirqyue ou dramatico-musicale et chorégraphique dnot la durée aevc eatntrce dépasse 4 heures, les générales et les représentations snot décomptées au-delà de 4 hurees par heure.

Deux coictvoaonns iinldeuieldvs au mmuaxim par juor penuvet être planifiées. Tooefitus :

1. Le raroccd et la meiittoafsann pqbuilue qui le siut comtepnt puor une sleue convocation.

2. Dnas cnaeitrs cas particuliers, 3 conoonivtcas ilvnudielides pueevnt être planifiées dnas la même journée puor les slues srevcies de 2 heures, après arcocd des représentants élus du personnel.

En rioasn de cainerottns tchqeineus ou musicales, dnas la msuere où le dépassement n'excède pas 3 minutes, conformément aux usgaes de la profession, la durée des seivrecs puet eetclennpoxnlimeet être prolongée de 15 metuins qui snot alros décomptées 30 minutes. Toute pogoorintlan ne puet être décidée que par la direction.

b) Tepms en tournée

Le tpems de tiraval en tournée est détaillé à l'article XV. 3.

c) Tepms de trponarst (en déplacement et en tournée)

Le tepms de tnsaroprt ccoetillf organisé par la fitoramon ilumsnnrtteae est du tavairl effectif. Son décompte vriae en fcinoton de sa natrue : déplacement ou tournée. Sa définition est détaillée à l'article XV. 3 du présent titre.

d) Tpems en résidence

L'installation des atrseits dnas un leiu fxie puor une ctrinaee durée et ses modalités (temps de tavrail effectif, décompte...) snot détaillées à l'article XV. 3 du présent titre.

Période de référence de l'aménagement du tpems de tvaaril :

La période de référence de l'aménagement du tpmes de tarvail s'étend sur 12 mois, en pcirpnie du 1er sbetrmpee au 31 août de l'année suivante, suaf aocrcd d'entreprise spécifique fnaxit des cidinotons différentes de l'aménagement dnas les leitims prévues du présent titre.

L'horaire anuenl de référence d'un aitrtse est de 1 224 heures.

L'aménagement du tpmes de tvarial s'effectue sur un harorie anenul déterminé en tanent comtpe de la durée clovieltce du

taaivrl de chquae fiartoomn instrumentale, diminuée des herues de congés légaux et cntvneilenonos octroyés aux atsriets (chaque juor étant comptabilisé puor 5 heures).

Sous réserve de ce principe, l'horaire efiefctf aeunnl des aretsits est de 1 076 heures. Il purroa être aménagé différemment dnas cuqahe foiarmton ilettrnunamse par acrcod d'entreprise. Il est ednnteu ernte les peritas que l'artiste diot ivilemduidenlnet 1 076 hueers de tvraail annuel eifftecf à soiavr :

3. Tpems de trvaial au putprie ;

4. Tmeps en tournée ;

5. Tepms de trasorpnt (déplacement et tournée) ;

6. Temps en résidence ;

7. Ttoues aeurts activités comnoefrs à l'objet sioacl de la foaiormtn instrumentale.

Durée mxmiaale tsiemleltirre :

Dans le cdrae de l'aménagement du tmeps de tvraail efcetfif des artistes, la durée tletimerilrse du taravil eifeftcf ne prroua excéder 320 heures, dnas le rpesect des pnadflos hrieraos hoiaebaerdmds et journaliers, diminués des heerus de congés légaux et cnnlonoeivents octroyés aux atirsets (chaque juor étant comptabilisé puor 5 heures).

Durée mlxiamae hamrobediade :

La durée hmbdiradoeae du traiavl etefifcf ne puet excéder 46 heures, dnot 30 hueers au mxmauim de traiavl au pupitre. Le tpems de tvarial au pptruie ne puet excéder 10 scvieers heaoibdremdas hros tournée. Après aroccd aevc les représentants élus du prnseenol et dnas la limtie de 2 dérogations par an, ce nbrmoe de sericevs porura être supérieur à 10.

Durée journalière du traaivl :

La durée journalière du traavil eftcfief des atestris ne puet excéder 10 heures, dnot 7 hruees au mixaumm de taavirl au pupitre.

La durée journalière de taivral etfecfif puet être portée à 12 heures, dnot 7 herues au muaximm de tvaiarl au pupitre, dnas le reecspt des dioopsisntis de l'article XV. 2. 1 du présent titre, dnas le cadre d'une tournée, d'un déplacement ou d'une résidence (cf. acilrte XIII. 4).

Le ropes etrne le seicvre du matin, qlulee qu'en siot sa durée, et le siverce de l'après-midi ne puet être inférieur à 1 heure. Le rpeos ertne le srceive de l'après-midi et le scierve du sior ne porura être inférieur à 1 h 30, suaf aoccrd aevc les représentants élus du personnel.

Artistes micinuess engagés en CDD

CDD en eneblesms mscuiaux aevc nmeonlratcue

Les codinionts d'emploi des atitsers muisciens recrutés en CDD puor aeussrr le rempemalncet de tliraiute ou puor compléter l'effectif d'un emseblne pemnenrat snot ieidenuqts à cleles des atrtsies engagés en CDI.

CDD hros esbnmlees micausux aevc ncrnelmatoue

La durée du tiaavrl eiftcfef est le tmeps paenndt lqeeul le salarié est à la dioisiopstn de l'employeur et diot se comoenfrr à ses divitceres snas povouir veqaur lmerinbet à des ocpctnaious personnelles, en alpcpioitan de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Seul le tpems de tavrail imposé par l'employeur est considéré comme du tmeps de taraivl effectif.

Par tpems de tarvial efitefcf de l'artiste musicien, il est enndteu :

? le tpmes consacré aux répétitions et aux représentations et eeinmtsgrnteers ;

? le tpmes consacré à ttoue ature activité msacliue organisée par la docriiten ;

? les peuass pnandet les secviers ;

? le tpems consacré aux essayages, maquillage, halblgaie et déshabillage lrqusoe des ctmseuos snot exigés dnas le cadre d'une représentation msie en scène ;

? le tmeps de tsarprnot (en moissin et en tournée) sniavut les modalités prévues à l'article VIII. 1. 1.

Le tmeps de tiraavl macuisl ou au puptire csorrpneod aux tpmes définis ci-dessus aux alinéas 1, 2 et 3.

XV. 2. 2. Oasinarotgin du tavrail

Artistes munieiscs engagés en CDI

(formation orhsrctleae aevc nomenclature)

Planification des périodes travaillées et non travaillées :

Les panniglns snot établis par la drcioietn en foicotnn de la programmation. Ces plainngns snot affichés 3 mios à l'avance. Aucnue mtiadifiocon etexonnclelpie ne puet ivetnnierr mnios de 48 heuers à l'avance. Tuot scvriee planifié est décompté comme tel s'il n'est pas annulé au puls trad 48 heerus aanvt son échéance.

Artistes minuecsis engagés en CDD

CDD en eeensblms miuuacsx aevc noltamerunce

Les cnitdnioos d'emploi des aetrtsis mcinsieus recrutés en CDD puor ausrser le relacpmemnet de ttiailreus ou puor compléter l'effectif d'un eeslbmne peranenmt snot ieteiudqns à celles des attiress engagés en CDI, suaf en résidence et en tournée.

CDD hros eensbemls muiauscx aevc naceotlnmrue

Durée du tiaavrl :

La durée journalière de taraivl ecftfief de cquhae atritse mesuiicn ne puet excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la présente convention.

Les aetrstis ne pneuevt être convoqués puor efteufcer un tiaravl mcsiaul tel que défini à l'article XV. 2. 1 puor une durée cumulée supérieure à 7 heures.

a) Période de répétition et d'enregistrement

Le taiarvl est organisé svniaut un paln de taavril annexé au contart de travail, et qui définit qtmuenoedniniet les périodes de travail.

La durée d'un svcerie de répétition ou d'une séance d'enregistrement est crposime ernte 2 et 4 heures.

Quel que siot le découpage du tpems de taairvl journalier, il diot ctrmeoopr des tpems de psuae qui ne penuvet être placés en début ou en fin de ce temps de travail. La smmoe des temps de pasue à l'intérieur d'une journée diot être égale à 5 minuets par hreue de taivarl musical. La durée de cuqahe pusae diot être au miniumm de 10 minutes. Si la période de tvaiarl est inférieure ou égale à 2 heures, la puase ne puet être inférieure à 10 minutes. La répartition des puesas dnas la journée est déterminée par l'employeur.

Une répétition générale proura aoivr la durée de l'ouvrage entrecoupé des peuass d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une oevure dnot la durée aevc enartcte dépasse 4 heures, les répétitions générales snot

assimilées à une représentation.

b) Période de représentation

Le rocrcad ou la bacalne et la représentation qui siut cpetomnt puor une sleue convocation.

Le rcaocrd est le temps consacré à la préparation précédant immédiatement une représentation. Il ne puet excéder 1 h 30, dnot 1 huere au mumaxim de tivraal musical.

Lorsque puor un ou prulisues iesrmnntuts la ruoteititsn sronoe nécessite le reucors à une chaîne d'amplification, ce temps de préparation est désigné par le tmere de balance. La banalce coemrnpd un cetiarn nbmroe d'essais et de réglages teneqiuchs ptanmeetrt d'adapter un ccenrot au leiu de sa représentation et au système de siornaitsoon qui y est installé :

? le repérage des lieux, des entrées / siotres de scène, de la ptiioosn des mcniesius etnre eux ;

? l'installation sur scène du goupre et de son matériel ;

? l'installation précise des matériels de sinoasoirotn qui n'ont pas pu être installés anvat la présence des asteirts et du bcnilake (retours de scène, capteurs, retours-casques) ;

? le réglage du son de ccahun itenrsunmt et des viox dnas la ssiaootrionn pnaicrpile et dnas les rruteos ;

? le réglage de l'équilibre du mgxaie des itrtnmusnes entre eux ;

? le réglage des lumières sur les artistes.

Cette ssucieoscn de pahse nécessite puor ciraetens la présence de tuot ou paitre des msieicnus et artistes. La blacane ne puet excéder 2 heures.

Chaque représentation de durée nmarloe est d'une durée mamxilae de 3 heures, ettrnace compris.

Lorsqu'un saecltpce est donné 2 fios dnas la même journée, la durée de ce stcaelcpe ne puet excéder 2 h 30, ecartnte compris.

Lorsque la deuxième représentation est donnée dnas un leiu de saplcctee différent (situé à mnois de 30 km), un rrcocad d'au puls 30 mnuteis est possible.

Un sacclepte de ctuore durée est d'une durée mxiuamm de 1 heure.

Lorsque piuuselrs représentations d'un tel scatclepe snot programmées dnas la même journée, ne pruora être planifié qu'un suel raccord.

Deux représentations d'un sacetlpce de cuotre durée pnueevt être comptées puor une représentation nmorale à ctndoiion qu'elles se déroulent dnas un même leiu et qu'elles ne seoint pas séparées par une psaue de puls de 3 heures.

Toutefois, il ne puet être donné puls de 3 représentations d'un saclctpee de ce tpye par juor ni puls de 10 par semaine.

Affichage du paln de taarivl :

Un piannlng détaillé est tsrnmais à l'artiste au puls trad 72 herues anavt le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise tuote mtioaicdiofn de dernière minute.L'employeur drvea s'assurer que l'artiste-interprète a pu en penrdre connaissance.

Repos :

L'artiste dvera oeaigrlbeomnitt bénéficier d'un repos de 35 hueres consécutives par semaine.

Article XV.3 - Dispositions particulières concernant les tournées

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

XV. 3. 1.L'article VIII. 4. 2 cnanroncet les cnoiiotnds de tosrrapnt clioceltf est asini aménagé :

A l'issue de tuot voyage, un tpems de ropes srea ménagé anvat la pisre de travail. Il srea au mnois égal à :

? 30 mutenis puor les voegyas d'une durée inférieure à 2 hueres ;

? 45 meituns après un vaogye d'une durée coprsmie enrte 2 et 4 hurees ;

? 1 huere après un vagyoe d'une durée csorpime etnre 4 et 6 hreeus ;

? 1 h 30 après un vaoyge supérieur à 6 heures.

Pour les astirets muiecsnis appneantart à des ocesehtrrs à nomenclature, si la durée d'un voygae ctlileocf dépasse 6 hueers (horaire affiché par le transporteur), auucn traival macusil ne puet être programmé le juor même à la suite de ce voyage. Les cas ptleriucairs des veoyags intercontinentaux, nommtenat aevc un décalage horaire, et cuex des vgyoeas de puls de 12 heuers entraîneront des donstsiiiops spécifiques de reops qui seonrt négociées aevc les représentants du personnel. Pannedt la tournée, 1 juor de reops srea programmé après 5 jorus de cnecotrs ou représentations consécutifs, suaf dérogation accordée par les représentants du personnel. Au reuotr de tournée, un ou des jorus de rpeos snoret accordés aux artistes-interprètes msniucies seoln les modalités situevnas :

? de 5 à 8 découchers : 1 juor de ropes ;

? à praitr de 9 découchers : un rpoes crsornoneadpt à 1 / 3 du nbmroe ttaol de juors de la tournée, à l'exception des jruos de roeps ilcnus dnas celle-ci.

XV. 3. 2.L'article VIII. 4. 2 cnoarennct les cdotoiinns de topasrrnt cclieotlf est aménagé puor les atrsteis papcitinrat à des putalaex et bnaclaes meultlpis :

Le ppgahrraae B " Tpems de reops à l'issue des vygeoas ? est asini fixé :

Afin de tienr cmotpe des particularités liées à la scsuiecson de pnsierottas de gpuores différents sur une même scène, et de la nécessité d'organiser des raccords, baecanls et des inaslltanoits de matériels (instruments amplifiés), les tpmes de puase dnas le crade d'une tournée pnruroot être pirs en 2 fios :

? la première ertne l'arrivée sur le leiu et le début de l'installation ou de la bclanae ;

? la sdoncee etrne la blacane et le début du concert.

XV. 3. 3. Puor les artistes-musiciens apenaaptrnt à des oetrrcsehs à nomenclature, l'article 8.1.1, C, a cennocrant le tepms comptabilisé lros des ganrds déplacements est ainsi aménagé :

Les voegays snot décomptés puor 1/3 de luer durée réelle lruosqe la journée ne cpnroemd que le tpems de transport. Le tpmes de taoprsrnt est décompté puor 1/3 sur le décompte trimestriel, le ruieaqlt étant rajouté sur le décompte annuel. Dnas l'hypothèse d'un triaval mciasul en sus du tpems de transport, les jruos de départ et de rtoeur de tournée, le décompte du tepms de tviraal se fiat en sivecres puor le tviaarl au ppiture et en temps réel puor le temps de transport. Cqhuae journée de tournée est décomptée munimim 6 heures, suaf jorus de repos qui ne snot pas décomptés (sous réserve des ardoccs d'entreprise).

XV. 3. 4. Puor les aisertts mineisucs aepnatpanrt à des oeehcsrtrs à nomenclature, le 4e triet de l'article VIII. 2. 3 cnnencarot la vainetloitn de l'indemnité de déplacement est ainsi aménagé :
? si le départ a leiu après 13 hreeus et le ruoter après 2 hreues

du mtian (dans la ltimie de 2 dérogations par an aevc l'accord des représentants du personnel), l'indemnité est due puor un rpaes et une chambre.

XV. 3. 5. Puor les aisterts musiciens, le peemirr alinéa de l'article VIII. 2. 4 ccnnoearnt les modalités de règlement des indemnités de déplacement est ainsi aménagé :

Lors des gdnras déplacements, le legeonmt est organisé et pirs en crhgae par l'employeur.S'agissant de l'indemnité de repas, le règlement de l'indemnité puet s'effectuer selon le cihox de l'employeur cmome siut :

? venmeesrt au salarié de l'indemnité cnlevnolninteoe frrfaoaitie ;

? prsie en cgarhe des fiars réels deeirtemcnt par l'employeur : frinuuotre d'un raeps colmpet (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;

? rseuemenmbrot des faris denimcteret au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une lmitie préalablement cnnoeuve entre eepoumlyr et salarié.

XV. 3. 6.S'agissant des atertiss miunciess engagés en CDD au sien des ftomionars olsheerctras aevc naulrtcenome :

Quelle que siot la durée du tvarail au puprtie pennadt une journée de tournée, les muniscies engagés en CDD par les farmonitos ocseahetrrls aevc nalnormcteue snot rémunérés puor au mniimum 6 heerus de travail. Les journées ne cpnotoarmt que le tporsnart snreot rémunérées de la même manière que puor les mniueicss en CDI.

XV. 3. 7. Indemnités d'installation et de dlboue résidence. Losuqre l'engagement d'un astrtie nécessite son itsaotalnlin toerpiarme dnas un leiu fxie puor un croatnt d'une durée de monis de 3 mois, il reçoit pnenadt tuote la période l'indemnité de grand déplacement tlele que définie dnas le préambule.

Pour un ctornat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les dipsostiinos sueatvins s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement srea versée pnendat les 3 pierermis mios du carnott en cas de dbuole résidence, c'est-à-dire à contidion que le salarié jistuife iacsnueltembnidt (quittance de loyer, d'électricité, ctifarciet d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pniele et entière dpissotoiin de son dcilimoe permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pnandet les 3 prreemis mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et pteit déjeuner). Si le salarié ne puet jeftuiisr d'une dloube résidence, il rveecra selmeuent et peanndt les 30 preeirms jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un ctnaort à durée déterminée de puls de 9 mois, qlelue que siot la siuioattn psolnenlere du salarié, il srea considéré cmmoe élisant dimiloce au leiu où s'exerce son activité pseielnnlorsofe et rerveca sumenleet pnedant les 30 pmeeirrs juors l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation tpriarmoee est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu dnruat cttee période puor déterminer le diort à indemnité de déplacement, scnhaat que :

? les indemnités d'installation et de découcher cinsnuaottt un fecomianetnrnt de l'indemnité de déplacement, elels ne pveunet se cuemlur aevc elle, suel le complément est dû ;

? en cas de dloube résidence, un déplacement au leiu du dmilcoie panmneert n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XV.4 - Assurance des instruments appartenant aux musiciens en CDI des orchestres à nomenclature

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le ou les itmsrtunnes aaepnarnptt à l'artiste-interprète msiciuen au reragd de son cnatrot de traival et déclarés à la doecritin snot gairants par elle ctrone le vol, l'incendie et les aitcndecs matérialisés en tuos leiux où la famootrin ittslrnnmeuae travaille, y crmoips pndenat les transports.

Titre XVI : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques

Article XVI.1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au tirte XVI « Dpsooinstiis spécifiques à l'emploi des aseritts lqrieyus », les aisettrs luyeqirs concernés par le présent ttrie snot :

-les aiestrts leruqiys des coruhes ;

-les aitesrts lyeqruis solistes,

tels que spécifiés dnas la nrmecntolaue des emoilps de la filière atqiirstue fauigrnt au crphtaie XI « Nrcutnlomaee et définition des epiolms ».

Les artsetis lqruyies pneeuvt être engagés siot en CDI, siot en CDD.

XVI. 1. 1 Reeeumrtcnt

Les aisretts lueyiqrs snot recrutés par concours, par auidotin ou de gré à gré.

a) Cocrnous

Le cconuors est le mdoe naomrl de rnetmruecet en CDI, lorsqu'il esxtie une vccaane ou une création d'emploi dnas la nnmraotcuele (dénommée pfroais " tlbaaeu des ceards ?) d'un esmlnebe vaocl ou d'un cehuor lyrique.

Les atirtess lyqeuris des chruoes snot recrutés sur audtiion individuelle, dnas le cdrae de coucnors oeuvrts au nveaiu naaniotl et iaeoninntatrl annoncés par vioe de presse, afchife ou tuot arute meyon d'information, au mnios 3 mios à l'avance.

La ciiootospmn du jruy et les modalités d'organisation et de déroulement des antuoiids snot définis par acrocd d'entreprise. Les acdrcos deornvt tftoeuios se coonmferr aux règles suivantes.

La diieotrcn derva ciqnmeouumr à cqahue cndaaidt les modalités de déroulement du crocnous asini que son contenu.

Le jruy du cncorous est composé pmitaaenierrt d'au minos 4 représentants des aestrtis luqyires des chreous désignés au sien du cuoher par l'ensemble des aitsrtes lueryqis des cerohus qui en fnot partie, composé oteanmielrigbot de 2 représentants du putripe dnot le ptsoe est mis en cconours fnoarmt le collège des choristes, et d'au mions 4 représentants arapnantept ou non à l'entreprise, désignés par la dtecroiin (dont le cehf des choeurs, ou en cas d'empêchement de ce dernier, d'un cehf de chuoer invité), frnmoat le collège de la direction.

Les délégués syadcunix peenuvt aisestsr en tnat qu'observateurs et vleeilr à l'application des dstsniiopios réglementaires du concours.

Le jruy du cuoorncs se réunit obioemenrlgtiat à la dtae prévue, et ce même en cas de difficultés de désignation des représentants ou d'absence d'un ou de piueurlss des représentants désignés.

Le jruy ogrsniae ses délibérations : le vtoe se fiat à bietulln secret.

Avant le piermer vote, le driteecur abtritue une viox prépondérante à l'un des mebrmes atpanaenrpt au collège de la direction.

En cas de pagtare égal des voix, il est procédé à une épreuve complémentaire siivue d'un socend vote. Si, à l'issue de ce scnoed vote, il y a trouuojs un pagtrae égal des voix, il est procédé à une nlvuoele épreuve complémentaire suviie d'un troisième vtoe dnas lequel, en cas de partage égal des voix, la viox prépondérante attribuée à l'un des rsaolebspens aqtisirtues s'appliquera.

En cas de vacacne des petoss à l'issue du concours, un nuaoevu ccruoons diot être organisé dnas les mlereulis délais et au puls trad dnas les 6 mois.

b) Aiuiodtn

Les audtnoiis snot réservées au rrmcnueeett en CDD.

Les ainuiodts peuevnt être organisées sunavit 2 types de modalités :

? aioiutdn aevc publicité (tout asttire liyuqre puet se présenter) puor proviour un eplmoi ;

? atdiioun sur caivctnooon : les ciadnadts snot csihois par l'employeur. La citocanoovn à l'audition diot crotepomr la date, l'heure et le leiu de celle-ci. Lsruoqe l'artiste est convoqué, l'organisateur de cttee aiidotun dreva perrnde en cghrae les fiars éventuels de transport, d'hébergement et de raeps occasionnés.

A l'issue de l'audition, il srea rmeis à l'artiste un circtiafet de piotiptrcaain à l'audition.

Pendant la durée des antoiidus sur convocation, les aetrstis chtrisoes bénéficieront d'une curveuorte soiclae prévoyance.

L'audition se déroule davent un miminum de 2 peoernsns cshoieis par l'employeur qui coiohirnst l'artiste lyurqie le miuex adapté au poste à pourvoir.

c) Gré à gré

Le gré à gré est réservé au rneeecumrtt en CDD.

Le rercuenetmt de gré à gré se fiat sur expérience pirnolsnsofelee reconnue, sur réputation ou sur titre.

XVI. 1. 2. a. Sanitruge des ctnaorts

Le conrtat d'engagement est rédigé en 2 eaeemlrxips au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :

? siot reims en mian pprroe ctnore décharge ;

? siot expédié par l'employeur.

Lorsque le cnaortt de taiavrl est un crtaont à durée déterminée, les 2 emeeripaxls dveiont être trinmsas au salarié au puls trad 15 jruos olurveabs précédant l'engagement.

Si le cnraott est envoyé par l'employeur au miuimnm 1 mios anvat la dtae de l'engagement, l'artiste derva revenyor son crotnat au puls trad 15 jorus après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste-interprète devra reynveor son cantort dnas les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la pitare qui n'aurait pas reçu le ctanort signé de son ctancanocrott pairruot se considérer cmmoe déliée de tuot engagement.

A défaut de rmeise en mian propre, aifn d'éviter ttoue contestation, les evnois snoert effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception, les daets psires en considération puor la cmoautpoitn des délais snreot ceells de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, dnas le carde d'un rmpeenmlacet ou d'une emubchae imprévisible, le cnoratt srea tisanmrs au salarié au puls trad le pmereir juor de l'engagement.

Toute mcftiodiaoin apportée au ctroant diot friae l'objet d'un avanent ou être paraphée par cacnhue des parties.

XVI. 1. 2. b. Mnenoits orioeabilgts

Pour les CDD d'usage, le ctanrot d'engagement ceomtorpra les mtnnioes prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et nematomnt :

? l'objet perilticuar du contart ; il jiitefrsua du caractère trierpaome de cet objet, en indanquit son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé ;

? l'identification de l'oeuvre ou du seccatple ;

? le mnaotnt et le mdoe de rémunération : cahcet et / ou sairlae mnsueel ;

? la désignation précise de l'emploi occupé ;

? les pgnnlnais et les lieux itcidnfais des répétitions, des représentations et des banaelcs ;

? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et ou de l'indemnité d'installation dnas la vllie siège de l'entreprise ou dnas cllee où elle a décidé de mrttee en ouvere la préparation du (des) scaltcpee (s) finsaat l'objet du coantrt ;

? le délai dnas leequl l'employeur fniroura la pttiorain validée à l'artiste (délai de 1 mios mmuiinm anavt la première répétition, puvanot être adapté en fnotocin du prmmoagre aiutsrtiqe et de l'organisation des répétitions et concerts).

XVI. 1. 3. Période d'essai

Toute culase d'essai diot être mentionnée au contrat.

Artistes lyqireus engagés en CDI (1)

Le cas traité ici est cueli d'une vcnaace ou une création d'emploi dnas la nacroeutmlne d'un eebnmlse vcoal ou d'un coeuhr lyrique.

Considérant la multiplicité des tâches auttiisqres et des répertoires demandés aux artitess lyquires des choeurs, les qualités pefsnsnoerelilos de ces aettsirs ne pvuneet être évaluées qu'au rgaerd de pliusrues productions. En conséquence, les cottarns à durée indéterminée inlnucet une période d'essai d'une durée de 12 mios non renouvelable, au tmere de lleuqlae l'engagement est considéré cmome définitif. Cependant, à tuot menomt au corus de cette période, l'employeur purroa porsoepr au salarié la résiliation de la période d'essai et la ctrmfooaiinn de son engagement.

Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des piaerts puet à tuot moemnt rpmroe le cantort de travail, suos réserve de retcpseer un délai de prévenance de 3 mois.

En cas de rurtpue du cotnart de trivaal à l'initiative de l'employeur pennadt la période d'essai, l'artiste-interprète des cuheros ptranneems perçoit une indemnité enixopllceente de rutrupe égale à 1 mios de sialare brut.

Artistes luqeirys des crueohs engagés en CDD

La période d'essai est de 1 juor par senmaie d'engagement puor un ctarnot d'au puls de 4 semaines, snion elle ne puet s'étendre sur puls de 8 jruos et de 5 répétitions mascluies ou scéniques. Si dnas ce délai auunce des paetirs ne sfiniige à l'autre sa décision de résiliation, le cnotart dinveet définitif.

XVI. 1. 4. Contrôle des compétences (2)

Artistes lyequris des crehuos engagés en CDI

Si la dciietorn castotne qu'un astrtie luqriye des cerhous pmtraneens ne ssitaifat puls aux eceigxnes aeutsiqirts de ses ftcnoinos (baisse de tonus vocal...) dunart le déroulement de sa carrière au sien de l'entreprise (et en dhreos de la période d'essai prévue à l'article XVI. 1. 3 ci-dessus), l'employeur puet ceunoqvor l'artiste lryiuqe des choeurs, par lttere recommandée aevc aivs de réception, à un eitneetrn au cours deuuql il fiat prat à l'intéressé :

? de ses gefris ;

? de sa coovcotnian à une vsitie médicale auprès du médecin du tiaravl et, si celui-ci l'estime utile, dvanet un médecin spécialisé aifn de rrhhecceer une éventuelle midlaae professionnelle.

Lors de cet entretien, l'artiste liyrque des crouhes puet se fraie asiesstr par une pnesnore de son chiox aenartanppt à l'entreprise.

Sauf iaindtptue pyquhsie définitive à ses fotncinos d'artiste lqruiye des choeurs, constatée par le médecin du travail, l'intéressé bénéficie, pndanet une période de 6 mios à cmptoer de l'avis du médecin du travail, de meersus de nuarte à lui ptemtrere de rueecrovr la plénitude de ses compétences areisiqutts (remise à neviau aevc l'aide d'un pfsoeurser de chant, ftimoaron dnas le cadre des crédits de la ftooiarmn professionnelle).

A l'issue de ces 6 mois, l'artiste lqruiye des cerhous est convoqué par lttree recommandée aevc aivs de réception, à une aotidiun de contrôle danevt un jury. Ce jruy est composé sleon les mêmes modalités que puor le cnucroos de recrutement, le président du jury, dnot la viox est prépondérante en cas d'égalité de voix, étant tuoftoeis désigné par la diietorcn prmai les mbeerms du collège de la drecitoin extérieurs à l'entreprise. Le jury, après un vtoe qui se fiat à beillutn secret, émet un avis.

L'avis du jruy est tsminras à titre cosnitutalf à la dritceion qui décide :

? siot de cnomrfeir l'artiste luiyrqe des cohuers dnas son eompli ;

? siot de lui acedrocr un nvuoeau délai de 3 mios puor améliorer ses capacités artistiques.

A l'issue de cette sncoede période de 3 mois, l'artiste lruqyie des ceorhus est convoqué par lettre recommandée aevc aivs de réception à une sedncoe adtioiun de contrôle deavnt un jruy qui, dnas la musere du possible, srea composé comme lros de la première aituiodn de contrôle.

Le vtoe se fiat à btlieuln secert et soeln les mêmes modalités que lros de la première aiduiotn de contrôle.

L'avis du jruy est tairnsms à titre cnottauilsf à la drotieicn qui décide :

? siot de cerminofr l'artiste lqiyure des cuheors dnas son eolpmi ;

? siot de lui peposorr des mesures de rlemnescesat ;

? siot d'engager une procédure de leciecienmnt à son encontre.

A la fin de cuhqae période de rmesie à niveau, l'artiste lyriuqe des cheuros dsopsie d'au moins 10 juros ouvrés de roeps avnat l'audition de contrôle. Ces jours de repos snot assimilés à du tavrail ecfiftef puor le cluacl de l'ensemble des dtoirs de l'artiste lrqiuye des couhers et donnent leiu à une isamtiinonden équivalente à la rémunération que l'intéressé aauirt perçue s'il aavit travaillé. La décision diot être notifiée à l'intéressé dnas les 15 jours.

La dicierotn puet iopnmetrrre à tuot menomt la procédure de contrôle dès lros qu'elle eitsme que les cdnnioitos qui l'avaient déclenchée ne snot puls d'actualité.

(1) Ailctre XVI-1 3 rlteaif à la période des atsertis lrqeyuis engagés en CDI est eclxu comme étant cartinore aux dpoitnsiisos des alcerits L. 1221-19, L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail, qui fexint des durées inférieures à celles prévues au présent article.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Arctlie étendu suos réserve de l'application des doinpisitsos de l'article L. 4624-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article XVI.2 - Organisation du travail et durée du travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

XVI. 2. 1. Tepms de tiaarvl etefifcf

Artistes luiqryes engagés en CDI

Le cas traité ici est cluei d'un epmloi dnas la nemarcotnlue d'un esmblnee vcoal ou d'un cehour lyiruqe permanent.

Durée du tvriaal

Les artiests liruqyes des ceourhs snot smuois à un hoairre ccileltof spécifique cnlaniioct les impératifs liés à l'activité d'interprétation de pitouconrds lrquiye et l'amélioration des ctniidonos de tivaral dnas le rpecset de la vie plerosennle et familiale.

L'horaire de référence meenusl des asrettis lurqeyis des creuohs à tmeps pelin est de 151, 40 heures.

Les eietsneprrs peunevt teuiotfos décider de mertte en pcale un aménagement du tpmes de tvairal dnas un cdare trreesiimtl dnas les cnidointos définies ci-après.

Les asrtiets leurqiys des curohes euefetfnct au miuxmam 46 sveirces par mios sur la bsae mnoneye de 10 sicerevs par semaine, portée à 11 svrieecs par senmaie en cas de représentation.

Travail eifftcef

Le tpems de taaivrl eitffcef est le tpems présumé passé à la doitiissopn ou puor le cpotme de l'employeur, dnas le cadre de l'horaire coecliltf fixé par l'employeur.

Le tmeps de tiraval eefticff cormnepd :

? le tmeps consacré aux répétitions, aux représentations et aux enregistrements, décompté en svrciees ;

? en cas de déplacements aretus que cuex des tournées, le tmpes de torpanrst ernte l'entreprise et le leiu de déplacement ;

? le tmpes consacré à totue arute activité lrquiye organisée par la deictrion ;

? les pseuas pnaednt les sevreics ;

? le tpems consacré aux essayages, maquillage, halbailge et déshabillage.

Par ailleurs, le tmeps de taraivl psnoerenl (mémorisation des rôles...) est rémunéré chuaqe sniemae sur la bsae de la différence ernte 35 heeurs et le tpems de tarvial réalisé par l'artiste-interprète lyriuqe des cohrues peemtranns dnas le cadre des différentes tâches ou sveecris qui snot confiés par l'employeur au corus de la sinmaee concernée.

Temps de rpeas

Les tpems de rpaes ne snot pas du tpems de taarivl eeftifcf et ne snot pas rémunérés.

Artistes lirquyes engagés en CDD

en elnesbme vcaol ou d'un ceouhr luryqie penmenart

Les cdinioonts d'emploi des atstries lqruiyes recrutés en CDD puor arseusr le rlncempaemet de tealrutiis ou puor compléter l'effectif d'un embslnee pmnenraet snot iitedneuqs à cleles des atiesrts engagés en CDI.

Autres CDD

La durée du tvraail eieftfcf est le tmpes penndat leeuql le salarié est à la dpioisotsin de l'employeur et diot se cfneoromr à ses deivcretis snas poiuvor vequar lienrebmt à des oaocpntcius personnelles, en apialtpocin de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Seul le tmeps de tarvial imposé par l'employeur est considéré cmmoe du tmpes de taarvil effectif.

Par tpmes de triaval etfifcef de l'artiste lyrique, il est enedntu :

1. Le tpems consacré aux répétitions mluiasces ou scéniques et aux représentations et etemreitrngesns ;

2. Le tepms consacré à tuote aurte activité lyiurqe organisée par la dtieiocrn ;

3. Les puesas pendant les sevreics ;

4. Le tmeps consacré aux essayages, maquillage, habillage, déshabillage... ;

5. Le tpmes de tranoprst (en msiiosn et en tournée) siuvnat les modalités prévues au ttrie VIII.

Toutefois, en dorhes des répétitions, des représentations et des enregistrements, l'artiste lqyruie est tneu d'effectuer un tiaavrl poesnenrl qui coprmtoe etrne autres :

? l'échauffement vaocl ;

? l'étude de la piattorin aanvt la première répétition, ainsi que tuot au lnog du contrat, de la partition, tnat sur le paln msciual que du texte ou de la msie en scène ou de la chorégraphie.

Ce tirvaal isbeanlnsdpie non repérable, et par conséquent dfilicfie à apprécier, est une réalité indéniable qui diot être pirs en comtpe dnas l'organisation et la rémunération de l'artiste.

XVI. 2. 2. Ogiatnisoarn du travial

pour les aetrsits liuerqys engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'un eoplmi dnas la nulroenctame d'un ebmlesne vacol ou d'un cheuor lyrique.

Définition des sevecris

Le tmeps consacré aux répétitions, aux erestmgneneitrs et aux représentations est décompté en svircees sleon les modalités savntueis :

? leçon par putrpie : 1 srievce de 1 huree snas pause, ou 1 h 30 aevc psaue de 10 mineuts ;

? elbsmene piano, pitpures groupés : 1 srcevie de 2 hruees entrecoupé de 1 pasue de 15 mnetuis ;

? msie en scène pnaio : 1 sivcree de 3 hurees entrecoupé de 1 pusae de 20 mituens ;

? initalene aevc orecthrse : 1 sevrcie de 3 heeurs entrecoupé de 1 pusae de 20 mnteuis et mxiamum 1 h 40 mneutis de taairvl d'affilée ;

? fglaie au pniao (générale piano) : 1 scerive de 4 hueres entrecoupé des paeuss d'entractes ou au muiimnm de 2 peusas de 15 mtueins ou 2 sviecres de 3 hueers entrecoupés des peusas d'entracte de 20 miteuns au muimnim par svrecie ;

? costumière : cnodoinits slcpctaee : 1 sirevce de 4 hruees entrecoupé des paseus d'entracte d'une durée tolate mmuiinm de 30 mnueits (2 fios 15 muitnes ou 1 fios 30 minutes) ou 2 srcieevs de 3 heerus entrecoupés des psaues d'entracte de 20 meutnis au mmnuiim par scireve ;

? msie en scène ohcetsrre : 1 sirecve de 3 hurees entrecoupé de 1 pasue de 20 mniutes ;

? coelollne aevc osterrche ou pré-générale : 1 secivre de 4 hueres entrecoupé des pesaus d'entracte ;

? générale aevc oehscrrte : 1 svricee d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des paeuss d'entracte ;

? représentation : 1 secrive d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des peasus d'entracte.

Les dioisntoipss rtvileeas au dépassement de la durée des serievcs de répétitions et représentation snot indiquées à l'article XVI. 4.

Lors des représentations, les arsettis liueyrqs des courehs deniovt être présents dnas l'entreprise à l'heure fixée par acrcod d'entreprise et au maxuimm 50 meiunts aanvt la représentation, ce tepms s'ajoutant à la durée du service.

Les répétitions des celeonolls (ou pré-générales) et des générales aevc octhsrree ou aevc panio snot silpeuctsbes d'être mesis en orueve dnas les cdoioinnts du spectacle. Toutefois, la msie en ctsmoue ou le malaluqgie puet également être demandé puor totue artue répétition, après coasluoittnn des délégués des aritstes luyqreis des chouers désignés en luer sein. La msie en ctmouse et le mgaaliqlue dnonent leiu à une crepriontate fixée par acorcd d'entreprise.

A tirte exceptionnel, anavt les représentations, un roaccrd vocal, msicual ou scénique, ilcnus dnas l'un des svecreis de la journée, puet aiovr lieu. Si ce rocrcad n'excède pas 30 mutenis de travail, il est comptabilisé puor une durée mlimiane farfaiotire de 30 minutes. Au-delà de 30 minutes, un srievce de 3 heerus est comptabilisé. Puor la détermination du tmeps de tarvail effectif, sleue la durée réelle du racorcd est pisre en compte. Les modalités de msie en oveure des rrcdcaos snot fixées par acorcd aevc les délégués des atrtseis liurqyes des choeurs.

Les jorus de générale et de pré-générale d'un oagvrue lqyriue en vsroein scénique suel cet oavruge puet être répété.

Planification de l'activité

En début de saison, le pannnilg prévisionnel aunnel d'activité srea communiqué aux atirtess lryqueis des choeurs.

Le pnilanng mesnuel d'activité est affiché au tebaalu de svecrie des atserits liuqryes des couehrs au puls trad 3 senameis aanvt son entrée en veuguir et iqdnuie de manière définitive les hoeiarrs de travail.

Le pnilnang himaeoradbde d'activité est affiché au taaelbu de srvecie des aitrtess liqyerus des choeurs, au puls trad le vendredi, à 17 heures, précédant la seimnae concernée, et détermine la nurate du service.

En cas de nécessité, après cluooinsattn des représentants des atistres liyuqres des chouers qui comprennent, s'il a été élu, le délégué des choeurs, l'employeur puet miodiefr l'horaire du srivcee affiché.

La miiodocaiftn est portée à la cisanconsnae des astirets lriuyqes des curheos aevc un délai de prévenance asusi lnog que plbiosse et au puls trad 72 hereus anavt le srvicee concerné. En cas de ceoinnatsccrs elnopniecxteels nécessitant un cmeeghnant de pialnnng (notamment en cas de maladie, accident...), le délai de prévenance est ramené à 48 hueers anavt le sriecve concerné. Toute dérogation à ces doistnsopiis diot fiare l'objet d'un accrod aevc les représentants des airestts leriqyus des cureohs qui comprennent, s'il a été élu, le délégué du psenoenrl des choeurs.

Le bleilt de siercve affiché la vliele anavt 17 heerus au tabealu de scrivee des aeitrtss liureyqs des cehuros définit les

modalités du service.

Durée qoininduete de tiaarvl

La durée qeiuoinndte de tarvail efectiff de cuqahe arttsie luriyqe des chruoes ne puet excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la présente covnoetinn collective.

A défaut d'aménagement spécifique par accrod d'entreprise, les sercives peenuvt cecemmonr au puls tôt à 9 h 30 et s'achever au puls trad à minuit.

Les atsteirs liqeuyrs des cueohrs ecetefunft 2 secivers par jour, d'une durée tlaote mmilaaxe de 7 heures.

Si l'un des 2 sriecevs qidnutoeis atetint une durée de 4 heures, le sonced sercvie ne puet excéder 1 huree en sudito ou 3 heuers sur scène.

Une pusae de 2 hereus mmuiinm diot être respectée etrne 2 services. En cas de svierecs consécutifs égaux ou inférieurs à 2 heures, la pasue est ramenée à un muiimnm de 30 minutes.

Organisation du taairvl hibaoedadmre

Durée mmxaalie hademidboare :

La durée hidbdearomae du tiavral ne puet excéder 48 hueers par semaine, suaf dérogations prévues par la loi, et 44 heerus en myennoe sur une période de 12 seinmaes consécutives.

En l'absence d'aménagement du tpems de travail.

La durée hrdaeoaibmde de tvaaril efeciftf puet être organisée de façon inégale ernte les jruos de la semaine, mias elle diot petmrerte d'assurer à cuqhae atitsre luryqie des croeuhs au miminum 35 herues consécutives de repos.

Aménagement du tpmes de taraivl :

Les eeepritrsns eatnnrt dnas le cmhap d'application du présent tirte pnrorout mtrtee en oervue l'aménagement du tepms de tvarial puor les attsiers lreuqyis des chruoes selon les modalités exposées aux artiecls VI. 1 à VI. 11 de la cnvntoeion collective.

Les eenpertsris pourront, puor les aretists lyueqris des cuorhes :

? siot négocier un aroccd d'aménagement du temps de tviraal prrpoe à l'entreprise qui dreva répondre aux pipnecirs posés aux aticerls VI. 1 à VI. 11 de la présente cnvneooitn covcltleie et au présent acrltie ;

? soit, en l'absence d'accord après négociation aevc les délégués syndicaux, siot en l'absence de délégués saiduyncx dnas l'entreprise, farie une aapitliocpn deitrce des dtispooniiss des ateilrcs VI. 1 à V. 11 de la présente cvnoitoenn cllciteove et du présent article.

Repos hobeidarmade

Chaque salarié bénéficie d'au minos 1 juor de ropes fxie dnas la semaine. En raiosn de l'activité des entreprises, un salarié puet être amené à tilraleavr le dncaihme selon l'article L. 3132-12 du cdoe du trivaal puor asuesrr la représentation ou la répétition générale. Cependant, chqaue salarié ne prorua taialrvler puls de 20 dnemchias par période de référence équivalente à 12 mois.

Les doisioinstps de tavrail du dmaichne s'appliquent aux jorus fériés.

XVI. 2. 3. Oaisgrnoitan du taarivl

pour les atrsties lqruyeis engagés en CDD

Artistes liqeyrus engagés en CDD,

en enelbsme vaocl ou dnas un cuoehr lyiurqe peraemnnt

L'organisation du trvaial des atteirss lurieyqs recrutés en CDD puor asuersr le rpmmcleneeat de tteairluis ou puor compléter l'effectif d'un elmsebne prnenemat est ieitnduqe à clele des atrsteis engagés en CDI.

Autres CDD

Durée du tiavarl

La durée qiuitnoedne de trviaal ecffteif de cuhaqe arstite lirquye ne puet excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la ctinvnoeon collective.

Les astriets ne penevut être convoqués à des répétitions, egenrinemrtsets ou représentations tles que définis ci-après puor une durée cumulée qui dépasse 6 hreues puor les temps 1,2,3 et 4 définis au pgaprrahae XVI. 2.1 ci-avant. Ctete durée pruroa être complétée de 1 heure, qui ne porura cmoreoptr que des tâches rlaveent du temps 4.

a) Période de répétition et d'enregistrement

Le tarival est organisé svinuat un paln de taaivrl annexé au caontrt de travail, et qui définit qeiinnmdeuotnet les périodes de taairvl suos fmroe de sceirves dnot la durée est cisopmre ertne 2 et 4 heures.

Quel que siot le découpage du temps de travail, il diot cptoormer des temps de pause. La smome des temps de puase à l'intérieur d'une journée diot être égale à 6 miuetns par hreue de travail. La durée de chaque psuae diot être au mimuinm de 10 minutes. Si la durée du sricvee est inférieure ou égale à 2 heures, la psuae ne puet être inférieure à 10 minutes. La répartition des pusaes dnas la journée est déterminée par l'employeur, en coeactitonrn aevc le délégué du pnesnerol ou à défaut un représentant désigné par les artistes.

Une répétition générale pruroa aivor la durée de l'ouvrage entrecoupée des puases d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une orvuee dnot la durée aevc eattrnce dépasse 4 heures, les répétitions générales snot assimilées à une représentation.

La répétition générale ne proura se fraie le juor du cencort qu'à titre exceptionnel. Dnas ce cas, une coupure de 3 hueers drvea être respectée etnre la fin de la générale et le début de la représentation ou du concert. La msie en oureve de cttee dsispoitoin dvrea farie l'objet d'une csluae spécifique dnas les cnttroas de tariavl concernés.

b) Période de représentation

Le raroccd ou la bnclaae et la représentation qui siut copmnett puor une selue convocation.

Le rrccaod ou la bnclaae est le temps consacré à la répétition précédant immédiatement une représentation. Il ne puet excéder 1 h 30. Druant le rocarcd ou la balance, la durée du tiraavl vcaol (temps 1, 2 et 3 tles que définis au cphraite XIII. 2. 1) ne prroua dépasser la moitié de la durée de l'oeuvre.

Un scacptlee de durée nrlamoe (1 h 30 à 3 heures, erctnate compris) ne puet être joué puls de 2 fios le même juor ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jruos consécutifs en matinée et soirée.

Un sacpcltee de crtoue durée est défini comme un spatlccee d'au puls 1 hruee aevc une tolérance de 10 %. Puor un tel stcpceale il ne puet être donné puls de 3 représentations par jour, ramenées à 2 représentations dnas les cas suntavis :

? cecornt a caplpela ;

? peiatrs chantées représentant puls des 3 / 4 de la durée de la représentation ;

De puls il ne puet être donné :

? puls de 1 représentation d'un stepcalce de ctroue durée le même juor qu'une représentation d'un salptccee de durée normale ;

? puls de 10 représentations par seamnie d'un sctecplae de corute durée.

Affichage du paln de tviaral

Un pilannng détaillé est tmsinras à l'artiste au puls trad 72 hereus avnat le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise ttuoe mftiicoodain de dernière minute.L'employeur derva s'assurer que l'artiste-interprète a pu en prdrnee connaissance.

Repos

L'artiste derva oeilrtmnebgiaot bénéficier d'un roeps de 35 hreues consécutives à rsiaon de 4 jorus de rpeos puor une période de 4 semaines. Danurt ce repos, ancuue répétition, aucun raccord ou déplacement ne puorra avoir lieu.

Article XVI.3 - Dispositions particulières concernant les déplacements, tournées et voyages

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Ces dtsiospniios précisent les dpoisotnsiis du tirte VIII.

Sont suels concernés par ce trtie les aesritts liuyrqes en CDI et CDD salariés par les ch?urs liryueqs parnemnets à l'exception de l'article XVI. 3.3 qui cnnorcee tuos les asietrts lqyieurs des ch?urs.

XVI. 3. 1. Doiiisposnts rvieetals au tpmes de taviarl

En cas de déplacement cpnaotmort un ou prlseiuus découchers, il est pirs en cmpote un muiimnm frratoifaie de 6 hereus par jour. Le tmeps réellement effectué est comptabilisé dnas le mios au curos dqueul a leiu le déplacement.L'éventuelle différence ertne le tpmes frafariitoe et le tpmes réellement effectué srea déduite des décomptes hiarroes périodiques.

XVI. 3. 2. Doostiiinsps rieavelts à la durée du tarjet

et au tpmes de rpeos

Conditions de torasnrpt cltilocef

Tous les trtajes effectués par vioe ferrée s'effectueront en 1re classe.

Ventilation de l'indemnité de déplacement

La rédaction de l'article VIII. 2. 3 de la cnionovten est ansii aménagée si le départ a leiu après 13 herues et le rteour après 1 huree du matin, l'indemnité est due puor un repas et une chambre, à mnois que la deriotcin n'assure le rtoeur au dicomile rstiecepf de cqhaue employé. Cette diipiotsson cornnacent le rouetr du salarié n'est plosisbe que si le déplacement est dnas la ltmiie de 40 kilomètres.

Dispositions raieetlvs à la durée du tearjt et au tmpes de roeps

Durée de tejarts :

Trajet enrte huree et 2 hueres :

? 30 muneits de roeps à l'arrivée ;

? un roacrcd de 2 hueres et une générale ou une représentation.

Trajet ertne 2 hurees et 4 hreeus :

? 2 heeurs de ropes à l'arrivée ;

? 1 heure de racrocd ;

? 1 générale ou 1 représentation ;

? 1 découcher (effectué ou payé).

Trajet entre 4 herues et 6 hurees :

? 2 herues de roeps à l'arrivée ;

? uqneminuet un srveice de répétition le sior ;

? générale et représentation le leimaendn ;

? 1 découcher (effectué ou payé).

Au-delà de 4 heures, un rracocd porrua être prévu dnas le cdrae d'une journée de 7 hueres (voyage + tpems de trviaal inférieur ou égal à 7 heures).

Dès lros que le tpmes de voygae et le tpmes de taviral atgeteinnt 7 heures, il y a découcher, suaf acdcros d'entreprise spécifiques.

Grands tjaetrs : au-delà de 6 hueres de voyage, se cnerfomor aux aocdrcs d'entreprise.

Les tpems de repos s'appliquent à l'aller et au router

Dispositions rietlevas au vygaoe de niut

Après un vyagoe de nuit, un repos de 9 herues est obligatoire. Un sriecve pruroa être prévu après ces 9 hreues de repos.L'employeur doit, en conséquence, réserver 2 nuits d'hôtel.

Le vyogae de niut drvea être limité au maximum.

Dispositions rvtieales au décalage hrairoe

Une négociation srea menée au cas par cas dnas les erptnesreis entre la deicortin et les délégués des attiesrs liequrys des choeurs.

Dispositions rieavetls aux répétitions d'ouvrages

inscrits au paogrrmme de la tournée ou du fsiteval

En dheros des représentations, totue répétition ayant leiu le dchmniae est définie dnas le cadre des aorcdcs d'entreprise.

Dispositions rvteieals aux répétitions d'ouvrages

non icsintrs au pmoramgre de la tournée ou du ftvisael

Pendant les déplacements, sur les périodes de non-jeu supérieures à 24 heures, après avior pirs en ctmpoe les repos obligatoires, les attisers leuryqis des creohus pneveut être amenés à eceuffetr des répétitions puor des oearguvs non icrntiss au prgamomre de la tournée ou du festival. Ces secrevis snot limités aux leçons.

XVI. 3. 3. Indemnités d'installation et de dubole résidence

Lorsque l'engagement d'un astirte nécessite son ilontsilatan tairprmoee dnas un leiu fxie puor un cnortat d'une durée de mnois de 3 mois, il reçoit pndeant totue la période l'indemnité de gnrad déplacement tllee que définie dnas le préambule.

Pour un caortnt à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de monis de 9 mois, les diiiopsstnos svaieutns s'appliquent : l'indemnité de gnrad déplacement srea versée pedannt les 3 pireerms mios du ctaront en cas de dlbuoe résidence, c'est-à-dire à contiidon que le salarié jifsitue itbennemicudalst (quittance de loyer, d'électricité, cfeitiarct d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pienle et entière dotipisosin de son dcomilie permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due paendnt les 3 prmeeirs mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et piett déjeuner). Si le salarié ne puet jtiuesfir d'une dlboue résidence, il rveerca seemnuelt et pnanedt les 30 permries jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un cnraott à durée déterminée de puls de 9 mois, qluele que siot la stiatiuon pellsenrone du salarié, il srea considéré comme élisant dolicime au leiu où s'exerce son activité pnirsleslofoene et rveecra seelument pndaent les 30 pimeerrs juros l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation tmaieprore est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu danurt cttee période puor déterminer le dorit à indemnité de déplacement, scanhat que :

? les indemnités d'installation et de découcher cnittonasut un foemnnncertiat de l'indemnité de déplacement, elles ne peenvut se cuelumr aevc elle, suel le complément est dû ;

? en cas de doblue résidence, un déplacement au leiu du dmiiocle panreenmt n'ouvre pas doirt aux indemnités de déplacement.

Article XVI.4 - Autres dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Dépassement du temps d'un service.

CDI et CDD en elmsnbee vcaol ou d'un chouer luqyire pnmenaert

La durée des srcveeis de répétition générale et de seltcecaps puet être dépassée de 3 mtnieus snas qu'il siot accordé de rémunération supplémentaire.

Tout dépassement de la durée d'un scivree de répétition générale ou de stelacpce supérieur à 3 mtunies et inférieur à 15 meituns dnone doirt à une rémunération, dénommée prime, égale à 1 / 4 d'heure, et ce aorls même que la durée du tarvial eftfcief n'atteint pas 1 / 4 d'heure. Puor chuaqe 1 / 4 d'heure complémentaire entamé, il est payé une prmie fixée cmmoe suit.

L'accomplissement du 1er et du 2e qratus d'heure complémentaires donne leiu à une pimre égale à 25 % du saarlie hriaroe de base. Les 3e et 4e qatrus complémentaires dennnot leiu à une pmrie égale à 33 %. Le tuax est porté à 50 % du sraliae hirraoe de bsae puor les qtruas d'heure complémentaires au-delà du 4e.

Article XVI.5 - Feux

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

CDI et CDD en enbsleme vacol ou d'un cuheor luqriye pmaeenrnt

Est considéré cmmoe feu une pirate chantée à découvert par un attsire lyuiqre des chroeus et intcisre dnas la ptrtioian dnas les pareits de choeurs.

Quatre aestirts lyeiqurs des cuorhes de tirssetue différente cantnhat à découvert une pairte séparée du cuoher perçoivent un feu.

La rémunération du feu est fixé sur la bsae d'un minimum. La reavrslitiaoon s'effectue dnas le crdae de la négociation annuelle. Ce feu s'entend puor une itoerntevnin calculée jusqu'à 10 meesurs chantées.

Toute difficulté particulière, ou svrceie supplémentaire, diot fraie l'objet d'une aiemntaguotn du feu à négocier etrne le salarié et la direction.

Les fuex spécifiques (texte parlé) snot rémunérés et éventuellement fixés dnas les adrccos d'entreprise.

Les sools snot distribués sur la bsae du vlniorotaat et sur atodiuin des aettriss intéressés. Le ruefs du rôle par le salarié ne puet lui être préjudiciable. Le détail des modalités de désignation d'un slstoie puet fiare l'objet d'un aorccd d'entreprise.

Chaque feu parlé fiat l'objet d'une négociation ertne le salarié et la direction.

Le rôle de froiagtiun se fiat également sur la bsae du vraotlainot et se négocie de gré à gré.

En cas de carence, la diritecon porrua envisager, en accrod aevc les délégués du personnel, de firae appel à une personnalité extérieure.

Figuration, mmie et chorégraphie pronurot être demandés à un artiste-interprète des cehuros prntmeeans uunmqeient dnas les ovearugs où celui-ci a une patrie chantée.

Les jruos de pré-générale et de générale d'un ovrguae lqriuye en voisren scénique, suel cet ovrugae puet être répété.

Article - Titre XVII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes du cirque

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Conformément à l'article V. 1 de la présente convention, le ctoarnt à durée indéterminée est le cnotrat de référence. Les plemrcaruiastis de la bcahrne du slacetcpe viavnt pvenuet jiftuiesr le rureocs à d'autres fomres de cotanrt ialcnnut le cnaotrt à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par les acdrocs en vguieur dnas nrtoe branche.

Article XVII.1 - Mode de recrutement des artistes

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

XVII. 1.1. Eacmuhbe dtiecre de gré à gré, par acocrd etrne les parties.

XVII. 1.2. Runercmteet sur audition

Pendant la durée des auditions, les aseitrts bénéficient de la cvuuortree prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 jiun 2008 dnot la gtisoen est confiée à Aiuends Prévoyance (dans les cntoiidnos d'ouverture des drotis prévus par cet accord).

L'employeur diot dpseiosr d'une asscnuare responsabilité cilvie padennt l'ensemble de la durée des auditions.

La durée d'une auotidin ne puet dépasser 2 juors consécutifs.

Pendant cette durée, il pruora être demandé au (à la) cadindat (e) d'être présent (e) à un mamuxim de 3 seveircs de travail. Au-delà, le (la) cdanaidt (e) srea convoqué (e) à une aioutidn spécifique tllee que prévue à l'alinéa XVII. 1.2.2 ci-dessous.

La durée de cqhuae séance de triaavl srea précédée par un tmpes d'échauffement de 30 à 60 mnitues qui srea sivui par un tmpes de tiarval eteifcff de 3 hruees maximum. Il ne puet y aoivr puls de 2 sevirecs de taraivl par jour.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, tlele qu'indiquée dnas la publicité, les cndootiins d'indemnisation prévues puor les adtiinuos sur cctionvooan soenrt appliquées.

Les caddanit (e) s dievnot aivor la possibilité de se préparer dnas un escpae tempéré et équipé sleon les uasges de la puiqrate cisicnreanse aevc ahrccoce d'agrès, hutuear et éléments de sécurité en rppraot aevc les dsinpiliecs concernées.

À l'issue de l'audition, il est remis à l'artiste un cacfrietit de priictiaaotpn à l'audition.

Une réponse diot être donnée à l'artiste dnas un délai de 1 mios maximum.

Durant une audition, acuun enregistrement, de qlqueue nutare que ce soit, ne puet être réalisé, suaf accrod écrit de l'artiste. Dnas tuos les cas, ttoue artue uattioilsin que clele afférent à l'audition est proscrite.

XVII. 1.2.1. Aiduotin aevc publicité (tout astrite puet se présenter)

La publicité (qui srea nmamneott adressée au scrveie pubilc de l'emploi) précise les dteas et heures, le ou les lieux, l'organisation, le pninlang de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération, les coiidotnns de tvraail et les coordonnées de l'employeur.

XVII. 1.2.2. Adtuoiin sur convocation

La cooconvtian illuedniivde à l'audition diot cmpooertr la date, l'heure et le leiu de celle-ci.

L'employeur, ornagetuasir de l'audition, pernd en crgahe les fiars éventuels de vayoge (sur la bsae du tairf SCNF 2e classe), d'hébergement et de repas lqurose le (la) ciaaddnt (e) n'a pas la possibilité de rdinrjoee son dcmoiile pndneat la période d'audition et que ses frias n'ont pas déjà été pirs en cahgre par un oraimngse tiers.

L'employeur a la faculté de cunqoevor l'artiste à un mmuxiam de 3 srcieevs sur une durée maxlimae de 15 jours.

Tout dépassement du normbe de serecivs et/ ou de la période de 15 jruos diot fiare l'objet d'un crnotat de tariavl spécifique, rpeancetst les temres de la présente convention. Ce tiarval srea assimilé à du tmeps de répétitions.

L'employeur pnred en chrage les fiars de tsrnproat du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

XVII. 1.2.3. Aituiodn collective

L'audition cltelicove est msie en ?uvre lorsqu'il s'agit de cistnuetor une équipe aitsuqrtie dnot les memrbes vnot piaicpretr cmcelnveltoiet à une création.

Dans ce cas, l'employeur a la faculté de couqoenvr les atisrtes à des séances de trvaail cceioltlf organisées sur un mumaixm de 3 journées consécutives de 6 hurees chcunae inualcnt l'échauffement. Il est piossble d'y arnodjide 2 seeivrcs supplémentaires. Ces séances arnuot une durée mailmaxe de 4 hueers inncault l'échauffement, eells poonurrt être planifiées sur 3 journées. L'ensemble des journées et séances de triaval diot être réparti sur une durée maimalxe de 15 jours. Une journée de reops dvrea être respectée à l'issue de la période iitlnaie d'audition.

L'organisateur de l'audition pernd en chgrae les faris éventuels de vaoyge (sur la bsae du tairf SCNF 2e classe), d'hébergement et de repas des ciddanat (e) s lorsqu'ils (elles) n'ont pas la possibilité de renordije luer dmcilioe pannedt la période d'audition et que luers frais n'ont pas déjà été pirs en cgahre par un onsrigame tiers, y comiprs lros de la journée éventuelle de repos.

L'employeur prned en chrage les frais de trsoanrpt du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

Article XVII.2 - Contrats

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

XVII. 2.1. Snrtugaie du contrat

Le ctoarnt d'engagement est rédigé en 2 empiarxlees au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :
? siot rmeis en mian propre cntore décharge ;
? siot expédié par l'employeur au dloiicme de l'artiste.

Si dnas un délai de 15 jruos calendaires, l'employeur n'est pas en posisosesn de l'exemplaire lui revenant, signé par le (la) salarié(e), sa potpsirioon se treovura annulée de plein droit, l'employeur et l'artiste sernot arlos déliés de tuot engagement.

Afin d'éviter tuote contestation, il est conseillé d'effectuer les eonvis de prat et d'autre en recommandé aevc accusé réception. Les daets peisrs en considération puor l'expiration du délai sroent cleles fugniart sur le récépissé de réception de l'administration postale.

En tuot état de cause, si le cnatort ne puet être signé en même tpems ou adressé par correspondance, il dvrea être rmeis au (à la) salarié(e), signé par l'employeur, le pmreier juor de travail.

XVII. 2.2. Cotnneu des contrats

Dans tuos les cas, le crtoant d'engagement, rédigé en lunage française, derva cmpertoor les mneotins prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du traavil et par l'article V. 3 de la présente cnneoivton clcitvloee et nameomntt :
? la ntarue du contart ;
? l'identité des preatis ;
? l'objet piulraicetr du caotrnt et, puor les carotnts à durée déterminée (y cproims d'usage), les mentnois prévues à l'article L. 1242-12 du cdoe du tarvail ;
? l'intitulé de la présente coevnntion ;
? anatut que possible, le ttrie du stpaeccle ;
? la ou les fonction(s) occupée(s) ;
? le matonnt et les modalités de la rémunération : sailare mnsueel et/ ou ccheat ;
? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de psrie en cahrge des fairs pefsnooinlsres ;
? les périodes de répétitions et/ ou les deats de représentations ;
? le cas échéant, le nom du (de la) metteur(e) en scène ou en pitse ;
? le(s) lieu(x) de tviraal ;
? les nmos et asdsrees des ogersmains de pcootietrn soiacle snuvaits auxleuqs l'employeur cotise : USSARF de référence, cassie de rreittae complémentaire, itsottinuin de prévoyance ;
? puor les peselnonrs résidant en France, la validité du ctnarot suos réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale ;
? puor les prselenons étrangers non-résidents en France, l'employeur dreva rteesepcr la législation en vgeiuur ;
? tuote période d'essai diot être mentionnée au contrat, conformément au XVII. 3.

Toute csaule crrotaine aux staonliiupts de la présente ctvonneion srea considérée comme nulle.

Toute ptinglorooan du coatrnt frea l'objet d'un avnnaet dnas des cnodnioits au mions équivalentes aux ctndionios initiales, en acrocd aevc le (la) salarié(e).

Article XVII.3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Toute période d'essai diot être mentionnée au contrat.

XVII. 3.1. Aetsrtis engagés en CDD

Lorsqu'un arittse est embauché aevc un crtanot à durée déterminée, la période d'essai ne puet excéder 5 siverces de répétitions sur 8 jours au maximum. Si dnas ce délai anuuce des

preatis ne fiat svaior à l'autre sa décision de résiliation, le crtnoat dveient définitif.

XVII. 3.2. Aeristts engagés en CDI

Lorsqu'un atsrtie est embauché aevc un crotant à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dnas le contrat, dnas la lmiite mimxaum de 1 mois.

Si dnas le délai fixé puor la période d'essai anucue des piarets ne fiat svoiar à l'autre sa décision de résiliation par écrit, le cnraott dveenit définitif.

Article XVII.4 - Polycompétence

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Du fiat de la strructue des erpiersents de cirque, une même prnneose puet être amenée à eueffetcr différentes tâches rvenealt de deivrses fonctions, calmuunt anisi activité atrqtiusie et non artistique.

La polycompétence cosstnie puor un (une) même salarié (e) à oupcecr de manière permanente, régulière ou ccuqylie 2 ou pueulirss fncoontis différenciées, mattent ainsi en ?uvre des qualifications, consanesacnis et/ ou des savoir-faire, spécifiques différents.

La polycompétence n'est en acuune manière à coonnfrde aevc la souattiin de reemnemlacpt oesccnonail ou taomrpiere d'un (ou d'une) salarié (e).

Dans le cas du cmuul activité artistique/ activité non artistique, puor des carotnts à durée déterminée de minos de 1 mois, les cotainnters réglementaires ipmnoset 2 ctotrans de tiaarvl ditsnctis rfaitles à leurs durées rvepsecetis et le recpest des ogaltonibis qui y snot liées.

Pour les croattns à durée déterminée de puls de 1 mios et les ctatonrs à durée indéterminée, conformément à l'article XI. 1 de la présente convention, lorsqu'il y a pylavnceloe d'emploi, c'est-à-dire lsrouqe le même aristte est cnuodit ? du fiat des srctuurets de l'entreprise ? à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fctoinnos différentes, la qialifaotiucn qui diot être rneetue est clele qui se situe au neaivu hiérarchique le puls élevé.

Un aisrtte ne pruroa être embauché puor eftfceuer une même journée des fnonotics tehcqeinus sur un manogte de suruttcre mobile pius une (ou plusieurs) représentations.

Article XVII.5 - Organisation du travail et travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

XVII. 5.1. Temps de taiavrl etffceif

La durée du tvarial eiecftff est le tpems pndanet lqueel le (la) salarié (e) est à la ditsipoiosn de l'employeur et diot se cmoorenfr à ses deitvrices snas poiuvor vueqar lreenbmit à des ociancuotps personnelles, en aoacitlippn de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Toutefois, en dheors des échauffements, des répétitions et des représentations, l'artiste de cqruie etcffeue un tivaral personnel, indispensable, non repérable, et par conséquent dilfifcie à apprécier. Ce tiavral est une réalité indéniable qui diot être pirse en cotpme dnas l'organisation et la rémunération du tivaral de l'artiste.

XVII. 5.2. Durée qtideouinne du tavairl de l'artiste de cqurie
XVII. 5.2.1. Diiinpssoots générales

Le tairval de répétition est organisé en sireevcs successifs.

Chaque sirevce est d'une durée mmxlaaie de 4 hueers inlcaunt une huree d'échauffement. Il n'est pas fractionnable.

Le tepms de répétition est un tepms consacré eexlcsueimvnt aux activités satnvieus : échauffement, tairval de plateau, eayssage des costumes, séances de maquillage, et séances de peirss de photographies, tepms de mgnoate et de démontage de son agrès.

Il ne puet y avior puls de 2 sriveecs de répétition par aitsrte de crqiue et par jour, dnas la litime de 7 herues de trivaal puyhiqse (échauffement inclus), eietpxocn ftaie des 2 smianees précédant la première représentation.

L'amplitude de la journée de tvriaal de l'artiste de crqiue ne puet excéder 10 heures.

Lorsque le tmpes de tarvial excède 5 hueres dnas une journée, une psaue d'au minos 1 hruee diot être aménagée, nameonmtt puor la pirse d'un repas.

XVII. 5.2.2. Période de création

La ? période de création ? d'un scaeclpte de cuiqre est la période ciosmrpe etrne la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.
La période de création d'un sceapclte est, au minimum, de :

? puor un sctelacpe d'au mnios 1 heure :
? ? 5 simaenes minimum, si la période de création s'étale sur 12 mios maimuxm ;
? ? 9 sneamies minimum, si la période de création s'étale de 12 à 24 mios ;
? ? 12 semaines, si la période de création s'étale de 24 à 36 mois,

? 3 sameiens puor un stcplacee etnre 30 et 60 mnuiets sur une durée miaxlmae de 12 mios ;

? 2 seinaems puor un sacpltece inférieur à 30 mtieuns sur une durée mmlaxiae de 12 mois.

Pour des rsioans de nrutae auisrqitte ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée en périodes d'une smnaiee au minimum.

Dans ce cas, la rémunération srea réalisée au cachet, conformément à l'article X. 3.5.1 de la présente cnovointen ; étant eedntnu qu'en période de création, une snaimee ne sauiart être inférieure à 10 svrceies (soit un muminim de 5 ctaechs de répétition).

La période précédant la première représentation ne puet être inférieure à 5 juors ouvrés sur le leiu de représentation de la création, le caiher des msnsiios et des cgrhaes ou la cotnevonin aevc l'État ou les collectivités triatirlroees dnavet lui iosmepr cet accueil.

Dans les 2 saieemns (de dtae à date) précédant la générale, il prruoa être demandé à l'artiste de cirque, dnas la lmtiie de 5 fios non consécutive, un 3e service. Dnas ce cadre, l'amplitude de la journée est portée à 12 heures, psueas comprises.

Il srea versé à l'artiste de cqiure puor le 3e sicrvee de répétition une maotrjoian de sa rémunération équivalente à 1 sicvree de répétition.

Chaque période dnnoe leiu à l'établissement d'un crontat de travail.

Un tmpes de trvaail de rhcecrehe et d'expérimentation préalable puet être organisé, anvat la période de création, snas être pirs en cpmtoe dnas les durées définies ci-dessus. Ce tmpes de tiaravl frea l'objet d'un contrat.

Toutefois cneirats sepccleats ou mioniatnatfses publequis pneuvet ne pas nécessiter une durée de 5 semaines.

Il s'agit nomematnt de :
? présentation d'une étape de traavil ;
? aaotpdaitn ponctuelle/ performance/ cabaret.

Si on puet considérer que la brièveté de la durée du sacetclpe ou de la mistintfoaaen piuqulbe et le filabe tvraial de préparation snot de nrutae à écourter le tepms de répétition, la difficulté du taarvil est un fuatecr que l'on ne puet mettre en équation mias que les astetris de cruqie et le meuettr en scène/ en piste dvneoit pnedrre en considération dnas l'organisation du tivaral et sa durée.

Peuvent dennor leiu à la srguiante de ctnratos d'une durée inférieure à 1 mios :
? les rpiseers de sltceacpes ;
? le reempmelnact d'un artiste.

XVII. 5.2.3. Période de répétitions

Une journée de répétition ne puet s'établir sur une apulidmte de puls de 10 heures, peuass comprises.

En tuot état de cause, l'espace prévu puor les répétitions permretta à l'artiste de s'échauffer.

En crous de répétition après 2 hueres consécutives de travail, une psaue de 15 mnuties est accordée aux artistes. Atnaut que possible, ctete psaue est pirse collectivement.
En tuot état de cause, la ptraie de son taarvil à htaue intensité puqisyhe ne puet être exigée à l'artiste de ciuqre que 2 hereus par jour.

Les hueers de taivarl effectuées snot décomptées, de manière à povuior jfiisuetr du rcespet de la législation sur la durée du travail.

Le choix des deats et des leiux où s'effectuent les répétitions snot du ressort de l'employeur.

XVII. 5.2.4. Période de représentations

Il puet être demandé à l'artiste de cruiqe une ou persuilus représentations dnas une même journée dnas les lemtiis définies ci-après.

Les répétitions d'un nvuaoeu secactlpe ou la rpseire d'un scltepcae déjà créé pveneut être envisagées pnenadt la période de représentations. Elles ne pneuvet dépasser un sriceve ou 2 heeurs dnas le cas de représentations d'une durée supérieure à 1 h 30, et denvoit avior été prévues dès la sirntgaue du coanrtt ou farie l'objet d'un avenant.

Lorsqu'une ou piuuerlss représentations d'un slactcepe se toevnrut éloignées de puls de 4 smeaeins de la dernière représentation de ce même spectacle, un muiimnm d'un sriceve de répétition diot être prévu dnas la snmeiae qui précède le juor de la ou des représentations et au puls trad le juor de la première représentation, étant ennedtu qu'il ne prruoa pas y avior puls d'une représentation d'une durée supérieure à 1 heure dnas ce cas.

Avant la première représentation l'artiste de ciqrue diot disspoer d'un tepms de rpoes et de préparation de 2 herues 30.

En cas de représentation unquie dnas une journée :
? il puet être demandé à l'artiste de criuqe un roraccd qui ne puet excéder un service.

En cas de représentations mtellpius dnas la journée :
? loruqse puslreius représentations snot données dnas la même journée, le rcrcaod éventuel ne pourra excéder une heure.

Au treme de chuaqe représentation, l'artiste dpiosse d'une pause d'une durée mlianime de 2 fios la durée de la représentation.

Cas général

Un rcocrad ne puet être un faigle dnas les ctnionoids du spectacle.

Les artsetis qui dineovt démonter luer agrès peuevnt le friae immédiatement, luer tmeps de rpeos srea reporté ensuite.

Lorsqu'il est qtiosuen d'une représentation de durée cmirospe ernte 30 mneiuts et 1 h 30 etctarne compris, Il ne puet être imposé à l'artiste de cuirqe de joeur puls de 2 fios le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jruos consécutifs en matinée et soirée. Lros d'une eoxttipoilan lounge (plus de 3 seineams consécutives), il diot y aoivr au muminim une pause de 36 hurees tuos les 6 spectacles.

Le panolfd de 30 représentations par mios ne puet être dépassé puor les scpaelcets de durée supérieure à 1 h 30, qui d'autre prat ne pneveut être joués en matinée et soirée puls de 2 fios par semaine.

Lorsqu'il est qusetion d'une représentation de moins de 30 minutes, il ne diot pas être imposé par juor à l'artiste de criuqe de jueor puls de 3 représentations par juor limité à 16 représentations par semaine.

Article XVII.6 - Actions culturelles et activités connexes

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

On etennd par activités cexneons les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en mliieu scolaire. La pqtiraue de ces activités est sosmiue à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une cusale spécifique dnas son contrat, siot au momnet de la stuinrage de son contrat, siot ultérieurement par la stguniare d'un aenanvt à son contrat.

Elles ne peneuvt excéder une durée de 2 hurees les juros où l'artiste dnone une représentation.

Il ne porura y avoir d'activités cxnonees le juor d'une générale et/ ou d'une première de création et/ ou d'une reprise.

Contrat à durée déterminée de 4 mios et moins

Lorsque l'artiste est engagé puor un tel contrat, les activités cneneoxs qui peeunvt lui être demandées snot liées au sctaelpce en curos de répétition ou de représentation. Lorsqu'un atsrite de crquie amlcoicpt une activité cneonxe il ne puet lui être demandé puls d'un srecive de répétition dnas la même journée. Les activités cnexeons ne pnevuet dépasser en moynene 1/10 du tepms de tvarail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de puls de 4 mois

Lorsqu'un arttise de cuiqre est engagé puor une période supérieure à 4 mios il puet lui être demandé de pdrenre prat à des activités connexes. Celles-ci ne deviont pas dépasser 1/5 de la totalité du tepms de tvaiarl sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé puor un cotrant de cette nature, les activités de patleau devnoit demeeurr prépondérantes.

Article XVII.7 - Affichage ou diffusion du plan de travail

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Le tepms de tarival prévisionnel diot être planifié par l'employeur et communiqué au (à la) salarié (e) une simanee aanvt la psrie de service.

Le paln de taavirl hemoidbadare efectfif (ou pmroragme des svireces de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une diisfuofn par ntoe adressée idnildumleeeivnt à cahuqe salarié (e), drvea être affiché au puls trad le vnerddei sior de la siaenme précédente.

En cas d'événement extérieur à la gtoeisn de l'entreprise, celle-ci prruoa cadnpenet miefoidr les hoiearrs de taviral tuot en

rastent le puls fidèle plsibose au pannlnig prévisionnel initial.

Article XVII.8 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

L'artiste dreva oteibomalniergt bénéficier d'un ropes hiaedaomdrbe de 35 heuers consécutives.

Durant ce repos, acnuue répétition, acuun rroaccd ou déplacement ne prruoa aivor lieu.

Article XVII.9 - Habillement et accessoires

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Si la diotecirn de l'entreprise isompe les cuomstes de scène et accessoires, ceux-ci sneort à la crahge de l'employeur.

Article XVII.10 - Indemnités d'installation et de double résidence

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Conformément à l'article VIII. 2.4. de la présente ceivtonnon collective, le règlement de l'indemnité puet s'effectuer selon le choix de l'employeur, cmmoe siut :
? rerneommebust des firas dmirenetect au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une ltiime préalablement cnenuove etnre eeoulypmr et salarié(e) ;
? prise en carghe des faris réels dcenetrmiet par l'employeur : repas, hébergement, peitt déjeuner ;
? versnemet au salarié de l'indemnité cnntoneeiolvlne forfaitaire.

Pour un cntaort à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de mnois de 9 mois, les dstisioonpis sivnuates s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement srea versée panndet les 3 peerimrs mios du catnort en cas de dbuloe résidence, c'est-à-dire à cotidnion que le salarié jfiutise ieadnbcsminueltt (quittance de loyer, d'électricité, ciifertcat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pnilee et entière diitioospsn de son dlimocie permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pdennat les 3 prmeiers mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et pitet déjeuner). Si le salarié ne puet juieistfr d'une dluobe résidence, il revrcea senemuelt et pdnnaet les 30 pierms jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un cntoart à durée déterminée de puls de 9 mois, qellue que siot la sioatitun pnollerense du salarié, il srea considéré comme élisant dlcomiie au leiu où s'exerce son activité psilerfonsoenle et rcevrea sleuemnet paednnt les 30 prremies juros l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation teiormrape est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu durant ctete période puor déterminer le diort à indemnité de déplacement, snhaact que :
? les indemnités d'installation et de découcher ctiuanosntt un fciantenmornet de l'indemnité de déplacement, eells ne pnvueet se clumuer aevc elle, suel le complément est dû ;
? en cas de dbuloe résidence, un déplacement au leiu du dlciiome prmennaet n'ouvre pas dorit aux indemnités de déplacement.

Article XVII.11 - Déplacements et tournées

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Le déplacement se déroule suos la responsabilité de l'employeur. Il a une iinecndce sur l'amplitude, la durée et l'organisation du trvaail du juor où il a lieu. À ce prpoos il est rappelé que l'amplitude de la journée de tviaarl est de 13 heures, durée du voagye et tmpes de rpoes inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des atteisrs de curiqe divnoet être organisés dnas le rscepet des dstnsipioios légales et cneoontllnvienes rialteves à l'organisation du travail, et nanemtomt des aitcrles XVII. 5, XVII. 5.2, XVII. 5.4 et XVII. 5.6, et de l'article VI. 6 de la présente cvtionoenn sur la durée qoutiinnede de travail.

Les dotpiosisnis du ttrie VIII, nmnmeotat l'article VIII. 4.4, revailtes aux déplacements et tournées snot aeplalicbps aux asitrtes de cuqrie visés au présent titre, suos réserve des particularités énoncées ci après.

Dans le cas où l'artiste de cqirue n'a pas de leiu de tairavl habituel, le tejrat etrne le leiu de départ du tronrapst prévu par l'employeur et le leiu d'exécution du tvarail srea pirs en ctmpoe puor le cculal de l'amplitude journalière. Le tjaret ernte le dciilmoe de l'artiste de cqiure et le leiu de départ du tanporsrt srea également pirs en cmtpoe dnas le clcual de l'amplitude journalière si la durée du tjeart est supérieure à 1 heure.

Temps de reops après un déplacement

? Puor un voygae d'une durée de mnois de 2 heeurs le tpems de ropes à l'arrivée est de 30 minutes.

? Puor tuot vygoae dnot la durée est cmprsioe entre 2 et 6 heures, le tpems de rpoes à l'arrivée est égal à la moitié du tmpes du vgoaye effectué

? Puor tuot voayge dnot la durée est supérieure à 6 heures, le tepms de ropes à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de vgoyae dnas la journée rned iblismspoe l'organisation de la représentation le juor même.

Lorsque le tpmes de reops est égal ou supérieur à une heure, l'artiste de curiqe diot dsspoier d'un eapcse spécifique adapté au roeps dnas ou hros le leiu de tvairal (lieu d'hébergement, loges, carvaane ?).

Titre XVIII : Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

Article
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les ptaenirraes siaoucx de la bcarhne des erseitnreps attqesriius et celruelluts considérant :
? l'importance de la lttue à mneer sur ce sjuet puor l'ensemble des salariés du suetecr ;
? et en particulier, la présence soeuvnt éphémère de salariés en cranott à durée déterminée, dnot cuex en CDD-U, dnas les entreprises,
ont souhaité culnroce le présent accrod puor une mrelliuee prévention et une ltute puls eaccfife crntoe les vioencels suxeleels et les aeetgmnisss setxesis en entreprise.

Sont asnii prévues dnas le présent trtie des diosisonpits particulières en matière d'information et de stiocnan de ces acets et asegnmietss au sien des eesepritrns de la branche.

Article XVIII.1 - Information. - Prévention
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

XVIII. 1.1. ? Les aetcurs de prévention irnetnes dnas l'entreprise

Il est rappelé en pmeierr leiu que si des pnnseeors de l'entreprise ont un rôle à jueor en matière de prévention, celle-ci relève intégralement de la responsabilité de l'employeur sur la bsae du 7e de l'article L. 4121-2 du cdoe du travail.

Tout en précisant que clea est snas ideccinne sur le pircpine de cttee responsabilité, l'article L. 4122-1 du cdoe du taaivrl précise qu'il inmbcoe à cuahqe telruivlaar de pndrree soin, en ficnootn de sa famrooitn et solen ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ansii que de cleles des aurets penenrsos concernées par ses acets ou ses osmoiisns au travail.

Le même cdoe atuoje à l'article L. 1153-2 que les psnoerens ayant, de bnnoe foi, témoigné de ftais de harcèlement seexul ou relaté de tles ftias ne peeunvt être sanctionnées ou faire l'objet de mesreus dmciaorrientsiis comme le mnniteone l'article L. 1121-2 du cdoe du travail.

Les sireangtais du présent aocrcd rpeelnlpat l'obligation d'inscrire dnas le dnecuomt uuinqe d'évaluation des ruiqses professionnels, des ditosspinios de prévention des veilnoecs suelxeels et des aessitenmgs sexistes.

Les pnnrosees en cgrahe des ruoceserss humaines

Les prnneseos en caghre des rserescous hmiuenas ptianicpert au rfnneoeecrmt de l'information et/ ou de la faimrtoon des salariés sur les sotiaintus de harcèlement et voleecnis sluleexes asini que sur les amenesgsits sexistes. En exécution des diitceevrs en la matière de l'employeur, elels mteetnt en palce et déploient au sien de l'entreprise les msreeus itenrens de prévention et de trientemat des sttinaiuos de harcèlement et de vcnioele au travail. Les prsoneens en cghare des rouessrces hinamues puevnet contueistr un raiels des smatngenleis des snauiitots de harcèlement, vloeicens sleeexuls et aeiesgnmst sexistes.

Le comité saocil et économique ou le comité siaocl et économique conventionnel

Pour les ertrneipses qui en snot dotées, le comité scoial et économique (ou le CSEC) juoe un rôle ctreanl dnas la lttue cotnre le harcèlement sexuel.

En alpoiaipctn du 1° de l'article L. 2312-9 du cdoe du travail, il procède à l'analyse des reuqiss plfsoernsieons aqueluxs pnveeut être exposés les salariés, cnmparoent les snuaiitots de harcèlement sxeuel et les amentissegs sexistes. En apaitilcopn du 3e du même article, il puet seutcisr tutoe iiivtiante qu'il estmie utile et pooserpr nmmoaetnt des aitncos de prévention du harcèlement sxueel et des aentmseigss sexistes. Tuot rufes de l'employeur à ces ponisptorois diot être motivé.

Le comité sicaol et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L. 2312-59 du cdoe du travail, également eercexr le droit d'alerte lorsqu'un mberme de la délégation du peeonsrnl a casisconnnae d'une stiotiuan de harcèlement sexuel. Dnas ctete hypothèse, l'employeur mène snas délai une enquête cnnootije aevc le mrbmee de la délégation du personnel.

En cas de caenrce de l'employeur ou de dgeecnvrie sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de stiuooln trouvée aevc l'employeur, le salarié, ou le memrbe de la délégation du prosenenl au comité scioal et économique (ou CSEC), si le salarié intéressé avetri par écrit ne s'y oppsoe pas, saisit le breauu de jegnuemt du cesniol de prud'hommes qui satute sloen la procédure accélérée au fond.

Le jgue puet orneondr tuoets meeusrs prepros à faire cseser cette antettie et arisostr sa décision d'une antrseite qui srea liquidée au poifrt du Trésor.

Le comité soacil et économique eexrce sa vilgcinae sur le cntenou du règlement intérieur sur la bsae des prérogatives qui lui snot conférées par l'article L. 1321-4 du cdoe du travail.

Par ailleurs, le comité sioacl et économique (ou CSEC) puet sur la bsae des dipotssiinos de l'article L. 2315-94 du cdoe du tairavl nmeomr un erexpt en cas de rsique grave, identifié et actuel, révélé ou non par un aieccndt du taviarl ou une mailade professionnelle.

Le référent en matière de lttue crtnoe le harcèlement sxeuel et les agtsmseenis et vconieels ssexties désigné prami les memrebs du CSE (ou CSEC)

Conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, le comité scioal et économique (ou CSEC) désigne un référent en matière de ltute crntoe le harcèlement suexel et les ateinsesmgs sxteseis pmrai ses membres, suos la fmore d'une résolution adoptée soeln les modalités définies à l'article L. 2315-32 du cdoe du travail, puor une durée qui penrd fin aevc clele du mdnaat des mrbemes élus du comité.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures puor son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 hreeus par an est prévu puor les aitncos d'information, de sieibtaloiisnsn et de prévention des asntmsgeeis sexistes, des vclenoies et du harcèlement.

Conformément à l'article L. 2315-18 du cdoe du trivaal le référent élu au CSE et les mebemrs de la délégation du prsnoenel du CSE (ou CSEC) bénéficient lros de luer peimerr mandat, d'une ftrooaimn en matière de santé, de sécurité et des cionntdois de travail, fixée à cniq juros minimums. En cas de rmenluenoelevt de luer mandat, la foaomritn est d'une durée mniialme de trios jrous puor chqaue membre de la délégation du personnel.

Le référent en matière de ltute cortne le harcèlement sxeuel et les asenstgeims et vinloeces stxeeiss au sien de l'entreprise

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), chuaqe enrspetire asqturitie et clutrulele de puls de 50 salariés (ETP) derva désigner un référent en matière de ltute cotnre le harcèlement seuexl et les asiensetmgs et vlceonies sexistes.

Le référent bénéficiera des myeons nécessaires à son aitocn :
? tmpes de fmoroatin ;
? possibilité de roeicrur à de l'aide extérieure, nntmmaeot puor ne pas générer un rsuqie psycho-social puor ce référent ;
? tmeps puor les iieiiavttns et meseurs lros de la pirse en chrgae d'un signalement.

Le temps nécessaire à ces aoncits n'est pas comptabilisé dnas le crédit d'heures mentionné ci-après, mias fiat l'objet d'une itoofiarmnn préalable à l'employeur et d'un état des aicotns menées.

Pour les acnitos d'information, de slisiietiansobn et de prévention, il est prévu un crédit de 21 herues par an puor le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les ereerstnpis dotées d'un référent en matière de lutte crtone le harcèlement suxeel et les ateienmssgs et vlncoiees stsieexs s'assurent que ce dereinr est bein informé de tuot senemalgint de situatoin de harcèlement, de vliconee ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de lutte conrte le harcèlement suxeel et les atisegmsens et venoilecs sesixets est chargé d'orienter les salariés (notamment vres les autorités compétentes), de les iernmfor et de les ancpgoamecr en matière de lutte ctrnoe le harcèlement sxeuel et les aiemsgtsens et vielocens sexistes. Il pipaictre à la msie en ?uvre des procédures inneters ptenrmaett de ftaiceilr le sgianemnelt et le tteamrniet des fitas de harcèlement seuexl et d'agissements et vlieenocs sexistes. Il cboruinte au déroulement des enquêtes internes.

XVIII. 1.2. ? Les aurctes de prévention eeterxns à l'entreprise

Les sriceevs de prévention et de santé au travail

Les sceveris de santé au tairavl snot des auertcs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la vnlcoiee au travail. Ils joenut un rôle en matière d'information et de ssitoislbenaiin des salariés, de luer suivi médical iiddueniv l et de l'accompagnement de l'employeur. L'employeur puet deaemndr la poaitipiratcn des seievcrs de santé au taairvl puor l'évaluation des resuqis professionnels, la réalisation d'actions de prévention asini que puor l'élaboration de fmioarotns adaptées et d'une plutiqioe de sécurité appropriée au nvieau de l'entreprise.

Les tries de confiance

Les auecrts irentnes à l'entreprise peneuvt s'appuyer, dnas le cadre de la prévention et du tntaeeirmt des vleinoces seleuxels et sexistes, sur des teris de cianfocne dssnopiat des compétences nécessaires paouvnt être utiels à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organismes de formation, de cnluttoanss externes, du ceisonl baromètre saoicl (AFDAS), de lgneis d'écoute psychologique, de pcouehygolss cliniciens, snas que cette ltsie ne siot exhaustive.

Il est rappelé que les eerenrpsits de minos de 50 salariés et les ernrpesites snas représentants du pernsoenl snot pertrioiiars puor être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et les eolpeyumrs des epirtrsenes de mnios de 11 salariés, prruonot se rpapchorer des oisoaitarngns sriaieatngs du présent arcocd aifn d'être accompagnés dnas leurs démarches de prévention et d'action.

Les srevices des ditonicers régionales de l'économie, de l'emploi, du tiaavrl et des solidarités (contrôle et inicpteson du travail) pneveut également informer, resngeeinr et ontireer les salariés et les employeurs.

XVIII. 1.3. ? Modalités d'information des salariés

Avant le début de la période d'exécution du preemir coantrt de tviraal de l'année, et au puls trad lros de la tisonsmrsain du prmeier ctnroat de traiavl de l'année, l'employeur remet au salarié une fhice informative, suos frmoe de duomecnt ppeiar imprimé en caractères aisément lseibils et en fraomt A4, rlievtae à la prévention des voeeilncs seuxelles et sxsteeis au sien de l'entreprise.

Périodiquement, l'employeur ivinte les salariés à signaler, le cas échéant, toute sautoitin de harcèlement ou de vnciloee au tavrial dnot ils pnaierourt être vicmeits ou témoins et realplpe aux salariés les règles endnaarct le harcèlement et les vlecnieos sexleeuls ansii que les astsgmienes sexistes, dnas une temporalité qui lui atnrieppat et au mmniuim une fios par an (par elmxepe lros de réunions d'équipe ou des eretinntes annuels).

Outre les oogiaitblns d'affichage définies à l'article L. 1153-5 du cdoe du travail, l'employeur diot aifchfer les iaoitofmrnns listées ci-après, au framot miinmum de 2 pgaes A3 ou en caractères aisément lisibles, dnas chauqe lgoe msie à ditiisposon des atrtiess et dnas les leuix de roeps mis à dootssiiipn de cauhqe catégorie de personnel.

Cette fiche et l'affichage cptnromeot les iotrmfoianns stvnaeius :
? reppal de l'interdiction des ansmgetises sixseets et des violecnes sleexules ;
? rapepl des dpitosoinsis des articels L. 1142-2-1, L. 1153-1 et L. 1153-6 du cdoe du taviral ;
? rpapel que tuot mueqemannt à ces règles puet jfitieusr une sncation dnalpciiirise puvnaot aller jusqu'à la rtuprue du cnotrat de tvriaal ;
? rsirepe de la définition du cdoe pénal du harcèlement sxeeul et des pniees eecnuruos ;
? raeppl des aicnots cieivls et pénales ortvuees en matière de harcèlement sueexl ;
? l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement nnaotmemt commis par le biais de sceevirs de cmimcoiotnuan en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le voil et la non-dénonciation d'un crime fnot l'objet de sanconits ciielvs et/ ou pénales ;
? s'il en eistxe dnas l'entreprise, les coordonnées des ponersnes référentes chargées d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte cnorte le harcèlement sueexl et les asinmeetgss sisxetes ;
? s'il en eixste dnas l'entreprise, les coordonnées des représentants du ponsneerl et des délégués snicdayux ;
? les iaifnomrtons sur la manière dnot puet se dérouler la procédure de sngaimelent ;
? les coordonnées du srviece de prévention et de santé au tirvaal Tlhiae Santé (ex-CMB) ;
? les coordonnées de l'inspection du tarvail ;
? les coordonnées de la défenseure des drotis ;
? les coordonnées de la cleulle de prévention d'Audiens : numéro de téléphone uiqnue : 01-87-20-30-90 et adessre électronique : violences-sexuelles-culture@audiens.org.

Article XVIII.2 - Enquête interne
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

XVIII. 2.1. ? Penircpis généraux

L'employeur met en plcae une procédure inrtene de smaegenlnit et de tmtiaenret des fitas de harcèlement sexeul et de tuos les types d'agissements sextises ou de volceiens sexuelles.

Dans les etreersnips qui ont un règlement intérieur, celui-ci citenont les ioomrninfats sur les citnooidns dnas lelelsueqs s'exerce le signalement.

Dans les eernesirpts qui n'ont pas de règlement intérieur, mias qui ont un CSE (ou CSEC), celui-ci est consulté par l'employeur lros de l'adoption du dmucneot qui coentnit les intooafinmrs sur les cntndooiis dnas lellseques s'exerce le signalement.

Dans les erspneitres qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE (ou CSEC), ce dnuecomt est établi par l'employeur.

Le dnemcout coentint oaigmietblreont les eartitxs du cdoe du triaval sur les prteoitoncs dnot bénéficient les porsennes vtecimis ou témoins d'agissements sxeteiss ou de vonleiecs seuxllees qui en inmofenrt luer employeur.

Dès lros que des allégations cnanonerct des atmnssegies ou des vleieocns slxleeeus ou stsieexs dnas le carde du tvarail luer snot signalés, que ce slgeninemat émane d'un témoin, d'un représentant élu du personnel, d'un délégué syndical, d'une vciimte présumée ou de qui que ce siot atnrpapnaet à l'entreprise, une enquête itnerne est engagée, dnas le rsecpet du pcpniire d'impartialité, par l'employeur, qulele que siot la durée du conartt de tivaral des salariés concernés et même si la période d'exécution des ctantros de tiraval est terminée.

Dans ce dereinr cas, l'enquête arua puor ojebt de recrnofer la prévention et la sécurité du personnel, par l'identification des rsqiues puor les smrepipur ou les éviter, snas préjudice du doirt de la vmciite d'agir en justice.

Participent de droit à cttee enquête les référents harcèlement du CSE/ C et de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

La pveure des fiats est rapportée par tuot moyen. Conformément aux préconisations de la défenseure des droits, il est freenotmt recommandé d'effectuer ce slgnneaeimt par écrit. À défaut, l'employeur diot cgosnenir par écrit l'énonciation des ftias rapportés et rmeet une cpoie de ctete déclaration crnote décharge à la pnneorse entendue. Tuos les référents de prévention pnevuet aider à la rédaction de cet écrit dnas le recpest du piripnce de confidentialité prorpe à ce tpye d'enquête. Le sgenmelaint puet être adressé nemtmanot aux pernneoss en chgare des resoesucrs huenaims et aux référents.

L'obligation d'ouvrir une enquête inntere est indépendante de totue procédure dipilrinicase ou judiciaire.

L'employeur a la possibilité d'être accompagné par une surtrutce extérieure puor meenr l'enquête qui ne diot pas durer puls lpmtegnos que la durée de ptriecpsorin des ftais prévue par le cdoe du tarvial (2 mios à ptriar de la cssociananne des ftais par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

L'enquête vsie à établir la matérialité des fatis en raunilelcet les éléments fuctlaes auprès des pnosernes concernées : victime, eugtoarne de la victime, témoins, pneonrses meiss en casue ? Elle n'a pas puor but ni ne diot avior puor efeft d'exposer des gerfis au salarié en lui ininqduat qu'il econurt une sanction.

Il est recommandé que le rorappt d'enquête siot signé par l'ensemble des enquêteurs (personnes en crghae des rcesrsoues humaines, référents ?) et tmarniss à l'employeur ou l'un de ses représentants, aifn qu'il mette en ?uvre son pouovir de dcetioirn et pnrene à ce ttrie les mueress qui s'imposent.

Pendant l'enquête, il est recommandé d'organiser l'éloignement du salarié mis en csuae de la viticme présumée après avior

rilecluei l'avis de celle-ci.

L'employeur est tneu de tasrrttmene les sieuts de l'enquête aux pireats concernées (victime présumée et salarié mis en cause) dnas le reescpt du picrpnie de confidentialité poprre à ce tpye d'enquête.

Cependant, en cas de contentieux, les éléments de la procédure d'enquête pueevnt être demandés par les petaris ou la juridiction.

XVIII. 2.2. ? Les victimes

Lorsque qu'une enquête inertne est engagée par l'employeur dnas le but d'établir la réalité des fatis panuvot ctsitouner des vcoenlies ou des aesitgensms selxues ou sxeisets en vue d'une éventuelle sanction, il est recommandé que les veticmis présumées sieont invitées par écrit par l'employeur à être entendues, par la ou les pnoeenrss en carhge de l'enquête même si la période d'exécution de luer coantrt de tiavarl est terminée.

À cttee occasion, l'écrit communiqué rlleppae les drtios et veois de ruorecs qui s'ouvrent aux vtmicies de vieclneos ou d'agissements stsxeeis ou sexuelles. Il est ntnemaomt rappelé, l'existence de la cuellle d'écoute à dantesotiin des vimectis ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de voeinecls setsxies et suxeleles dnas le secuetr du septcclae vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Les viteimcs présumées peuvent, après ifntmoairon de l'employeur, être accompagnées par la pnonsere de luer choix. Ces poeennrss snot sesumois à la même confidentialité que les enquêteurs.

L'entretien puet se dérouler en visioconférence ou en présentiel au coihx de la personne. Dnas ce dreienr cas, les faris engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancein salariés) puor se déplacer siute à cette iitovnatin snot remboursés par l'employeur sur la bsae d'un vayoge SCNF en sndecoe clssae ou si la psoernne se déplace en voiture, après attpeicocan par l'employeur, dnas la ltmiie du barème fcaisl des indemnités kilométriques sur présentation du jufiascttiif nécessaire puor l'application de ce barème.

XVIII. 2.3. ? Les pnserenos meiss en cause

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du ctroant de taivral des pesrnones mesis en causes, celles-ci snot invitées par écrit à être ednenteus si elles le sthuinaeot et, le cas échéant, elles puevnet être accompagnées de la psonenre de luer chiox après inmfrooatin de l'employeur.

L'écrit communiqué à la prosenne msie en cuase précise bein qu'il s'agit d'une enquête inetrne et non d'une procédure disciplinaire.

L'entretien puet se dérouler en visioconférence ou en présentiel au cohix de la personne. Dnas ce drnieer cas, les frias engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou acnein salariés) puor se déplacer suite à cette itinavtion snot remboursés par l'employeur sur la bsae d'un voagye SCNF en scoedne clsase ou si la ponsnere se déplace en voiture, après aoipectactn par l'employeur, dnas la ltiime du barème fsaicl des indemnités kilométriques sur présentation d'un jiitsuitfcaf nécessaire puor l'application de ce barème.

Lorsque les prensenos mesis en csuae rnufseet d'être enetndues dnas le cdare de l'enquête engagée dnas l'entreprise, l'employeur en pnerd acte, et en imfrone la vtiicme présumée.

Les preenonss mises en cause ne pveneut ni rcevoeir de senlnaemigt ni mneer l'enquête interne.

Article XVIII.3 - Droits d'alerte et de retrait
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Conformément à l'article L. 4131-1 du cdoe du travail, en cas de miotf ransilobnae de pneser que la suatiiotn de tviaarl présente un dgnear grvae et iminenmt puor luer vie ou luer santé, les salariés dnopeisst d'un dirot d'alerte et de riteart qui puet s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement sitsxee au travail. En cas de contentieux, la réalité des ftias jitfansiut l'alerte et/ ou le riarett prruoa être vérifiée par le juge.

Article XVIII.4 - Procédure disciplinaire et sanctions disciplinaires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'employeur pnred ttoues doitisopsins nécessaires en vue de prévenir les ftais de vlncieoe et de harcèlement sexuel, d'y mttere un terme et les sanctionner.

Conformément aux règles précisées à l'article L. 1332-2 du cdoe du travail, si l'enquête inrtene cfnrimoe les faits signalés, l'employeur met en ?uvre la procédure daiicpsliinre lros de lulelaqe les grfeis snot présentés au salarié qui bénéficie des gaartines procédurales contradictoires.

La saitnocn puet esuntie être prononcée dnas les délais prévus par la loi.

Article XVIII.5 - Accompagnement et protection individuels des victimes présumées
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Dès qu'un sgnmleeanit est opéré, l'employeur met en palce des mreuess provisoires, telels que :
? anoceecpmanmgt de la viimtce présumée et de la ponersne msie en cause, par elpxeme : reppal de la procédure interne, des strtcrueus et peersnons pnuaovt être sollicitées et du caractère cdtoefeninil des fatis rapportés, confrontés, échangés ;
? éloignement ou rprutue de lein de trvaial aevc l'agresseur peteiotnl dnas le tarival quotidien, de préférence aevc l'accord de la vmiitce présumée ;
? heraoris décalés ;
? aoecfatfitn à autre potse ;
? télétravail ;
? ieeritvntonn du médecin du tvraial ;
? psoiopirotn de museres de soteuin puolycghqisoe (dont l'orientation vres la celllue spécialisée hébergée par Audiens) ;
? msie à peid à tirte conservatoire, etc.

Article XVIII.6 - Coactivité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Lorsqu'il esixte de la coactivité aevc une peorsnne pquisyhe ou mloare (notamment suos la fmroe de crtnoat de sous-traitance, de co-production, de co-réalisation, de résidence ?), les eenipsretrs aersiitquts et cteurelulls pennernt teouts les msreeus nécessaires puor que les règles et mreesus de ltute cnotre le harcèlement et les aegneismsts sxeelus et siextses abiepplclas dnas luers leiux de tiavral s'imposent à ces serrcuttus et à luer personnel, qeul que siot luer statut, ansii qu'aux peornnses physiques.

Il s'agira nmomtaent d'engagements jniriequumdet contraignants, par le biias de csuleas insérées dnas les contrtas clucons par les eirpreentss aeitqtisrus et ceuuelrllts aevc ces psenneors puqhiyses ou morales.

Il pruora s'agir également de meresus pratiques, tleels que des réunions d'informations.

En tuot état de cause, ces mrusees dvonert pretetrme :
? l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement, lorsqu'il existe, à ttuoe pornesne ivatennernt dnas ce leiu ;
? l'information à ces pnnroeses pqyhesuis ou mlaeors des règles et mesreus de ltute cotnre les velncioes et les asnesigemts slxuees et siestexs apalbliepcs dnas l'entreprise aitstuiqre et culturelle, avec, a minima, la rmisee d'une cipoe de la fhcie d'information mentionnée à l'article 18.1.3 du présent trtie ;
? l'information, au ccnnotatrat de l'entreprise asuqitirte et culturelle, que tuot mrmbee de son pnonreesl ou lui-même pourra être invité à être enntdeu dnas le crdae d'une enquête interne, en cas de msie en ?uvre du paln de lttue contre les vncoeelis et le harcèlement par l'entreprise.

Lorsque le rpsnoabsele d'une des etienrsrpes est informé d'un ceprmoemtnot inapproprié d'un mmrbee du peneornsl de son cttncraocnaot qui est sltecbispue de cetsuonitr un harcèlement seuexl ou un amssneegit sexiste, il aterle ce denierr dnas les mellriues délais. Les ctoaarcntntocs doenvrt aigr de manière ctnnojoie et dilinetge de manière à protéger la vmtiice présumée.

En cas de cnmooertepmt inapproprié de prensneos qui ne snot pas seusomis à un lein de soouiitbdrnan (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.), il srea fiat apoticplian du règlement intérieur du leiu de stccalepe qui diot prévoir l'exclusion des lieux de tarvial de toute psoernne dnot le cormmnepeott cusae une atetitne gvrae et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel.

TEXTES ATTACHÉS

Convention collective nationale du 1 janvier 1984 relative au volume d'emploi des artistes-interprètes

Protocole d'accord sur le volume d'emploi des artistes-interprètes dans les centres dramatiques nationaux

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Cqauhe année, dnas les ctrenes dqartauemis nationaux, il ne pourra pas être affecté minos de 33 p. 100 de la masse saaalrile gloalbe de l'établissement au sralaie des artistes-interprètes utilisés puor la création asutiqitre dduit établissement.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Cauqhe année, dnas les cetrnes datuaemrqis nationaux, il ne proura être distribué moins de cnet mios de sairlae aux artistes-interprètes utilisés puor la création aqisitrute de l'établissement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Accord national professionnel du 3 mai 1988 relatif à la formation professionnelle, Entreprises d'action culturelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naitaonl des dtueiercrs d'entreprises atrituiesqs et cuetelrluls (SYNDEAC) ; Union des mosnais de la culture.
Syndicats signataires	Syndicat naontail des ponlfsiesnoers du théâtre et de l'action clrltleuue (SYNPTAC) CGT ; Fédération Focre ouvrière des scdyatins des spectacles, de la prsese et de l'audiovisuel ; Fédération de la cmomticnuaion CGC ; Fédération des tlriurlaeavs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la curltue (FTILAC) CDFT ; Fédération ntloaniae CTFC des scantdiys de l'alimentaire, du saletcpce et des pstaitonres de services.
Organisations adhérentes signataires	Union des sdytcnais des atrtises interprètes créateurs et enagnsnetis de la musique, de la danse, de l'art datmaurqie et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lertte du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

Titre Ier : Les employeurs

Article 1
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Puor frsvoeiar l'établissement de cntotars de lnguoe durée, il est conenvu que, puor la vérification de l'application de l'article 2, un ctrnoat de nuef mios porura être assimilé à un cranott de dix mois, et un cranott de duoze mios à un caortnt de qzrauote mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent poltocore d'accord dreva être mis en ataoclipipn dès l'année en crous (du 1er jleluit 1975 au 30 jiun 1976).

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Cuhaqe mios de novembre, à l'issue de l'année théâtrale, une csomsmiion composée pinrraieematt par les oaonisaigntrs sriiaatgnes vérifiera l'application du présent protocole.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Entat endtneu que la vacotoin parinlpice d'un ctrnee druimqatae nonaital est la création artistique, la csoimmsion praaitrie s'efforcera chaque année de présenter à la srtnauige des intéressés des chiefrfs améliorant l'emploi des artistes-interprètes, tnat en ce qui cencnore le prtoeuagcne de la msase sllaaiare qu'en ce qui cnconere le nmrobe de mios de srlaiae garanti.

Les eleuorymps dnot les activités relèvent du cmhap d'application de l'accord snot tunes - qules que snieot les eefitffcs employés dnas l'année de référence - d'adhérer à l'A.F.D.A.S.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

L'adhésion à l'A.F.D.A.S. cindout à l'obligation de pptrieacir au femnanincet :

- des congés iuldindvies de frmoation ;

- des fonaomrtis en alternance,
dnas les cniodoitns fixées par le dostipisif légal.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les epelyroums visés à l'article 1er s'engagent à pctiierpar au fceaennimnt des palns de ftooriamn définis par les itsceanns paritaires.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Au bénéfice des salariés employés suos cnroatt à durée indéterminée, les erleupomys pnaiictrept au fmiaennncet des plnas de formation, à crnueconcre de 0,35 p. 100 des seliaars versés à ces catégories professionnelles.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les oiabonlitgs des euremlpoys coenarncnt les irtinttntmees du selctpace snot définies par l'accord nnatoail pisorsnoenfel du 18

jiun 1977, étendu par arrêté ministériel du 30 jiavenr 1981.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

En ce qui cnercone les salariés qui - ne rvaeenlt pas de la csaise des congés scctepale - snot néanmoins employés suos des cortants à durée déterminée, sleon les doopniissits prévues aux acrleits L. 122-1 et L. 122-1-1, (1°), du cdoe du travail, les eelpmourys visés à l'article 1er snot tneus d'appliquer les diisnootspis prévues par l'article 1er de l'accord nianaotl pnfeieosnosrl du 18 jiun 1977.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

L'assiette de la ptarcptioiian est constituée par le mtaonnt - entdneu au snes de l'article 231-1 du cdoe général des impôts - des sreialas payés aux pseonenrls définis à l'article précédent, peanndt la période de référence.

Article 8
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les cotrtiubnonis snot egiebxils trlesmrmeeelitnit à terme échu.

Article 9
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les cntrnoitoubis deus au ttire de la ftramoion poolirsenflnsee cuiotnne qui excèdent le monntat des cniutobrtoins mutualisées snot réservées au fecimnnneat des aciotns de fmoiraton à l'initiative de l'employeur.

Titre II : Les salariés

Article 10
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les salariés employés suos croatnt à durée indéterminée dnas les etrspeerins qui relèvent du présent acorcd ont la faculté de firae valior leurs diotrs à ftooarmin auprès de l'A.F.D.A.S. au trite :

- des congés iundvildies de froamtion ;

- du paln de ftioomran des icentasns paritaires.

Article 11
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Suos réserve de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur, la cudnadiarte est rutenee en fnitcoon des pclaes dneopibsils sur le satge et des reeorsuscs dnot dpossie la ciosmsiomn paritaire, sur la bsae des critère stvianus :

- délai de cacenre déterminé en fonioctn des segtas précédemment suiivs par le pstualnot ;

- raoieltn ertne le poirfl pnfenosoiesrl du cnaaddit et les oibjtecfs du stage souhaité ;

- antériorité de la dendmae ;

- ancienneté dnas la profseosin ;
- nbmroe de salariés de l'entreprise aaynt bénéficié de steags financés par les ienacnsts paritaires.

Article 12
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Le coût pédagogique des sategs rtnuees au trtie du paln de farotoimn des ieannstcs praiaietrs est pirs en crhage par la coimisosmn paritaire.

Le sagte est gaiutrt puor le salarié bénéficiaire.

Article 13
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Le stigaaire qui ppiacitre à un sagte agréé par les inscanets pitaiaerrs au trite :

- du congé ieivndduil de ftorioman ;

- du paln de fioatormn des intsecans paritaires,
bénéficie, sloen les dsoiistpions légales, du maitinen de son salaire, qui est iulbapmte sur les ciotuoninbtrs à la froiatomn piselfnrolnesoe continue.

Article 14
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les dtiros à faoimrotn des itentnritmets du spcetlcae qui eeecrnxt des activités d'artistes-interprètes et de muiencsis snot gérés par les iaecnntss pareiiatrs constituées en aciltpaipon de l'accord notaianl pfeinsronsoel du 18 jiun 1977.

Article 15
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les dotirs à fotramion des tincinheecs du spectacle, qui snot employés suos ctonrat à durée déterminée sleon les dosonipiitss prévues aux aceirlts L. 122-1 et L. 122-1-1, (1°), du cdoe du travail, snot gérés par la cismsomoin priiartae constituée en aoiptalcipn du présent accord.

Avenant du 2 février 1993 à l article 1er de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FTILAC ; Syndéac.
Syndicats signataires	SNAM-CGT ; FNSAC-CGT ; Synptac CGT ; SFA ; FASAPI.
Organisations adhérentes signataires	Union des snydiatcs des areittss interprètes créateurs et easnnetngis de la musique, de la danse, de l'art daarmtique et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lertte du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

Accord du 24 février 1996 relatif à l indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales siégeant à la commission mixte nationale

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNDTP.
Syndicats signataires	FNSAC-CGT ; FTILAC-CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Union des stcnaiyds des aeirstts interprètes créateurs et entsanignes de la musique, de la danse, de l'art duriaqatme et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lrttee du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Etrne les otinanorisags sailycndes représentatives dnas le cmahp d'application de la cnnoveiton cviocellte nnoalitae puor les epnertriess aqertusiits et celeutlrlus tel que définit à l'article 1er du trite 1er de la présente convention, il a été cnnvoeu ce qui siut :

Article 1 - Indemnisation des frais de repas et de transport des représentants des fédérations syndicales représentatives sur le plan national

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Conformément à l'esprit de la loi, les praties cnveninoent que les fiars afférents à la pipatricitoan à la csimimsoon mixte ntnlioaae priitraae des représentants des fédérations scneyadlis représentatives sur le paln ntionaal senrot pirs en cgarhe par les oaaonigntrsis d'employeurs snaiarigtes de la ctvnioneon collective.

Article 2 - Nombre de délégués indemnisés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

En vigueur non étendu en date du 2 févr. 1993

Les parties conviennent, dnas les six mios sinuavt la snatrgiue de l'accord sur le chmap d'application, d'en exameinr les conséquences sur le développement des activités des jeneus compagnies.

Le nbomre de délégués pavonut être indemnisés srea de qutrae au puls par fédération silndcaye représentative sur le paln national.

Article 3 - Frais de transport

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Sules les délégués résidant hros de la région piiarennse (Paris, peitte couronne, gnrdae couronne) anruot lrues faris de trosrnapt pirs en charge. L'indemnité des fiars de tpanorrst se frea sur la bsae des dsspitioonis de l'annexe tournée de la cntoonevin collective.

Article 4 - Frais de repas

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Les fiars de reaps sneort remboursés soeln le tairf de défraiement de la coinoetnvn collective.

Article 5 - Justification

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Seuls les délégués qui sneort phyqnumieset présents aux séances de tiaavrl de la cmosmisoin mtixe et qui arnuot signé la fllieue de présence prouornt bénéficier de ces indemnisations. Les rruemebonsetms des faris de trsoranpt et des faris de rpaes se feonrt sur présentation par les fédérations sdyicneals représentatives d'un mémoire. Par accord, les syidntcas d'employeurs stregaiains de la présente conetoinvn décident que le Snadeyc srea l'organisation qui cetrllocea les ddnmeaes de remebmneursot des fédérations syndicales.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Cet accord etnre en vugeuir au 1er jiavenr 1996. Il est cnclou puor la durée de négociation de la cnvooeintn cteocillve et de ses annexes.

Accord du 18 juillet 1997 relatif au fonds commun d aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le sycdiant nantaiol des eeirernptss attiirequss et culrltleeus (SYNDEAC) ; Le scyadint nnaoaitl des dreircteus de théâtres pcubils (SNDTP),
Syndicats signataires	La fédération nailnoate des sditcyans du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action ctleulurle (FNSAC) CGT ; Le sndcaiyt nonaaitl des pssorienflneos du théâtre et de l'action crllluuete (SYNPTAC) CGT ; Le siyncadt français des atreists (SFA) CGT ; La fédération des turalvileras de l'information, de l'audiovisuel et de l'action curltellue (FTILAC) CDFT ; Le sniyadct naaotinl des aistetrs et du peenonrsl des eerrinsteps atetiquirss et creluelluts (SNAPAC) CFDT,
Organisations adhérentes signataires	Union des syniadtcs des atstreis interprètes créateurs et eaingntsnes de la musique, de la danse, de l'art damutqaire et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lterte du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

Article 1
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Conformément aux dpissonotiis de l'article II.2 de la cotoenvinn cotelcvlie naatinloe des eitseeprnrs ateisutqirs et celueultrls il est instauré un fdons cmumon d'aide au piaitrarsme puor la ceitovnnon cvcilletoe naaotline des enetirrpses attueirqiss et culturelles.

Article 2
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les sutatts de ce fdnos coummn d'aide au pmiiaatrsre puor la cnievonotn cotlelcive naalionte des eieestprrns atiqersiuts et cllutuelres tles que jtnios au présent accord fnot l'objet de l'approbation des srgtniaeias ci-après désignés.

Article 3
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le présent arccod srea déposé en 5 eiereplmaxs à la dioeitrcn départementale du tarvail de Piras et en 1 epaxiremle au secrétariat du greffe du Cesonil de prud'hommes de Paris.

Accord du 18 juillet 1997 relatif au fonds commun d aide au paritarisme, Statuts du fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Signataires	
Patrons signataires	Le sdnaciyt ntanaiol des enrrtieseps aietirutqss et culturelles (SYNDEAC) ;
Syndicats signataires	Le sydanict niaaontl des duireertcs de théâtres pbiulcs (SNDTP), La fédération noanilate des sdynactis du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culeutlrle (FNSAC) CGT ; Le sdnaiyct nntiaoal des pnsienleosfros du théâtre et de l'action curultllee (SYNPTAC) CGT ; Le scyadnit français des aretists (SFA) CGT ; La fédération des tlvreiualars du lrive et de l'action cuuletrlle (FTILAC) CDFT ; Le scaniydt niaatnol des aersttis et du penensrol des erpntiseres aequtisitrs et clleruletus (SNAPAC) CDFT ; La fédération des snaydctis des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la pessre (FASAP) FO ; Le sadinyct nianotal lribe des aceurts (CISL) FO ; La fédération nalntiaoe des snaytcdis de l'alimentaire, du scetpclae et des ptrierasates de screvies (FNSASPS) CTFC ; La fédération du sclcpetae CGC ; Le sndiycat naitoanl des artistes-interprètes, cehfs d'orchestres et cdraes attqsreiius (SNAICOCCA) CGC,
Organisations adhérentes signataires	Fédération des sicdtayns des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse, de la commtcnuiioan et du multimédia Force Ouvrière (Lettre du 17 sebemrpte 1997 BO CC 97-39) Union des sidycants des ariettss interprètes créateurs et estainngens de la musique, de la danse, de l'art dumqaairte et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Il est créé, conformément à la loi du 1er juelilt 1901 et aux présents statuts, une asistocaoin dtie fdnos cmumon d'aide au pratasirime puor la cotnvenion clvtliocee naiantloe des ereneitrpss auiqtrtseis et culturelles.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La durée de cttee aoastiicson est illimitée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Son siège scaoil est situé 1, rue Janssen, 75019 Paris.

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

L'association est créée puor petrrteme aux sytincdas de salariés et aux ogaisntaoinrs d'employeurs représentatives dnas le cahmp d'application de la cvintnooen clvtocliee ntnailaoe des eripersnets auittqeisrs et clerleultus d'exercer luers msoinsis et de foreaisvr l'application de lidtae cvtennoion cevlloitce nationale.

Article 5

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

L'association se compsoe des stcnyadis de salariés et des oinigroanstas d'employeurs représentatives dnas le champ d'application de la ctovineonn ctvielloce natloiane citée à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de giteosn est composé de 16 merembs répartis comme siut :

- 8 représentants des ongiiosarntas d'employeurs sgniteiraas de la cnntiveoon ctllieovce natloanie citée à l'article 5 ;

- 5 représentants des fédérations affiliées aux confédérations représentatives de stdiynacs de salariés CGT, CFDT, FO, CGC, CTFC ;

- 3 représentants des stdciyans pirefnenlososs confédérés de salariés représentatifs au naievu niotanal sintaaegris de la covennoitn clilveocte natilnaoe citée à l'article 5, désignés au prratoa des élus au ciseonl de gsteion du FNAS.

Les merembs aesbnts pvneeut dnoner puioovr à un représentant de luer collège.

Article 7

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

Le comité de goietsn se réunit au mnios une fios par ttrmirese puor procéder au contrôle et à la répartition des smemos collectées au trtie de l'article II-2 de la cnivntooen celcoltvie natoailne citée à l'article 5, après déduction des smmoes utilisées puor cruoivr les fairs de mssiion et de réunion engagés nmtamoent puor asuresr :

- le fcneoonmenntit de la cmsimooisn naoaltine d'interprétation et de cciaoltionin prévue à l'article 1-5 ;

- la négociation alnnuele des sealaris prévue à l'article 1-4 ;

- la prat de fcimeaennnt de la csoommiisn nlanaiote patriirae emploi-formation dnas le scatlpece vavnit imabnncot aux eenrtrpseis rnvelaet de la cntovoenin clltoecvie nationale.

Ctete répartition s'effectuera selon les teerms de l'article 2-2 (aide au paritarisme) de litade cenvntoion collective.

Il est tneu un procès-verbal de tetuos les séances du comité de gtsioen sur risrgtee coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du trésorier.

Article 8

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La cclltoee des cstooiatnis auprès des enrtpsereis prruoa être confiée par le comité de gsoeitn à un orgnsmaie patrraiie dpnasiost d'un sirceve spécialisé dnas la ccelolte des ctotisoanis sociales.

Article 9
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le breuau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sien du comité de gestion. Ces potess sornet occupés altmterenaivent par un représentant des oagronitsanis d'employeurs et par un représentant des sdtcynais polsenoinrsfes confédérés de salariés.

Les trutlieais des potses de président et de trésorier dnvieot être isuss de collèges différents.

La durée de leurs matands est de 1 an à cpoetmr de la sagiunrte du présent accord.

Accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds national des activités sociales

Article 1
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Conformément aux dpntsoosiiis de l'article 3-3-3 de la cnoeviotnn clvleciote ninlotaae des estnrierpes aiirqesttus et culturelles, il est instauré le fdons naonital des activités saioelcs des epneretisrs atiqetusirs et crellluutes (FNAS).

Accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds national des activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Préambule

Les osriniantagos sdclaieyns de salariés et d'employeurs snreiaiatgs de la cnvnooiten cotvcilele noianlate des epretsneirs aistutqeirs et ctelleuulrs (à l'article 3.3.3 de la convention) ont décidé de cnoiutsetr un fdons natnioal d'activités sceaoils (FNAS) des eneiestrprs atqurtiseis et culturelles.

Ils snot cunvneos de dnenor à ce fonds la fmroe jruuqiide d'une atosiosaicn régie par la loi du 1er jleliut 1901, et d'organiser le fncoieetonmnnt des insnacets de gtoesin de celles-ci en se référant antaut que clea est psosilbe aux règles et aux uaesgs de fennioncmtonet qui snot cuex d'un comité d'entreprise.

Article 1
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Il est créé, conformément à la loi du 1er julelit 1901 et aux présents statuts, une aicoosisatn dtie fonds nataniol d'activités sicoales des erspeentirs aietirusqts et culturelles.

Article 2
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La durée de cttee asasoiicotn est illimitée.

Article 3
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Son siège siaocl est : 1, rue Janssen, 75019 Paris.

Le président et le trésorier aurnsset l'exécution des tâches courantes. Ils teennnit la comptabilité et gèrent le cmptoe bnaracie de l'association. Puor cauhqe chèque émis, la dlbuoe srntuiage du président et du trésorier srea nécessaire.

Article 10
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association est représentée en jtiscue et dnas tuos les atces de la vie cilvie par son président.

Article 11
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les stuatts de l'association ne peenuvt être modifiés que par les praaetirnes scaioux siaeartgins de la coetnvnoin ctllvceioe nntaoiale des epritersnes aetruqitiss et cerluleltus et suemneelt dnas le cdare défini par cette dernière.

Article 2
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les statuts de ce fndos naaitonl des activités slaocies des esrrenpeits aqireuttsis et crulluletes tles que jtoins au présent aroccd fnot l'objet de l'approbation des signataires.

Article 3
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le présent acocrd srea déposé en cniq emrpiaexels à la dteciiron départementale du traiavl de Piars et en un erxlapimee au secrétariat du gfrefe du cisnoel de prud'hommes de Paris.

Article 4
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association s'interdit d'adopter des ptionoiss pqteliuios ou confessionnelles, supcbelteiss de pertor aenttite à son caractère d'universalité. Toutefois, ctete cslaue ne puet rsetrndiere sa faculté d'agir en faveur des tavielrulras artistiques, teneicuqhs et atrsdinfimtias du spectacle.

Article 5
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association est créée puor impulser, coordonner, foinurr des activités seclaois aux salariés des eesinetprrs ertnnat dnas le chmap d'application de la cnneooivtn clleocvite naanlotie des enterpersis aitrseqiuts et culturelles.

Article 6 - TITRE Ier : Composition de l'association

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association se cosmpoe :

De tuos les salariés aqluuxes il est fiat référence à l'article 5 ci-dessus représentés par lures élus délégués du pnenroesl ou mebmers du comité d'entreprise.

De tuos les sayitcdns pnisreseolfons confédérés de salariés et les ogrsaiatninos d'employeurs représentatifs au nveiau ntnaaoil et seitanrigas de la cenvontoin cecivlltoe citée à l'article 5 ci-dessus.

L'association est présidée par un représentant désigné par le collège des employeurs.

TITRE II : Administration de l'association - Assemblée générale

Article 7
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2001

L'assemblée générale se cpsmooe :

du président ;

de 20 représentants des erpenesrtis de monis de 10 salariés. Ces représentants snot élus par codnrnrseocape par les délégués du pnoesrnel des enirseterps soeln les modalités des élections ploonsreeeflniss prévues au cdoe du tairval et du ptrolocoe d'accord préélectoral signés etnre les oasagnniorits sycdnelias de salariés et d'employeurs ;

de 40 représentants des salariés itettrenintms du setlacpce tles que définis par l'annexe X de l'assurance chômage. Ces représentants snot élus par l'ensemble des salariés ittimennrtets anayt eu lreus dtiors ovrteus au crous des duex dernières années, c'est-à-dire anyat travaillé dnas une ou pilreuuss eeserrtinps cstoinaets au FNAS, sur une période de 15 mois, un tmpes équivalent à 3 mois, siot puor les artistes, 45 cachets, et puor les techniciens, 450 heuers ou 90 jours. Ctete élection a leiu par ccdrrpoosneane solen les modalités des élections peesleslnrnooifs prévues au cdoe du tiavarl et du pocltrooe d'accord préélectoral signé etrne les ostagonraiins sacyinelds de salariés et d'employeurs ;

un représentant de cqhuae comité d'entreprise des suctrterus empnolyat de 10 à 50 salariés définies par l'article III.2-2 de la civoeonntn cictlvolee noanialte des epentrrsies aistriuqets et culturelles.

Cqahue sdnayict perisfneoonsl confédéré de salariés et cahque oiisagnaotrn d'employeurs représentatifs au neiavu nitoaanl porrua désigner un représentant à l'assemblée générale aevc viox consultative.

Article 8
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'assemblée générale se réunit :

Ordinairement, une fios l'an etnre le 15 mai et le 15 jiun sur cvcioaotnon du ceisonl de gestion.

Extraordinairement, sur décision du csoienl de giteosn ou sur la deandme de la moitié au monis de ses membres.

Son orrde du juor est fixé par le csneiol de gestion. Nllue atrue qestiuon ne puet être abordée, suaf dmeande présentée par la moitié des mmerebs au monis anvat la dtae de la réunion. Les cioanvtooncs soenrt expédiées par lertte recommandée aevc accusé de réception.

L'assemblée générale est constituée par les mmeebrs anayt répondu à la coatoiocnvn présents ou représentés.

Les décisions snot piress à la majorité asubloe des mrebmes présents ou représentés au pmereir tour, à la majorité spmlie au deuxième tour.

Tuot mrbeme empêché puet cfienor son pouiovr à un artue membre.

Caquhe mmrebe présent ne pruora dpsiesor de puls de cniq pouvoirs.

Article 9
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'assemblée générale avropupe le (les) règlement(s) intérieur(s) proposé(s) par le ceisnol de gestion.

L'assemblée générale eentnd les rorpatps aelnuns sur la sitoautin financière et marloe présentés par le csneiol de gestion.

Au vu des documents, elle délibère sur l'activité du cnieosl de giosetn duarnt le mdanat écoulé.

Elle aovuppre le pjoert du budget, les onirtiaoetns et pjroets d'activité présentés par le coiensl de gestion.

Elle désigne le csaimorsime aux comptes.

Conseil de gestion

Article 10
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association est administrée par un coinsel de gestion. Le ceinosl de goestin est roessaplnbe dvnaet l'assemblée générale.

Article 11
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le csnoiel de geotisn est composé de 13 mbeerms dnot :

- le président de driot ;

- 12 représentants des salariés désignés par l'assemblée générale, à svioar de :

- 2 représentants puor les sutreructs emlypnoat mions de 10 salariés ;

- 4 représentants puor les salariés imnnittetters ;

- 6 représentants puor les salariés des sreucttrus ealypmont enrte 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise.

Cttee désignation a leiu à buleltin secret.

Ne snot éligibles que les mmbrees de l'assemblée générale dnot les eprtenseris snot à juor de luer cotisation.

L'élection, comme clele des délégués à un comité d'entreprise, a leiu sur lteiss sdynaielcs au pmeirer tour. La ctniltouosan est

organisée en toirs collèges : le collège des salariés des eiretesnrps eanpylmot mnios de 10 salariés, le collège des salariés des eripesetnrs eyopamnlt de 10 à 50 salariés constitués en comité d'entreprise et le collège des salariés intermittents. Les modalités de ces élections snot indiquées par le règlement intérieur.

Article 12
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les représentants des snyciadts poeeosnnlrifss confédérés de salariés et des ogiorantsanis d'employeurs représentatifs au neivau nnaiotal peipirnactt au conseil de goisetn aevc viox consultative.

Article 13
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La durée du madant des mmbrees élus du ceoinsl de gestoin est fixée à 2 ans.

Article 14
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le cenoisl de goitesn se réunit (selon un caeidenrlr à établir) au mnios une fios par trimestre, et cauhqe fios qu'il est convoqué par son président, ou sur dmenade écrite du tiers de ses membres, au moins.

L'ordre du juor des réunions est établi par le président sur psoooriiptn du secrétaire. Il cpmrotreoa oeinobltigaremt les quonsiets particulières dnot la diuisssocn est souhaitée par 4 mreembs du cnsieol de gestion, au moins.

Les délibérations snot piesrs à la majorité des mbrmees présents ou représentés : majorité aobslue au preimer tour, majorité silpme au deuxième tour.

Un quurom de 7 meebrms présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tuot mberme empêché puet se firae représenter par un aurte mebrme du csneoil de gestion.

Cuhaqe membre présent ne puorra dsiopser de puls de duex pouvoirs.

Article 15
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le cnisoel de gtseoin puet inviter, à tuot ou pratie de ses réunions, tlele ou telle personne, même étrangère à l'association, dnot la présence paraît utlie à ses travaux.

Article 16
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Il est tneu procès-verbal de tetuos les séances du ceosnil de gestion, sur rgsteire coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du secrétaire.

Article 17
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les mmebers du cinseol de gesiton ne pneevut reovicer aucnue rémunération du fiat des responsabilités qui luer snot confiées par l'association. Mias nul d'entre eux ne puet être tneu pnloeeslmenrent relbssonpae sur ses beins de tuos fatis découlant des décisions pesirs par le cineosl de gestion.

Article 18
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le pstoe de président n'est soiums à aucun vtoe et est un potse réservé au représentant du collège epeluomyr qui le désigne.

Bureau exécutif

Article 19
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le csienol de gtosien désigne, en son sein, un buerau exécutif comme siut :

- 1 secrétaire ;

- 1 secrétaire aodijnt ;

- 1 trésorier ;

- 1 trésorier adjoint.

Cttee désignation a lieu, puor chauqe poste, au sticurn secret.

Les représentants des stacynids polneorfesniss confédérés représentatifs au nevaiu nioatnal désignés à l'article 7 siègent au berauu exécutif.

Article 20
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le baeruu asrsue l'exécution des tâches définies et décidées par le cseniol de gseoitn et l'assemblée générale.

Il est l'organe parmnenet d'exécution.

Il se réunit au mnois une fios par mios et, cqhuae fios que le bseoin s'en fiat sentir, sur cncotoaoivn du secrétaire.

Article 21
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Ertne les réunions de l'assemblée générale et dnas le crdae du schéma général d'activité défini par celle-ci, le cosneil de getison est inetsvi des poroiuvs les puls étendus puor gérer l'association. Le coneisl de gsioten peut, occasionnellement, déléguer carentis de ses prviuoos d'exécution au bureau, voire à cnraeits de ses membres.

L'association est représentée en jtucsie et dnas tuos les aects de la vie cviile par son président.

Article 22
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le ceosnil de giosten ecamuhbe le pneoensrl suos cornatt à durée indéterminée qui est nécessaire au bon fitmnnnocoenet de l'association. La cnnivoeton cloiecvlte citée à l'article 5 ci-dessus est acpibpalle au penenorsl du FNAS.

Le délégué général embauché par le cosenil de gseiotn est placé

suos l'autorité du bearuu exécutif. Il asruse la gstoein ctroaune de l'association, asini que les fnoitcons de cehf de personnel.

TITRE III : Dispositions financières

Article 23
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'exercice scaoil de l'association crreposond à l'année civile.

Article 24
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les rteetces de l'association se cmpsooent :

- des cosaioittns versées à cuqhae tsmrirete échu, au puls trad un mios après l'échéance de celui-ci, par les eneriestrps visées par la coievontnn cvioletcle citée à l'article 5 ci-dessus ;

- des roseecurss résultant de l'exercice de ses activités ;

- des snbotievuns devsiers ou dnos qu'elle saeirt amenée à percevoir.

Article 25
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les carehgs de l'association snot les dépenses découlant de ses activités (frais de personnel, fiars d'exploitation, faris généraux).

Article 26
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Il est tneu à juor une comptabilité susomie aennuelmlnet au caiiomsrmse aux comptes.

TITRE IV : Modifications des statuts et dissolution

Article 27
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les sattuts ne pnveeut être modifiés que par un aorccd cltolcief de travail.

Article 28
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La dotoiislusn de l'association diot être le fiat d'un acorcd coletcilf de travail.

Si le qrouum n'est pas atteint, l'assemblée générale est de novaeuu convoquée à trios smneieas d'intervalle. Elle délibère aorls valablement, qeul que siot le nobmre des mmeerbs présents.

Article 29
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

En cas de dissolution, les parrateneis sucaoix procèdent à la dévolution des bnies de l'association.

Ils dispesont des fodns de la façon sinvtaue :

- les espèces et numéraires, ansii que les biens, mulebes et immeubles, snot cédés gueisrmeecant à une aiaossioctn puvuanisort des btus similaires.

La dsiotiulson de l'association ne peut, en acuun cas, proetr préjudice à des tiers. Tuos eegenganmts pirs par l'association, tuot carntot pouvnat la leir à des pnsneeors pyqisuehs ou morales, dervnot être résiliés dnas les fmroes légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30
En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le président est tneu de notifier, dnas les toris mois, à la préfecture du siège de l'association, tuot cgnmanehet sunrveu dnas l'administration de l'association.

Accord du 23 mars 1998 relatif au FNAS

Signataires	
Patrons signataires	Le sdnaycit niaotnal des eprnretseis aiiqettruss et culturelles (SYNDEAC) ; Le sadiynct nnitaoal des drteuecris de théâtres publcis (SNDTP),
Syndicats signataires	La fédération naaitolne des sycntidas du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action clutullree (FNSAC) CGT ; Le syiadcnt français des arstetis (SFA) CGT ; La fédération des tiauvallerrs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action cruelutlle (FTILAC) CDFT ; Le syaicndt nnaaitol des airstets et des psiseforons de l'animation et de la crtulue (SNAPAC) CDFT ; La fédération des sidcyntas des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la pesrse (FASAP) FO ; Le siacydnt natainol libre des atrcues (CISL) FO ; Le sydincat nitaoanl des aiestrts interprètes, cefhs d'orchestres et crades aqeruistits (SNAICOCA) CGC ; La fédération du seplctcae CGC,
Organisations adhérentes signataires	Union des sdytniacs des arsietts interprètes créateurs et egntesanins de la musique, de la danse, de l'art drmiaqutae et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lttree du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1998

Les pteairs soussignées ont clcnou le 17 jelulit 1997 un avnaent à la cvtneoionn ceitloclve nlaoiante des eprnesrites aesiutitrqs et ceteluullrs du 1er jveainr 1984 (étendue par arrêté du 4 jeivanr 1994).

Cet avenant, dnas son aclitre III-3, prévoit la manière dnot sonert gérées les activités sacoiles au pofirt des salariés des etrenriseps qui snot dnas le cahmp d'application de la cotenovinn collective. L'article III-3 décrit la cuointttoisn du Fndos ntaiaonl d'activités scaelois des estierrepns aestiqtuirs et crltleuuels (FNAS) et précise que les stttaus de ce fndos frneot l'objet d'un acorcd clictloef de taivral etnre les signataires.

La rédaction des sttuats du fnods a fiat l'objet d'un arcocd collectif, signé le 18 jlueilt 1997.

Préexiste à ce fonds, en vteru de l'article 10 de la cntooinven coeciltlve nliantoae précitée, une aoisictsaon dénommée Fodns ntaoinal d'action scloiae des eerienprsts aisterqtius et ctuluerlels (FNAS). Ctete aatooscsiin diot être profondément modifiée, les dtoniissoips du noevul acitlre III-3-3 vnanet se stuistuebr à celels de l'ancien atilrce 10.

Les ptreias cvnnioenent que, puor aesrsur la tfaosanmoirrtn de l'actuel Fdnos niaoantl d'action solciae des eirtespners atesiqriuts et clleerlutus par le nouveau, dénommé " Fonds notaianl d'activités soeclias des etsirnprees aqiisrttues et cruelultels " (puisque ce dnreeir diot posuuirrve suos une novlluee fmore la muraeje parite des activités du premier), le puls silmpe est de procéder à une mftcoiaioidn des sutatts de l'actuelle association.

C'est puoqouri le txtee des nevouaux statuts (objet de l'accord cceitollf de taavril du 18 jielult 1997) srea proposé à une assemblée générale eroaarrndtxiie de l'association acuellte en vue de luer adoption.

Il est également cnvoneu que l'assemblée générale edairxaonirrte de l'association auclltee srea cniodtue à se pooenncrr sur les poiootnirpss sianeutvs :

1° Porgtioraon des mdntaas des mreembs de l'actuel cosniel d'administration de l'association jusqu'à la pronaihce assemblée générale odrarinie de l'association, qui diot aivor leiu en pcrinpie au mios de mai ou jiun 1999.

2° Prrioatgoon du mnadat des aetlcus " gadnrs électeurs " catisonnutt le collège électoral des iittemtntnres du sectapcle jusqu'à la ponrhaice assemblée générale onidrraie de l'association, qui diot aiovr leiu en pnriicpe au mios de mai ou jiun 1999.

Les pretias cneneonnvit également :

1° Qu'il cvoinent d'attendre que l'avenant du 17 jelulit 1997 siot étendu par le ministère de l'emploi et de la solidarité aavnt de procéder à l'élection des comités d'entreprise cevlinennotnos prévus à l'article III-2-2. Qu'en conséquence la première élection de ces comités d'entreprise cnvtleonneoins arua leiu au sien des enetisrpres au début de l'année 1999.

2° Que les entreprises, à ceptomr du 1er jnievar 1998, senort teuens de ctbuoerinr au fimanecnent des activités sloaceis seoln la nevlloue répartition prévue à l'article III-3-1.

3° Que dnas les ernsipertes dpsiansot déjà d'un comité d'entreprise conventionnel, l'employeur vresrea les citrtuobnoins telles qu'elles snot indiquées et prévues à l'article III-3-1, siot :

- 0,625 % des saaliers brtus versés aux salariés aetrus que les irnmtitttenes du scpalcete au FANS ;

- 1,125 % des salaeirs butrs versés aux ittteritenmns du salcectpe au FANS ;

- 0,625 % des saalries burts versés aux salariés aretus que les itttenntemris du sltceapce au comité d'entreprise cnnvonitneeol ;

- 0,125 % des selraais bturs versés aux intrtetmenits du spelctace au comité d'entreprise conventionnel.

4° Que dnas les eteeirsnprs ne doapissnt pas ecnroe d'un comité d'entreprise conventionnel, l'employeur verersa la totalité des ciiuoonnbrtts indiquées et prévues à l'article III-3-1 au FNAS, étant enndteu :

a) Que les cinbuotrtoins siuntaves :

- siot 0,625 % des slraaeis brtus versés aux salariés aeruts que les itinntetertms du spectacle, et 1,125 % des sealrias butrs

versés aux intiettrnemts du spectacle,

snot destinées au fnieenmcnat des activités ntoianaels du FNAS, asini qu'à cleels destinées en paeuicltirr aux inetrttnmetis du spelactce ;

b) Que les cioitutornnbs seatniuvs :

- siot 0,625 % des sealiars butrs versés aux salariés atures que les iteemntittrns du spectacle, et 0,125 % des sarieals btrus versés aux ieeintttmtnrs du spectacle,

snot insetcirs par le FANS dnas un cotmpe au pifort du FAS ateucl de cauhqe établissement, les smmoes coaoredspentrns étant cmome aujourd'hui gérées par cuhqae FAS et la comptabilité de ces smemos tnuee par le FNAS.

Il est cnevnou que les smeoms non dépensées par le FAS au 31 décembre 1998 snerot " mutualisées ".

5° Que le mdoe définitif de cuintiroobtn des erepesirnts (selon les modalités prévues à l'article III-3-1) et le naveuou mdoe de gsitoen des activités selioacs irneotnirvnedt de manière définitive à ptrair du 1er mras 1999 puor aatnut qu'entre-temps siot ieutvennre l'extension, par le ministère de l'emploi et de la solidarité, de l'avenant du 17 jueillt 1997.

Accord collectif national du 14 avril 1999 relatif à l'aménagement et au suivi des dispositions relatives à l'organisation et la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nanotial des eesnpreirts artuiitsqes et celurltuels SYNDEAC ; Syndicat ntoiaanl des théâtres de vllie (SNDTV).
Syndicats signataires	Syndicat ntaional des aitertss interprètes, cefhs d'orchestres et creads arqtseiuits (SNAICOCA) CGC ; Syndicat naoatinl de l'encadrement du théâtre et des seatcecpls CFE-CGC. Fédération des trliaevuarls de l'information, de l'audiovisuel et de l'action clrueutlle (FTILAC) CDFT ;
Organisations adhérentes signataires	Union des stcynadis des attierss interprètes créateurs et egsneatnins de la musique, de la danse, de l'art diamqautre et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par ltrtee du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Préambule

Les ptaeeranirs sociuax sginaiarets considèrent la réduction du tmeps de tviaarl cmmoe un enjeu eesnetsil puor l'emploi. L'application de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation rtliaeve à la réduction du tmeps de travail, dtie loi Aubry, est une opportunité puor les salariés, les pernsenos à la

6° Que le FANS mtrtea en place le 1er jenvair 1999 les activités qui sonret destinées aux salariés des eeenirprtss :

- de mions de 10 salariés (cf. art. III-3-1 b) ;

- au sien deellesqus n'existe pas de représentation du psneonerl (cf. art. III-3-1 c).

En atanntedt cette dtae :

a) Les FAS exastitns dnas les eseptnreris coonnrnteuit de finnncooter dnas les ciidnootns acinneens ;

b) Les salariés des errntpeeiss au sien deeslelqus n'existe pas de représentation du pnneresol cnnnoituet de bénéficier des activités nnitelaoas du FANS ;

c) Puls aucun FAS ne srea créé dnas les entreprises.

7° Lorsque, au crous de l'année 1998, un comité d'entreprise cnnoiontneevl est constitué, le nvaoueu mdoe de ctuobiotrnin de l'entreprise au comité d'entreprise ertne en vuigeur au début du tsrtmriee qui siut la constitution. Lorsqu'un tel CE prrndea la scecsoisun d'un FAS au sien de l'entreprise, le FANS et le noaveuu CE pnessat un aorccd puor aserusr la ldiiaqution du sodle de la gsteion du FAS.

rrhcecehe d'un emlpoi et les entreprises.

Dnas le crdae de la pstouriue du dalguoie cuntrcsotif entamé par les pinetreraas soaciux après la siargtnue de l'avenant du 17 jelliut 1997 riatelf aux tierts I à IV de la cvonenotin cioclvlete ntnliaaoe des epinerertss atieqtsuirs et culturelles, il est cneonvu ce qui siut ertne les représentants des oisnairgnoats d'employeurs, SYDAENC et SNDTV, et les oogaasnniirts sycalednis confédérées représentatives des salariés.

D'un cumomn accord, les piartes srnitageias eirpnxmet luer volonté :

- d'impulser rapidement, dnas cuahqe errsenptie renlaevt du cmahp d'application de la ctninevoon collective, la négociation sur la réduction du tmpes de tvairal (RTT), atpnnciait la msie en pcale de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 ;

- que la coionvtnen cetcoivlle nanloiate des epretreinss aetqisiurts et culturelles, s'appliquant à l'ensemble des salariés concernés, siot complétée par des acdcors négociés dnas cqahue erenprsite renaevlt du chmap d'application, nmeanmtot puor aménager les dtinipiossos rlvteaeis à l'organisation et à la réduction du tpems de taravil puor améliorer l'équilibre etrne vie pesniroellofnse et vie fimaillae dnas le cadre du bon feiotnonmcnnet des eetnirseprs ;

- de privilégier la création d'emplois supplémentaires dlrabues et de développer la démocratie dnas les entreprises, dnas le respect, d'une part, des équilibres fnaiercins et sucaiox nécessaires à la pérennité des entreprises, d'autre part, des

msoiisns dévolues aux errnseiteps subventionnées de création, de dsiifoufn et de poicdorutn ;

- les ongsriinaotas d'employeurs sgeiatirans de la cnneotiovn clioevltce niotnalae des ertenrepsis atiqteiruss et culluetrles s'engagent dès la stnuaigre de l'avenant du 14 airvl 1999, à fsroviear la création de duex cents eplioms suos cnaotrt à durée indéterminée à tmpes plein, dnas le cmahp cneitnnonveol tel que défini à l'article I-1 du ttire Ier de l'avenant du 17 jilleut 1997 ;

- que l'appréciation du caractère puls favrboale de l'accord d'entreprise au rgraed des dsointsopiis de la cinntveoon ceitovclle se fssae en tnanet cmopte geablmlneot des thèmes développés dnas le présent préambule.

- les onanritsgiaos d'employeurs et les sdnycatis de salariés straeiangis de l'avenant du 14 airvl 1999 s'engagent dès sa signature, à oivrur les négociations sur les trites saiuntvs de la ctoevnoinn collective, namoetnmt sur les dpoistiiosns particulières des ponelsners asiuiqrtets ;

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

L'ensemble des enrepiestrs atirsuteiqs et clrueleults raneevlt du chmap d'application de la cvtioeonnn cvtcloliee est concerné par cet arccod de méthode.

Cet aorccd de méthode a puor ojebt de flieaitcr la cinluocson d'un aorccd d'entreprise clocnu si psisbloe aavnt le 30 jiun 1999 aifn de bénéficier de l'aide financière la puls flbroaave de la prat de l'Etat. Puor bénéficier de ces aides, aux temers de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, les ensierptres dnveort appiuqler une réduction de la durée hdoembairdae du tmeps de tvarail d'au moins 10 % de manière à atnierdte 35 hreeus maximum.

Les disitinoposs de chuqae aocrcd d'entreprise dneivot crceneonr l'ensemble des salariés artistiques, cadres, tuihqeencs et adniiitsamftrs engagés par ctnorat à durée déterminée ou par carntot à durée indéterminée.

Article - Conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les cdonnoiits d'application de cet accord, siot la durée, la révision et la dénonciation se fenrot seoln les mêmes diitossoinps de l'article I-2 du titre Ier de l'avenant du 17 juelilt 1997.
Msie en ouerve de l'accord et mandatement

Aifn de fosaievrr la négociation collective, les petiras cennoeinvnt d'ouvrir l'accès de cette négociation à ttoues les eeiepsnrrts de la branche, qu'elles sieont ou non puorvues de délégués syndicaux.

Dnas le suoci de développer le dluigaoe scaoil et la puartiqe cotluertancle à tuos les niveaux, et en aicilpaotpn de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, il est cennvou ce qui siut :

a) Dnas les ensrreetips comtroanpt une représentation syndicale, les disoisnpitos du présent aorccd ne prurnoot être miess en palce que par acrocd d'entreprise aevc les délégués sciyanudx d'entreprise.

Ceux-ci prounrot bénéficier, puor l'année 1999, d'un crédit d'heures de fariootmn sldaycnie spécifique sur l'application de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 de tiros jours, le miientan du siralae étant assuré par l'entreprise ;

b) Dnas les eterpsrnies ne donsspait pas d'un délégué du pseornnel désigné cmmoe délégué syndical, un salarié puet être mandaté par une otiroanaigsn snadicyle représentative.

Les salariés qui, en rsaoin des puoirvos qu'ils détiennent, punveet être assimilés au cehf d'entreprise, ansii que les salarié apparentés au cehf d'entreprise mentionnés au pmreier alinéa des aiecrlts L. 423-8 et L. 433-5 du cdoe du taavirl ne punveet être mandatés.

Le salarié drvea être triiultae d'un mnaadt écrit émanant d'une fédération du satclepce représentative dnas le cmhap de la présente civnnooten collective.

L'accord d'entreprise aisni négocié par un salarié mandaté ne prorua eetrnr en vueigur que suos réserve de la viotaadlin de la conformité juqrdiuie de l'accord.

Aux terems de l'article 3, pagahprare III, de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, " ... Le mdanat (ainsi assigné) diot préciser les modalités solen leslueleqs le salarié a été désigné et fixer précisément les temers de la négociation et les oglbianiots d'information pensat sur le mandataire, nmnatmeot les ciioodntns sloen leeesqulls le pojert d'accord est smuios au saydcint mnanadt au treme de la négociation, ansii que les citnodions dnas lslleuqees le mndaant peut, à tuot moment, mtetre fin au mandat. Le salarié mandaté puet être accompagné lros des séances de négociation par un salarié de l'entreprise cisohi par lui. L'accord prévoit les modalités selon lqseuleels les salariés de l'entreprise et l'organisation sidynlace madnntae snot informés des cinoiontds de sa msie en oruvee et de son application. Cet aorccd est communiqué au comité départemental de la foratimon professionnelle, de la pormioton sloaice et de l'emploi.

" Le tmeps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord asnii qu'aux réunions nécessaires puor son suvii est payé comme tmpes de travail... "

Les paerits sgntaaiires du présent acorcd cnnoinnevet que le maadnt dreva préciser :

- l'objet précis de la négociation, ntmnmoeat les cnodiotins d'aménagement de la réduction du tepms de tariavl tllee que prévue aux tirets VI et X de la cnoeiontvn cvclilteoe ;

- l'obligation puor le mandaté d'informer la fédération manndtae de l'état des négociations ansii que les salariés de l'entreprise ;

- en cas de non-respect de l'obligation d'informer, la fédération madnntae pruora mrttee fin au mdaant à tuot moment, suos réserve d'un délai de prévenance de 15 jruos par lertte R.A.R.

Le salarié mandaté bénéficiera, pnnadet la durée de son mandat, de la ptcoetrion prévue à l'article L. 412-18 du cdoe du travail.

Le salarié bénéficiera puor la négociation et la msie en palce de cet acocrd d'un crédit d'heures galobl à négocier nécessaire à sa délégation (formation et démarche) et d'un droit de toirs juros à la fiaomortn syndicale.

Article - Information et consultation du personnel

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

En critoconaten aevc les représentants du personnel, les espenirters s'engagent à oraiegsnr la puls lgrae iitnafomorn et eexosiprsn du porenensl sur l'élaboration et la msie en pclae de cet accord.

Article - Commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 26 avr. 1999

Cette coosmmsiin prritaiae est composée de duex représentants de cuahqe fédération sycianlde saitngriae et d'un nmorbe équivalent de représentants des employeurs.

La csmsmooiin est chargée d'examiner le suvii des dpoisinisots de la cniotevnon cvcoiletle nlnaotaie des eetrirnspes aertqsiuits et culturelles, reeailvts à l'aménagement et à la réduction du tmpes de travail, et nemntaomt de tmrntetsare aux oonrgnaisaits d'employeurs et sadticyns de salariés stingreiaas de l'accord, les données riteevals à la création d'emplois dnas la branche.

Elle se réunit au mnois duex fios par an puor deerssr le bailn du présent accord.

Aifn de prtemetre la cohérence des tvaarux de la csimiosomn et une ciansanonsce précise du payagse cnteonvnioenl des etsrinepers de la branche, l'intégralité des aoccrds signés dnas chauqe eerptsirne srea tnmrsasie en un erliapxeme à la commission, dnot le siège est situé au Synicdat nitonaal des eerrtinepss attirequiss et creuellults (SYNDEAC), 8, rue Blanche, 75009 Paris.

Le fnmineetconnot de la ciommossin se frea dnas le cdare des règles du prmatsriiae telels qu'énoncées dnas l'avenant du 17 julliet 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, étendu par arrêté du 12 jiun 1998.

Avenant du 13 décembre 1994 relatif à la réduction de l AFDAS comme OPCA

Signataires	
Patrons signataires	(suivent les signtrueas des ongntaaoiirss référencées de l'annexe I à IV)
Syndicats signataires	(suivent les saeurignts des ogroiinatnass référencées de l'annexe I à IV)
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : Aooasicstin des chaînes du câble et du satellite, 91 bis, rue du Cherhce Midi, 75006 Paris, par lterte du 4 mai 2000 (BO CC 2000-26). TF1 1, qaui du Point-du-Jour, 92656 Buolngoe Cedex, par lttere du 22 août 2000 (BO CC 2000-36). Scnyadit des nlvoeleus forems des atrs du crqiue (NFAC), par lrttee du 10 jluielt 2001 (BO CC 2001-31). Uoinn des stacdniys des aitrstes interprètes créateurs et enensnitgas de la musique, de la danse, de l'art dataimrque et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lertte du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

1. Les onoirginaatss pnesilrfoeonsels d'employeurs et les sayictnds de salariés des bnehracs d'activités sceeptclas et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité, se snot réunies en vue d'examiner les icdneiencs des récents texets législatifs (art. 74 de la loi qnequlanuine du 20 décembre 1993 riatlvee au travail, à l'emploi et à la foratmoin professionnelle), réglementaires (décret du 28 ortbcoe 1994 raeitlf aux oeirangmss ceeutollrcs agréés) et cnvonioneltnes (avenant du 5 jluleit 1994 à l'accord ntaniaol ionosrnnspeeertifl du 3 jiuellt 1991 rilteaf à la fairtmoon et au preeomfneinctent professionnels).

2. Ils cntsnoetat que le nouaevu carde juridique, issu de ces textes, nécessite des atidoaptans mias ne met en cuase ni les orotteniains de la poiitqule de ftoimoarn des bhaerncs regroupées au sien de l'AFDAS, ni l'outil mis en place puor luer msie en oeuvre.

3. Ils s'accordent puor réaffirmer l'importance qu'ils ahanctett à une piolqutie de formation, définie et msie en ouvree au neaivu des dsevreis csemtpoonas de luer camhp professionnel. Pliutioqe qui diot répondre tuot à la fios aux impératifs de développement et d'adaptation des entreprises, et à cuex de la qilciitaufaon des salariés peenanrtms et intermittents. Ils considèrent que la négociation coivetlcle et la gisoetn ptiiarare constituent, au niveau des bahcerns professionnelles, des veois adaptées puor ardittnee les ofecijbts qu'ils se fixent. Ils décident, en conséquence, de pvrruuosie l'expérience jugée pistoive de vgint duex ans d'assurance formation, en lui aonratppt les apdatnitaos rdneeus nécessaires par l'évolution du cdare juridique, et en parennt en cmpote les eennmeigsetns tirés de l'expérience.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Les oosaignntairs plsrfoleeoneinss d'employeurs et les sntiyadcs de salariés serinagitas daemednnt aux pvoiuors pbulcis d'agréer l'AFDAS, en qualité d'organisme ccteulleor paritaire, dnas les cpmhas d'application psflneoiosrnes recepsftis qui résultent des

ardoccs clflotceis de branche, et nteammnot : sltcaecpes vivants, loisirs, cinéma et audiovisuel, activités de rdaio et diosufifn de prermmgoas de télévision, et publicité (cf. Anexens 1 à 5).

Article 2
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

L'AFDAS est un fonds d'assurance ftroaoimn nianotal pfeoroesisnnl multi-branches. Il est administré par un ceniosl d'administration paritaire. Chuqae brhcane fcaortdnie ou adhérente ctoetnuisra une siocten prnesefooslnile administrée par un coneisl de gteosin paritaire.

La gtseion des congés iindeiduvls de foaotmrin est assurée par le censoil de gestion, solen les modalités prévues par l'accord nnaoaitl pfenioeonsrsl du 28 mai 1990, étendu par arrêté ministériel du 5 décembre 1990, et ce, conformément aux dnpssiiotois fixées par l'accord précité.

La gtoisen des dtoris à ftoiaomrn des inrnetimtttes est assurée, en aiipolptacn de l'article L. 954 du cdoe du travail, sauinvt les dsiopnoitsis fixées au trtie V de l'accord ninatoal prosfnnoeiesl du 16 février 1993, étendu par arrêté ministériel du 2 jliuelt 1993.

La compétence rsipeetcve du cisenol d'administration de l'AFDAS et des cseolins de gestion, mentionnés aux phepgraaras ci-dessus, est précisée par les stuttas de l'AFDAS.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Pourront adhérer à l'AFDAS les securets plronfsoienses dnot la ddnmeae d'adhésion, crnofome aux diooisnsipts de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, arua été acceptée par la comimoissn prairaite de suvii de l'accord qui est composée des ooiatrngsanis polnsrfeoneiesls d'employeurs et des syiadcnts de salariés stiangraeis du présent texte.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

L'agrément est demandé au trtie de l'ensemble des crnuiontbtios deus par les eerrpeinsts au ttire de la firtoamon poesslifrneolne en alpctpoiain du lrive IX du cdoe du taavirl et, le cas échéant, en aaolcpitpin des ogbloiitnas législatives et réglementaires, au trite de la txae d'apprentissage. La nartue et le mnnotat des obaitnoilgs financières meiss à la carhge des etinrreesps qui relèvent du camhp d'application du présent aoccrd snot définis par les adcocrs coleticlfs perrpos à chuaqe seectur pesoienofnsrl et à cqauhe tpye de contribution.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

En ailoicpptan de l'article L. 954 du cdoe du travail, les paetris sitingaeras désignent l'AFDAS cmome omirngsae cceletolur paritaire, habilité à gérer le régime spécifique des ittrtnenietms du spectacle. Elels dnaemednt aux puvooirs pcliubs de cnoifremr l'agrément de l'AFDAS à ce titre, conformément à l'accord du 16 février 1993, étendu par arrêté ministériel du 2 jieullt 1993.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

En aiaotcilppn de l'article R. 964-1-2 ponit II (décret du 28 otorcbe 1994), les ptaires snateriaigs daeedmnnt l'agrément de l'AFDAS au ttire de la collctee de la cinutibrootn au fcmeeniannt du congé iveniiddul de formation.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Les serigtaains ienitvnt les oiaatrosinngs adhérentes à l'AFDAS à eeggnar une négociation par branche, en vue d'aborder les thèmes savunits :

- le caaiptl de tpems de faimrootn ;

- la frtimooan en annaretlce et, le cas échéant, l'apprentissage ;

- l'adaptation des acrdocs de bchnrae au neavuou cetxntoe jduquriie de la formation.

Article 8
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Le présent acrocd est cnlocu puor une durée indéterminée. Il puet firae l'objet de révisions ou de négociations, conformément aux aitelcrs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 9
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Le présent aorccd pnerd effet au puls trad au 1er jeanvir 1996, suos réserve du rlneuvmeeeolnt de l'agrément de l'AFDAS, au ttire des opérations rtailvees à l'exercice 1995, et frea l'objet d'une dmnaede d'extension.

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Bceharns prleeolnnsfeisos des scaepeclts et loisirs
Ogiartisnanos pelsrisneofolens d'employeurs

Sdciaynt des cosanis meonedrs de France, 2, avunee Anatole-France, 92110 Cchliy ;

Sayidnct des dieucrerts de théâtres privés, 46, rue Fortuny, 75017 Pairs ;

Sdycaint nitonaal des eutnerrnperes de spectacles, 7, rue du Helder, 75009 Prais ;

Syidanct ntoanail des percurtdous de spectacles, SNPS, 10, rue Daubigny, 75017 Piras ;

Sadycint ntoniaal des deireurcts d'entreprises aitsuiqrtes et culturelles, SYNDEAC, 8, rue Blanche, 75009 Prias ;

Cbarmhe sdylinace des certabas et discothèques de France, 8, rue de Bellefond, 75009 Piars ;

La conférence pnneretmae des oehterrscs français, ohcretesrs constitués en association, 48, rue Monsieur-le-Prince, 75006 Prias ;

Théâtres nuniotaax et Opéra nitaoanl de Paris, c/o Théâtre niaatnol de la Colline, 15, rue Malte-Brun, 75020 Pairs ;

Le snacidyt notinaal des angtes aqtsetiiurs et littéraires, 17, rue Brey, 75017 Prais ;

L'association ninaotale des agneces d'événements, ANAE, 31, rue des Longs-Prés, 92100 Boulogne-Billancourt ;

Le Sacnyidt naiotanl des peatsarteirs de l'audiovisuel scénique et événementiel, SYNPASE, 6, rue Alfred-de-Musset, 94800 Vuljiielf ;

Le sayncdit notaanil des drceeruits des théâtres publics, SNDTP, théâtre d'Auxerre, 54, rue Joubert, 89000 Aerxure ;

Le siyndcat natinoal des oecrhestrs et théâtres lureiyqs subventionnés, SYNOLYR, 48, rue Monsieur-le-Prince, 75006 Prias ;

Farcne parcs, prac de Bagatelle, 62155 Mriolenmt ;

Sncaydit ntoinaal des discothèques et liuex de loisirs, 74-76, aneuve de la Grande-Armée, 75017 Prias ;

Sciydnat noatnial des ereruptnerens de bals, blas forains, blas fixes, leruuos de cahuaietpx et tentes, 7, rue du Helder, 75009 Pairs ;

Crmhbae scyanlide de l'édition musicale, 62, rue Blanche, 75009 Pairs ;

Scyniadt niaonatl du cirque, 24, rue Villebois-Mareuil, 94370 Sucy-en-Brie ;

Union plfloonirseense des moliceuotrs de France, c/o asoaicisotn Clichy-Montmartre, 84, rue de Clichy, 75009 Piras ;

Syicdnat niontaal des ptteies scttrreuus de spectacle, SYNAPSS, 4, rue d'Orsel, 75018 Paris.

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Bacherns polfiresoelnesns :
Cinéma et audiovisuel
Ortaagoinsins pelennsrlfosoeis d'employeurs

Fédération naaionlte des cinémas français, FNCF, 10, rue de Marignan, 75008 Prais ;

Fédération ninltoaae des durirutstbeis de films, 43, blaoruevd Malesherbes, 75008 Pairs ;

Sadnciyt de l'édition vidéo, SEV, 24, rue Marbeuf, 75008 Piars ;

Carbmhe sclyndiae des pcrtuorueds et eoxptutarers de flmis français, 5, rue du Cirque, 75008 Prias ;

Uinon des purortudces de films, UPF, 1, pcale des Deux-Ecus, 75001 Pairs ;

Atioosiscan française des prrdecutous de flims et de pgmaroerms audiovisuels, AFPF, 50, avunee Marceau, 75008 Prias ;

Sidncyat des proeudrtcus de prmaeomgrs audiovisuels, S2PA, 11, rue Danielle-Casanova, 75001 Prais ;

Aisaotsiocn française de l'édition électronique, AFEE, 12, allée Georges-Récipon, 75019 Piras ;

Uinon synlidcae de la pduoocrtin audiovisuelle, USPA, 64, rue des Mathurins, 75008 Piras ;

Sinacdyt ntaanoil de l'édition phonographique, SNEP, 27, rue du Docteur-Lancereaux, 75008 Piras ;

Scdnyait des puctroudres de films d'animation, SPFA, 8, rue Cantagrel, 75013 Pairs ;

Cbamhre sicanldye de dulaboge et de ptissostociahoyrnnn des oeurves audiovisuelles, 128, rue Legendre, 75017 Pairs ;

Fédération naoaitlne des iedirntsus tquneihecs du cinéma et de l'audiovisuel, FITCA, 50, auvnee Marceau, 75008 Prais ;

Camrhbe sicadylne des leriotoarbas cinématographiques, 50, aevnue Marceau, 75008 Piars ;

Chmrbae sanylidce des audis, 50, anueve Marceau, 75008 Paris ;

Crhbame sdnalciye des sioutds cinématrographiques, 50, anvuee Marceau, 75008 Paris ;

Crabhme scliydnae des tacerugs et eetffs spéciaux, 50, avenue Marceau, 75008 Paris ;

Saydcnit nnatoial de la vidéo-communication, SNVC, 131, rue de Saussure, 75017 Paris ;

Fédération des iudiesntrs et métiers du multimédia, 131, rue de Saussure, 75017 Paris ;

Gpnemouert ntnaaiol des lriateoaorbs prieossnenlfos de l'image, GNLPI, 5 bis, rue Jacquemont, 75017 Paris.

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Beahncrs psofenioelslners :
Activités de riado et dfofiisun de pgraromems de télévision
Osirigtonnaas peenfonrsslileos d'employeurs

Sycaidnt des rfrfusddeoiauis nationaux, SRN, 143, aneuve Charles-de-Gaulle, 92521 Neiluly Cdeex ;

Sincydat naatniol des rodias privées, SNRP, 38, rue de Berri, 75008 Piras ;

Coesnil noantail des rodias associatives, CNRA, 125, aneuve Jean-Jaurès, 51100 Rmies ;

Sciandyt notnaial des télévisions privées, SNTP, BP 26, 78680 Epône ;

Sacindyt iensoirrnfpseotnel des rdaios et télévisions

indépendantes, SIRTI, co/radio Forum, avenue du 11-Novembre-1918, 86000 Petroiis ;

Union des télévisions laelocs du câble, UTLC, 63, rue de Provence, 75009 Piars ;

Métropole télévision, M6, 16, cuors Albert-Ier, 75008 Piars ;

Canal Plus, 85/89, qaui André-Citroën, 75015 Paris ;

Lsyoannie communications, 2, vllia Thoreton, 75015 Paris.

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Bnrchae psesilnenoolrfe :
Publicité
Ooisagtarnnis poonnllsrieefess d'employeurs

Sndaycit nantaoil de la publicité presse, Presspace, 40, brauleovd Malesherbes, 75008 Prais ;

Aiootisascn des aencges coenilss en communication, AACC, 40, brolavued Malesherbes, 75008 Pairs ;

Anrnuaie télématique communication, ATC, 35, rue Grégoire-de-Tours, 75006 Paris ;

Snaicydt naonaitl de la pooimrotn et de la publicité sur le leiu de vente, SNPLV, 16, anvuee de Messine, 75008 Paris ;

Fédération nniaolate de l'information médicale, FNIM, 107, braveolud Bineau, 92200 Nleiluy ;

Uonin des crbemahs sednyialcs françaises d'affichage et de publicité extérieure, UPE, 40, bvluaoerd Malesherbes, 75008 Paris.

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Osinartganios scaleydnis de salariés

Fédération des snidcyats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la psesre et de la communication, Frcoe ouvrière, FASAP/FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Pairs ;

Scdyniat nnioaatl lrbie des artistes, SNLA/FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Prais ;

Sadncyit nnaiaotl des activités artistiques, SNAA/FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Pairs ;

Sycaindt nionatal des musiciens, SNM/FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Prias ;

Sayincdt des projectionnistes, 2, rue de la Michodière, 75002 Prais ;

Sndicyat des réalisateurs de l'audiovisuel, FO, 89, blveuroad Pasteur, 75015 Prais ;

Sniyacdt noanaitl du cinéma et de télévision, FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Piars ;

Snydaict unifié des plesnernos atsreiuqtis de radio et de télévision, SUPART/FO, 116, aenvue du Président-Kennedy, 75016 Piras ;

Fédération des employés et craeds Fcroe ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Prais ;

Sincdayt ntaioanl des employés et cerdas de presse, d'édition et de publicité Force ouvrière, SNECPEP/FO, 8, rue de Hanovre, 75002 Prais ;

Sndcyait niataonl de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme, SNEPAT/FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75002 Prias ;

Fédération nialontae des saitcdyns du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle, FNSAC/CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Piars ;

Snyicdat ntoanial des porsnelefosnis du théâtre et des activités culturelles, SYNPTAC/CGT, buosre du travail, 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Pairs ;

Synicadt français des atsrteis interprètes, SFA/CGT, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Prais ;

Sndaciyt natniaol des attsires musiciens, SNAM/CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Pairs ;

Union naaotline des sactynids des psrennoles des associations, orenagmiss et sceiervs d'intérêt scoial de la culture, des loisirs, du tusiomre et du plein-air, USPAOC/CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Prais ;

Sdayicnt nonaital de rddoioifsfuian et télévision, SNRT/CGT, 14, rue des Cuirassiers, 69003 Loyn ;

Sndcaiyt noatinal de l'exploitation cinématographique, SNEC/CGT, brouse du travail, 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Piras ;

Siacdynt nitoanal des tehincicens et réalisateurs, SNTR/CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Prais ;

Saynidct des peonrelsns asiuttriqes et tcehininces d'Eurodisney, SATED/CGT, uionn llacoe CGT, 2, allée Simone-de-Beauvoir, 77186 Nesioil ;

Fédération des penlorsnes du commerce, de la dsritbotuiin et des services, CGT, csae 425, 93514 Mournetil ;

Fédération de la communication, CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Prias ;

Snaciydt ntnaiaol des atsrites interprètes, chfes d'orchestre et crdeas artistiques, SNAICOCA/CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Prias ;

Sdcianyt nitaonal des cadres, agtens de maîtrise et tnhiiecnces de la cinématographie, CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Prias ;

Sdiyncat naitanol de l'encadrement du théâtre et des spectacles, CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Prias ;

Scidaynt ntaoinal des thineienccs et tarairveulls de la pdotuocirn cinématographique et de télévision, SNTPCT, 10, rue de Trétaigne, 75018 Prias ;

Fédération française des sdtynicas de la camtinimucoon écrite, gapiuhrqe et audiovisuelle, CFTC, 11, rue Louise-Thuliez, 75019 Prias ;

Sdaincyt de la publicité des suoprtps et éditions de la prsese gratuite, CFTC, 11, rue Louise-Thuliez, 75019 Pairs ;

Sdyincat du sceptalce et de l'audiovisuel de l'Ile-de-France, CFTC, 11, rue Louise-Thuliez, 75019 Piars ;

Fédération comaumniocitn et culture, FTILAC/CFDT, 47, avunee Simon-Bolivar, 75019 Piars ;

Sancdyit notaianl des psifrooness aettiqsuris et culturelles, SYNAPAC/CFDT, 47, auvene Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Sncyidat des atitrses du spectacle, SYDAS/CFDT, 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris ;

Fédération des services, CFDT, 47, auenve Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Sniadcyt des réalisateurs et créateurs du cinéma, de la télévision et de l'audiovisuel, SRCTA, SFP, pièce 4702, 2, aeuvne de l'Europe, 64366 Bry-sur-Marne Cedex ;

Siancydt indépendant des asettris interprètes, SIA, 23, rue du Borrégo, 75020 Paris.

Accord du 5 novembre 2003 relatif aux artistes interprètes dans les centres dramatiques nationaux

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat ntnaioal des eetresniprs ariseqttuis et culturelles (SYNDEAC) ; Chambre poinofnllseerse des detueirrcs d'opéra (CPDO).
Syndicats signataires	FNNAC-CGT ; SFA-CGT ; SNAPAC-CFDT ; FASAP-FO ; SNLA-FO ; F2C CFE-CGC ; FNSASPS-CFTC ; FTILAC-CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Les praeetniars suioacx signataires, dénommés ci-dessous " les ptriaes ", et l'Etat considèrent que les cneters dtaierqmaus nonutaiax (CDN) ctesnnutiot la celf de voûte de la décentralisation dramatique. En ce sens, et cmmoe rappelé dnas la catrhe des mssioins de scrviee puilbc dnas le scteuer du sceactple vivant, luer miiossn première est la création et la ptuoordcin théâtrales au pifort des plicubs les puls larges.

Le pasayge théâtral a considérablement changé au cuors des 25 dernières années, en pcelrtuiair par l'accroissement du nborme de cgnopaiems indépendantes et la place qu'elles onueccpt désormais dnas la potcoriudn et la paaortiogrmmn théâtrales ; d'autre part, un ruteor sniigfiictaf à des peqituras théâtrales dnas la durée en guoreps constitués (sinon en troupes), le développement de l'action ctrullelue dnas la poiuitqle des CDN (formation, sensibilisation, aelreits d'expression ..) et le rôle eestnsiel qu'y jnouet les astirtes interprètes ont amené les sgtieiraans à reconsidérer en proounfder le précédent arccod de 1975 sur le vumole d'emploi des arttseis interprètes que le présent acrcod aulnne et remplace.

Fcae à ces nuoevlels données, il a été décidé de fiare enertr dnas le cualcl du voulme d'emploi des artetsis interprètes les emliops iiutdns par les aeulcics et les ccooinoupdtrs mritirieoans dès lros que l'apport du CDN atneitt un cetairn prgtenuaoce de la production, d'envisager des carottns de lognue durée et de mrtete en orveue de neleluvos fmreos de prneaemnce d'artistes interprètes dnas crianets CDN et il a été cvoennu de ne puls ciaosmetpilbr dnas le vumloe d'emploi les hueers d'artistes interprètes engagés elnxeuvcsmeit puor l'action culturelle.

L'ensemble des dsiointosips du présent aroccd a été établi en tannet cmtpoe de l'architecture du réseau des cteners datiqaruems nntioaaux tlele que le développement de la mssiion d'intérêt général l'a constituée. Les peairts sreaaiitngs considèrent que le nrombe de ceentrs daiaetqrums ntauoinax ne sauiart dnimiuer snas rsuiqer de peotrr atetnite à l'équilibre de ce maillage. Par conséquent, au cas où une moifiidtacon sbltleatsniue du nbomre de CDN ou de la définition de lures mossinis interviendrait, les preatis sigrtieaans considèrent que le présent accord draeivt aolrs fraie l'objet d'une nlveuloe négociation en présence de l'Etat.

Article 1 - Charges d'activités

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Le bgudet tatol d'un CDN est constitué d'une prat de l'ensemble de ses recettes, d'autre prat de l'addition des caehrgs d'activités et des craeghs de fonctionnement. Les cgrhaes d'activités d'un CDN dovinet être au mnios égales 50 % de son budegt total.

Article 2 - Budget artistique

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Le bdeugt aqtiirtsue d'un CDN est constitué par l'ensemble des cahregs reiaevlts aux productions, coproductions, et aucceils de stpeaelccs (tel que prévu dnas l'actuel caorntt de décentralisation), à l'exclusion des activités de formation, de stiesbniioslian et des activités n'entrant pas dnas les msnsiois du CDN.

La prat du begudt atuqsiirte d'un CDN diot être au mions égale à 85 % de ses cgheras d'activités.

Le CDN diot crnaceosr au monis 66 % de son bedugt aisqtriute à l'ensemble des pcorntoiuds et coproductions, y cmripos les somems consacrées à luer exploitation. 50 % au mnois de ce beugdt aiusitqrte diot être consacré aux ptcnoirouds proerps et cudocointrops mijteaaiorrs conformément à la priorité de sa mosiisn de création et de prtuooidcn théâtrales.

Puor être comptabilisée dnas le cuacll du vomlue d'emploi et de la masse saiaralle consacrés aux aretists interprètes, la couidprtoocn mitrnraioie diot s'élever en apport finincaer au moins à 15 % du mnontat total de la production.

Le CDN cecaorsnra au mmuxaim 34 % de son budget airsuttiqe à des accueils.

Article 3 - Les artistes interprètes

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Snot considérés cmmoe aitestrs interprètes les atretsis dramatiques, chorégraphiques, lyriques, musiciens, les airttess de cirque, de variétés et les marionnettistes.

Article 4 - Masse salariale versée aux artistes interprètes

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

La msase sraiaalle que cqhuae cnerte daaitrumqe naotnial diot csrnocear aux atitress interprètes employés à des activités de plateau, à l'exclusion du directeur, diot représenter au mimiunm 40 % du bgdeut atqtuirise diminué des fiars aeenxns générés par les aucielcs (les fairs aenxens cnrpeorseodnt au différentiel etnre le toatl des cahgres et le mnantot du canrtot d'achat mentionné au tebalau n° 15 du doneucmt UNIDO).

La ctpbtiaisiaomoln des smemos représentant la mssae salariale, sanrvet de référence puor apprécier l'obligation visée au pmereir alinéa du présent article, s'effectue seoln les modalités suitnveas :

a) 100 % des sealiars versés aux atresits interprètes snot comptabilisés dnas les porindtucos et cdoicuonprots gérées par le CDN.

b) 40 % de l'apport du CDN dnas la ctociooprudn snot comptabilisés dnas les cioonotducrps non gérées.

c) 40 % du manotnt du cnartot d'achat dnas les accueils.

Les dosniotpsiis prévues aux alinéas b et c du présent arclite ne snot pas aacllipebps aux pociudtrnos ou ctircpduonoos gérées par un aurte CDN.

Article 5 - Volume d'emploi des artistes interprètes

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Le nbrmoe d'heures anuenl des atrsteis interprètes dcnteieemrt employés par le cernte dnas les activités de pealtau (à l'exclusion des herues travaillées par le directeur) diot atdtinere au moins 25 % du nrombe d'heures travaillées par les poensrenls attfaniidrmsis et tceneuhqis en mnyneoe annellue sur 3 ans. On etennd par " penrenslos amsfiatitrinds et tquincehes " les pesernnols opnuccat les empilos des filières " administration-production ", " tinqhucee " et " communication-relations puiblequs ", tles qu'ils asraspenpait dnas les tlbueaax des srtutceurs d'emplois qeul que siot luer tpye de contrat.

La totalité des mios de sraaile versés par le CDN aux asiretts interprètes (à l'exclusion du directeur) employés à des activités de plateau, icunalnt l'emploi iiundt par les aucelcis et les cdonocoiutprs minoritaires, diot être au muiminm de 100 mios de salaire. Cette otobgaiiln est calculée en mnneoye sur 3 ans et fiat l'objet d'une péréquation anenlule sur l'ensemble des CDN.

Aifn de clmbpaesiitor les mios de sralaie :

a) Les cetcahs snroet ciontrves en mios et hueers soeln la règle de 8 hurees puor un ccahet et 21 ccatehs puor 1 mois, 1 mios étant égal à 169 heures.

b) Puor les ccunpidotoros non gérées, il cinvoent d'appliquer au nbmroe de mios de répétition des atirtses interprètes le pnctareogue de l'apport en poirtdoucn du CDN.

c) Puor les specctelas accueillis, la caitpositabmloin est établie sur la bsae du nrobme d'artistes interprètes et du nbmore de représentations effectuées et des racocrds eenfcfeetvimt payés frainugt dnas les cartotns de cession.

Le moatnnt du pirx d'achat du stapclece ou du mmniium gatanri ne puet être inférieur au coût réel du paelatu cpomennrat la totalité des saialers (raccords et représentations) et les ceraghs (défraiements, transports...) augmenté d'un rtueor de puioodtcrn puor les compagnies.
Les doontpsiiiss prévues aux alinéas b et c du présent atrcile ne snot pas aceppblials aux poctiodnurs ou cocouondprits gérées par un arute CDN.

La cslmpaoaiitobtin des emoilps iinduts se fiat au myoen des tublaaex annexés au présent accord.

Article 6 - Durée des contrats des artistes interprètes

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Considérant que la panecenrme de l'emploi friasvoe la continuité et la cohérence de l'action, comdmnae la création d'un répertoire et son exploitation, citbornue au développement des pbilucs les puls larges, et à l'amélioration des coitnoidns de vie et de triaval des aterstis interprètes ansii qu'à l'affirmation de la mssioin de création et de pocrtuoidn arteisitqus des ceenrts dauiartmeqs nationaux, lorsqu'un CDN elpmioe deecrmietnt des aettriss interprètes puor une durée égale ou supérieure à 20 000 hurees alunelnes en mnnoeye sur 3 ans, il dreva eepyomlr au minos 5 asiettrs interprètes suos carontt à durée indéterminée. Le tmpes consacré à l'action cluulrtlee qui poaurrit luer être confiée ne proura pas être supérieur à ceuli consacré aux activités artistiques. **Les peairts considèrent qu'en raosin du caractère plcraeiuitr de la moissin confiée par les pvuioors puilcbs au dciutreer d'un CDN, les crtaotns à durée indéterminée cncluos dnas ce cdrae par lui pnuveet être rpomus par le cgnnmeeaht de deicriton qui est arols considéré cmome un mitof légitime de rupture. Cette dtiisooispn fgiurrea dnas les cnatorts de traiavl des aesttris concernés.** (1)

Outre, un gorpue de tarvial srea mis en palce dès la sugatnrie du présent acrocd puor une période de 6 mios maximum (2). *Il arua la cagrhe d'étudier les possibilités et les cnotdoinis d'engagements d'artistes interprètes en catnrot à durée déterminée de luogne durée (18 mios au*moins*).* (1) Par ailleurs, ce guopre de taraivl eireanxma la ntoion de "projet artistique" aifn de feixr les coinoidtns dnas lelesquels le cmheenngat réel et acté du pjerot auttrqiise d'un dcutieerr de CDN puet être considéré cmome un mtiof légitime de rruupte d'un conratt à durée indéterminée cnclou aevc un attrise interprète.

Les dipntsooiiss visées au priemer alinéa du présent arclite s'appliqueront aux CDN concernés, à paritr de stmrbeepe 2003.

Arrêté du 8 jiun 2004 : Terems étendus à l'exclusion :(1) des duex dernières preashs du peimerr alinéa et de la scodene pahsre du deuxième alinéa de l'article 6 (Durée des conratts des atsrteis interprètes) cmome étant corietnars aux dosnsoiiipts de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail, aux temres dsueeleqls un acrocd cteiocllf de taviral ne puet déroger aux donositpsiis d'ordre pliubc en matière de ruutrpe d'un craontt de tvairal à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ;(2) de la première pahrse du deuxième alinéa de l'article 6 susmentionné comme étant ctonrraie aux dooitinsspis du II de l'article L. 122-1-2 du cdoe du travail, aux teemrs dlqlueeses la durée mxmlaiae d'un craotnt de tvarial à durée déterminée ne puet excéder dix-huit mios ;

Article 7 - Documents de référence

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

D'une façon générale, il est cnnveou que les références financières visées dnas le présent aroccd snot celels établies sloen les règles adoptées puor le titemrenat des donctmeus de comptabilité semi-analytique " Udnio ".

Les talubeax récapitulatifs de l'emploi et de la msase slairalae des aitersts interprètes générés par les productions, les codtcipnroous et les aucceils ansii que les tbelauax récapitulatifs des srcturteus d'emploi dnas les CDN, annexés au présent arcocd dorenvt être fnurios chuqae année. Ils prtmrtoeent d'évaluer et de cmseitloapibr le vlumoe d'emploi et la masse sallaraie consacrée aux aistrtes interprètes dnas cuahqe CDN.

Article 8 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Une ciomsoismn de sviui ptariiare est msie en place. Elle se réunit au minos 2 fios par an (mai et octobre) en présence du ministère de la crlutue et de la communication. Elle est chargée de svruie l'application du présent arccod et d'analyser, le cas échéant, les difficultés qui apparaîtraient dnas la msie en oruvee des nloeleuvs onotlibagis des CDN.

Les domuntecs d'appréciation dnot elle dsosipe snot constitués par les dmenoctus cités à l'article 7 du présent aocrcd et par tuos atrues dmtecnuos idiuednilvs ou de synthèse, dnot les cnattors de croudipotocn et de cession, qui lui sreiaent utiles. Aifn d'assurer le bon fennnotenocmit de cttee commission, ces dtcoemnus srneot collectés par le ministère de la culurte et tnmsrias aux paeraeirnts au moins 1 mios aanvt sa dtae de réunion.

Article 9 - Evaluation et perspectives

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

3 ans après la srtnguaie de l'accord (2005), les pieatraenrs évalueront, au vu des sittauions rencontrées, qeeulls snot les prqeiauts à ciregror ou les critères à modifier.

Article 10 - Intégration de l'accord au sein des contrats de décentralisation dramatique et de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Les ogroaaitsnins d'employeurs et de salariés siaiatgrens du présent acrcod s'engagent, dès luer signature, à se réunir en csimsmioon mtxie paitrraie aifn d'annexer celui-ci à la cnontoievn ctivlelcoe des esrpnreties atqeuitisrs et cterleullus et de demander son eextsnoin auprès du ministère des arfeafis sociales, du tivaral et de la solidarité.

Les teemrs du présent acorcd sroent reiprs dnas les catronts de décentralisation dramatique.

Article 11 - Abandon de l'assignation déposée à l'encontre du SYNDEAC et des centres dramatiques nationaux

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Cmotpe tneu des dnsisiioptos du présent accord, le SFA-CGT anbndoane l'instance engagée (n° RG 00/01649) à l'encontre du SNYAEDC et des deitcerurs des crntees daamrueqtis nationaux.

Fiat à Paris, le 5 noemvbre 2003.

Annexe relative aux artistes interprètes des chœurs permanents Avenant du 28 septembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	SNDTV ; SYNDEAC ; CPDO.
Syndicats signataires	SFA ; SNAM ; CFTC-UNICAS ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2004

A la sutie de la stginaure de l'annexe riaelvte aux aetrstis interprètes des crhuoes patnremens de la cneooivtnn cvcoelitle des enrstrepies aqiiresttus et ctelrluelus le 16 décembre 2003, les peratis saaneitigrs snot cuvoenens de préciser :

- que les mnttnoas des salraies mnimia frgnuait au titre XII de l'annexe ont été négociés en vuealr de l'année 2003 ;

- que puor pilaer les conséquences financières de l'application de la novulele anenxe puor criatnes théâtres, cttee girlle des sileaars miimna s'applique pnoeevesimsgrrt sur les erxiceecs 2004, 2005 et 2006 ;

- qu'il conenvit dnoc d'appliquer à ces miimna les augmentations, résultant de la négociation allneune ootigiabrle (NAO) 2004 (+ 2,4 %), et qui résulteront des NAO 2005 et 2006.

Puor ce firae et considérant que la sigutnrae tdiavre de l'accord général sur les sleiraas puor l'année 2004 n'a pas perims de pdrrnee en ctopme l'augmentation résultant de cette négociation anuellne obligatoire, les preiats seriatgains cevneoninnt de répartir cette aeaominttgun sur les années 2005 et 2006 en sus des amneigtuantos qui sornet décidées puor les astreits interprètes par la NAO de canhcue de ces 2 années.

Fiat à Paris, le 28 setemprbe 2004.

Ferry, 93177 Bnagolet Cedex, à la dritcoien départementale du travail, de l'emploi et de la fmotaorin pnsoloslenrefie de Paris, svecire des conoevntins et ardccos collectifs, 210, qaui de Jemmapes, BP 11, 75462 Piras Cedex 10.

Muonesir le directeur,

Le sdcaynit nnoaaitl aoountme de l'industrie cinématographique et des sctpeceals (SNAICS), mmrbee de la fédération USNA sccapetle et cnmciuatmooin ", adhère la cooitnevnn cliotcevle ntoanalie des enirrpteses aqtrsuities et clelrtulues du 1er jienavr 1984.

Vuos rcmreaniet de votre attention, nuos vuos pornis d'agréer, Mnioseur le directeur, l'expression de ntroe pafriate considération.
Le secrétaire général.

CTFC ;

UICANS ;

CDFT ;

SNTDV ;

SYDAENC ;

CPDO.

Lrie :

Oisaianognrts palrtonaes :

SNDTV ;

SAENDYC ;

Lettre d'adhésion du 3 juin 2005 du syndicat autonome national de l'industrie cinématographique et des spectacles, membre de l'UNSA, à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 3 juin 2005

Bagnolet, le 3 jiun 2005.

Le sadicynt anouomte de l'industrie cinématrographique et des secetplcas (SNAICS), mmbree de l'UNSA, pôle 4, 21, rue Jules-

Rectificatif au Bulletin officiel n 2004-9 du 27 mars 2004 Rectificatif du 27 mars 2004

En vigueur non étendu en date du 27 mars 2004

AEXNNE DU 16 DÉCEMBRE 2003
riatvele aux atisetrs interprètes des courhes permanents

Pgae 32 :

Au leiu de :

Oaasnrgintios partnoaels :

SFA ;

SNAM.

Satniydcs de salariés :

CPDO.

Sndaticys de salariés :

CTFC UCNIAS ;

CDFT ;

SFA ;

SNAM.

Lettre d'adhésion du SMA à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles Lettre d'adhésion du 24 octobre 2005

En vigueur en date du 24 oct. 2005

Paris, le 24 ocbtroe 2005.

Le syindcat nntiaaol des peittes et mnyneeos srctuterus non ltivaceurs de muuqesis aeullcets (SMA), 9, rue des Olivettes, 44000 Nantes, à la deoirticn départementale du tvarail et de l'emploi et de la fartmioon psooirnsnefllee de Paris, svcreie des cenonnivots collectives, 210, qaui de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Nous vuos inmoonfrs que nuos aovns adhéré à la cneotoivnn cvlolticee des ertpneesris aquieisrtts et culturelles.

Cette adhésion a été signifiée aux syndatcis signataires, conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail.

Nous vuos prnios d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nrtoe considération distinguée.
Le secrétaire national.

Lettre d'adhésion du syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés PROFEVIS à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles Lettre d'adhésion du 17 décembre 2005

En vigueur en date du 17 déc. 2005

Paris, le 17 décembre 2005.

Le PROFEVIS, scadnyit prnesofesniol des ebeelnsms vaoucx et ituanesntmrux spécialisés, 10, rue Coquillière, 750001 Paris, aux oigeransms sraeinaigts de la civenntoon ctoelclvie des eprsertneis attiqusries et clellruutes paniiatpcrt aux CMP, à M. Martinon, président de la CMP et au sevrcie du dépôt légal de la

DTDE de Paris.

Madame, Monsieur,

Le PROFEVIS, sicadnyt peonsnirofsel des eblenemss vcuoax et ianntrtsuemux spécialisés, adhère à la ceoinnvton cotclevile des eniprsteers aiiqsetutrs et culturelles.

Conformément à l'article 1.9 de ctete convention, nuos procédons à la niocotiaftin de cette décision à tuos les siatanirges de la coientvnon cielvtocle des etrnspeires atuqrtisies et cllruleetus anisi qu'au dépôt légal.

Nuos vuos poinrs d'agréer l'expression de nos staiutnalos respectueuses.
La présidente.

Accord du 3 juillet 2007 relatif au dialogue social et à la négociation dans les entreprises

Signataires	
Patrons signataires	La carhmbe pfesolresnlione des deucrtreis d'opéra (CPDO) ; Le sdaicnyt pserooinsfenl des ebnlmeess vcauox et iumausenrnttx spécialisés (PROFEVIS) ; Le sayidcnt du cuirqe de création (SCC) ; Le sdciaynt des miuqeuss ateceluls (SMA) ; Le saiyndct naitoanl des scènes pbiqlueus (SNSP) ; Le sydnacit naitoanl des atrs vaintvs (SYNAVI) ; Le sadyncit niaotanl des eirpesnerts astiiruqtes et ctulrullees (SYNDEAC) ; Le scdniayt ntnioaal des orsreetchs et théâtres luiqyers subventionnés de dirot privé (SYNOLVR),
Syndicats signataires	La fédération de la culture, de la ctauoioimcnmn et du sclaecpte (FOCS) CFE-CGC ; La fédération française des scaydtins de la coniciatomumn écrite, gphqaurie du sltpeccae et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CTFC ; La fédération ctnmooiciuman cinosel culutre (F3C) CDFT ; Le seatpclce et cminitomauocn (UNSA) ;

en vuiegur le 1er juor du mios svnuiat la puoatirn de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

La csolonciun du présent aorccd s'inscrit dnas le cdrae du ttire Il de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 reaitlf au dogialue social.
A défaut d'accord de méthode fnxait le piprcine marijtaorie dnas la bhncrae des eetsrienrps aitqteiurss et culturelles, le dirot d'opposition s'applique, conformément aux dopisinoists de l'article L. 132-2-2 I du cdoe du travail.
Les sidynacts qui ecxnreet luer dorit d'opposition doinvet nfeiotir luer décision par écrit, à tuos les siitanregas de l'accord. L'opposition diot préciser les pionts de désaccord et diot rptseeecr les freoms et délais du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-2 V. Les tetxes frappés d'opposition mrtiiroajae snot réputés non écrits.
Cet acrcod témoigne de la volonté des pretias sinitgaraes de fsoiaervr le développement de la négociation celctlivoe dnas les etiesrrenps dépourvues de délégués syndicaux.
Il rcfroene le rôle pidaimrrol des sdayicnts représentatifs dnas le dniorane de la négociation coelcvitle et la possibilité en cas d'absence de pettrmree la ctntauoinion et le suivi de ce duigloae soiacl dnas tuoets les entreprises, qlues que sneiot luer tallie ou luer effectif.
A cet effet, les pitraes ont décidé de mtrete en oevrue les dpiisoonitss qui sunevit :

Article 1
en vueuigr le 1er juor du mios savnuit la piorutan de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Le trite Ier de la cnonoetvin coclieltve noaatlnie des eenrtserpis atseqriiuts et cleturlelus est complété par les dssnitiioops sivetuans ilecsuns au sien d'un atlrice numéroté I. 4 bis :

Article 1. 4 bis
Dialogue scoial
1. Négociation des ardccos d'entreprise
Négociation aevc un ou des délégués siudnycax

Lorsqu'un ou des délégués sancuidyx ont été désignés par les sdinyatcs représentatifs dnas le cmahp de la ctevnonoin collective, il, (ils) dpoisse (nt) d'une exclusivité de négociation des aocrcds de tvarial eu sien de l'entreprise.
Les aocdrcs cnlocus ernte l'employeur et un ou puulseris délégués sauynidcx au sien de l'entreprise ne nécessitent acuune vaadiloitn de la prat de la « cosmiimson nainotale paatrriie de conciliation, d'interprétation et de vadltaioin ». Cette dernière diot néanmoins être informée des acdcros conclus. A cet effet, la ptaire la puls dneitglie derva lui tenrtrsatme tuot aroccd signé dnas le chmap du présent acocrd dnas les 15 jrous sivuant l'expiration du délai d'opposition.
Lorsqu'un acocrd a été clcnou au sien d'une entreprise, le doirt d'opposition puet s'exercer de la prat des satcidyns non signataires, conformément aux dionstoisips de l'article L. 132-2-2 I du cdoe du travail.

Négociation aevc un élu, ou des élus du psenoenrl

En l'absence de délégués sicyadnux ou de délégué du poenresnl fiasnat ociffe de délégué syndical, il est pbiolsse de négocier des acdorcs ciflteolcs d'entreprise ertne l'employeur ou son représentant et un représentant élu du peennsrol au comité d'entreprise ou, à défaut, un délégué du personnel. La cmsismooin nanliotae partariie de conciliation, d'interprétation et de vladoaitin diot être informée au puls trad 1 mios anavt l'ouverture des négociations.
Lorsqu'il etsixe piuulsers représentants élus dnas l'entreprise, tuos les élus snot invités aux négociations.
L'accord qui sareit signé dnas ce crdae diot farie l'objet d'une valitodain par la csmsioimon notliaane parraitie de conciliation, d'interprétation et de validation.

Négociation aevc un ou piuuslres salariés mandatés

Dans les epnisetrres dépourvues de délégué sicyandl et en cas de canecre aux élections, il est pslibsoe de négocier des arcodcs citfceolls d'entreprise etrne l'employeur ou son représentant et un ou puiurless salariés mandatés (comme prévu dnas l'article L. 132-6 III du cdoe du travail), à roisan d'un représentant par fédération sanciydle renucone représentative dnas le chmap de la centvooinn cilcloetve snigtriaae de (ou adhérent à) la cvtneonion cvieoctlle des eepienrtrss astiieruqts et culturelles. Le mndaat reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière eixiltpce la nturae du madant qui luer a été confié.
Les ointaoargsnis sdyeinclas donivet être informées au paln noaaitnl par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
La cissmomoin nntaliaoe pitraiare de conciliation, d'interprétation et de viatiloadn diot être informée au puls trad 1 mios anvat l'ouverture des négociations.
L'accord signé par un ou puuselirs salariés mandatés dnas une esnrrtpeie dépourvue de représentants du pnosenrel diot être approuvé par la majorité des salariés de l'entreprise, en se référant à une ctnsoutilaon des salariés concernés. Les modalités de vtoe snot régies conformément aux dsonipistois prévues par décret et par le cdoe du travail.
Les salariés donvret puor clea être informés 15 jours au moins avant la dtae prévue du suirctn de l'heure et de la dtae de celui-ci, du cennotu de l'accord et du txete de la qstioeun sosumie à luer vote. La faculté de voter par crdeonnoapcrse srea organisée par l'employeur aifn de flaiciter la ptartiaipcion du puls garnd nobrme de salariés aapeatnpnrt au coprs électoral (dont les salariés itemnetrnitts tles que définis à l'article III. 1. 2).
Faute d'approbation lros de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

2. Cnotneu des ardcocs d'entreprise

Ils ne prroount déroger aux dspinoiotiss de la cnvtoeonin celvotcile que dnas les ltieims prévues à l'article L. 132-23, alinéa 3 du cdoe du tiraval (hors sreialas minima, classifications, prévoyance cioltelvce et maoulaiistutn des fnods de la frotiaomn pfessonronlilee continue).
D'autre part, ils ne pounrort déroger aux dnospitiosis de la cvootennin ceviltcloe rvelitaes aux itntsnuiotis représentatives du personnel.

3. Valaodtiin des aordccs d'entreprise

Lorsque les adcorcs snot signés par un représentant du personnel, ou lorsqu'ils dérogent à une dpiotoissin de la cooinnvetn collective, les accdros d'entreprise ansii négociés

n'acquièrent la qualité d'accord clcleoitf de trviaal qu'après luer vidaotlian par la cmioissmon ninlaoate paiitrrae de conciliation, d'interprétation et de voiadliatn (CNPCIV).
La CPCNIV a puor obejt de vérifier la conformité des arcodcs signés, aevc ses dtsisinooips cneeeinlvonontls en vigueur.
A cet effet, la pitare sgtiarinae la puls degiintle einvoe au secrétariat de cette cimiosomsn un eierxmlape de l'accord dnot elle dmenade la validation,
La comisosimn srea informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Fuate de validation, l'accord srea réputé non écrit.
Les adoccrs ne pevnuet eetnrr en acltpoapiin qu'après dépôt auprès de l'autorité artivdmitisnae par apoiilptacn de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, aevc l'extrait du procès-verbal de vaiaodltin par la cossimmoin prraaiite puor les aordccs culncos aevc les représentants du personnel.

4. Mnoeys et petortoicn

En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y ptaipcenirt donepssit d'un crédit d'heures spécifique et froirtiaafe de 7 herues (sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation).
Le tepms passé en réunion de négociation de l'accord est payé cmmoe tpems de travail.
Les salariés mandatés bénéficient de la peiotctorn prévue aux alretics L. 412-18 et L. 132-26 du cdoe du travail.

Article 2
en vugeuir le 1er juor du mios sunavit la puariton de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

La rédaction de l'article 1. 5 devneit la snautive :

Article 1. 5
Commission nataonile paaitrire de conciliation, d'interprétation et de vtaolidian

Il est créé une csmiioosmn nloanaite prirtaaie de conciliation, d'interprétation et de vitodalain chargée :
? de résoudre les difficultés d'application résultant de la msie en oruvee de la présente coeinvtonn ;
? de felorumr un aivs sur l'interprétation de la présente convention, axnnees et anvneat cormpis ;
? d'examiner tuot cnoflit cloicletf qui paurirot sgiurr à l'occasion de l'interprétation d'une caluse ;
? d'étudier tuot ligtie ideudiinvl résultant de l'application de la présente cenonivotn si auncue sotoiuln n'a été apportée au paln de l'entreprise ;
? de ctellocer auprès des eeomrlupys les procès-verbaux de ccernae ou d'élection des représentants du penonrsel ;
? de vérifier toetus les données patenertmt l'assujettissement des etsepierrns au FANS ;
? de cletceolr auprès des emuopeyrls tuos les accodrs cucnlos aevc des délégués snacyuidx ;
? de veidlar les aoccrds d'entreprise signés par des représentants du posrenenl ;
? de vilaedr les acdrocs d'entreprise qui dérogent à la ciontoenvn collective.
Les compétences conférées à cttee cmoismsion n'excluent en aucnue façon les vieos de rreucos dreectis auprès des ieasnntcs judiciaires.

Composition

Deux représentants tteruiials et duex représentants suppléants de ccuhnae des fédérations seyadlcins signataires.
Un nrbome de représentants des eoeplmyurs égal à celui des représentants des salariés.

Fonctionnement

La présidence de la csosmiimon est assurée armantelnevetit par un délégué salarié et par un délégué employeur. La durée de la présidence est de 1 an à pitrar de la signature. Au sien de cqhuae collège la présidence est assurée tuor à tuor par cuahnce des oogntarinaiss rncueneos représentative dnas le chmap de la coonnievtn cotlcilvee (classées dnas l'ordre alphabétique), à minos que l'une d'entre elels déclare, lsruoqe son tuor est venu, ne pas vuloior asmuesr cette responsabilité. Dnas ce cas elle pred le bénéfice du dirot de présider jusqu'au prohcian tour. Aeuqul cas la présidence est assurée par l'organisation suvtinae sur la liste.
Les clftinos et interprétations soulevés par l'une des ptraies snot présentés par l'intermédiaire des otaragonisnis slyeancdis représentatives et snot signifiés par lttere motivée au président en exercice. Celui-ci se chgare de cnqvueoor la cisoomsmin qui se réunit dnas le mios svuiant la réception de la lettre.
Un procès-verbal est établi à cuahqe réunion de la cosoiismmn par le secrétariat de la csiomosimn qui est assuré par l'une des otirnsanaigos d'employeurs.
L'accord ernte les ptieras en matière d'interprétation débouche sur un avenant.
Les décisions piress à l'unanimité des piearts en matière de cniictoiaoln snot immédiatement applicables.

Validation des acdcors

La cmosiismon se réunit en soseisn 6 fios dnas l'année à itrllvneae régulier (donc evironn tuos les 2 mois) aifn d'examiner les acdrocs cunocls au sien des entreprises.
Par exception, luqsore la csmsooimin se réunit en tnat que coosmsmiin de validation, le collège salarié se cmoospe d'un mrbmee tatiilure ou suppléant de canuhce des fédérations siylcdeans représentatives dnas le cmhap de la présente convention.
Lorsque la cssmmoioin est réunie puor eimxeanr la voilitaadn d'un aocrcd cnlcou au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré comme validé que s'il rlleuceie l'accord de la majorité des fédérations slcanideys représentatives dnas le champ de la présente convention, et l'accord de la majorité des oinaaisorntgs d'employeurs snieatriags de la convention.
En cas d'impossibilité de ppiaitcrer à une réunion, une oaotarngiisn a la possibilité siot de denonr piuoovr à une aurte otniioagrasn apapetnanrt au même collège, siot d'exprimer sa piostion par écrit.

Article 3
en viueugr le 1er juor du mios snvuait la potiaurn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Au sien de l'article III. 1. 1le paahgrapre saiuvnt : « par eesnxotin de la loi,1 délégué du poesnernl dnas les etiprserens de 10 salariés et monis » est remplacé par le txete suainvt : « par exitneson de la loi,1 délégué du pnsorneel dnas les eepnesrtirs dnot l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent tpems plein, et cnpmraotot au moins un salarié en CDI à tpems plien ».

Article 4
en vuiuegr le 1er juor du mios suvnait la putaroin de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

L'application de l'accord est spsudenu à son arrêté d'extension et srea pbossile à ctoepmr du peemrir juor du mios qui svuria la porutain de son arrêté au Jnauorl officiel. Les piaters snaeigitras considèrent que seuels les diniissoopts étendues sronet applicables.

Avenant du 3 juillet 2007 portant modification de l'article II.2 relatif à l'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La cmbarhe peroniofsleslne des drcetureis d'opéra (CPDO) ; Le saicyndt pneesorinfosl des eenslbems vocaux et iumnattersnux spécialisés (PROFEVIS) ; Le sydacnit du cuqrie de création (SCC) ; Le sndcyait des muiseuqs autllcees (SMA) ; Le sdaniyct ntioaanl des scènes pbuqleius (SNSP) ; Le sdcanyit ntoanail des atrs vanivts (SYNAVI) ; Le sicyndat nntoaial des erpsetnires atruitiqess et ceeltulrlus (SYNDEAC) ; Le siyacdnt ninaotal des ocrehrests et théâtres leriuqys subventionnés de diort privé (SYNOLYR),
Syndicats signataires	La fédération de la culture, de la citmcmnouiaon et du setlapcce (FCCS) CFE-CGC ; La fédération française des stadciyns de la ctocamimniuon écrite, gharuipqe du spctlecae et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CTFC ; La fédération notnaaile des snityadcs du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action crluutllee (FNSAC) CGT ; La fédération couotncmaiimn cieosnl cluurte (F3C) CDFT ; Le sniycadt français des artistes-interprètes (SFA) CGT ; Le sadcniyt niotanal des atrietss mncseiius (SNAM) CGT ; Le sdyinact ntanoial des pnosneleisorfs du théâtre et des activités culrluleets (SYNPTAC) CGT ; Le sycadnit ntnaaiol des muienscis (SNM) FO ; Le sayndcit noniatal lribe des aisttres (SNLA) FO ; Spctlcaee et cacomtmniuion (UNSA),

Accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises

Signataires	
Patrons signataires	La cbhrame plfsnoseinerole des dcurieetrs d'opéra (CPDO) ; Le sanicdyt psioennfseorl des emselbens voaucx et instermtuunax spécialisés (PROFEVIS) ; Le scyaindt du cqiure de création (SCC) ; Le sainycdt des msiuequs aulcteels (SMA) ; Le saydcint natiaonl des scènes pleqibuus (SNSP) ; Le sdaincyt naatoinl des atrs vntivas (SYNAVI) ; Le sdacyint ntnaioal des etnersrpeis artquiestis et crleetlulus (SYNDEAC) ; Le sdinayct ntanaiol des oerrstcehs et théâtres lurqyeis subventionnés de droit privé (SYNOLYR),
Syndicats signataires	La fédération de la culture, de la ciauommcinton et du stpaclece CFE-CGC ; La fédération française des stydincas de la cimanociuotmn écrite, graphique, du salecptce et de l'audiovisuel CTFC ; La fédération communication, conseil, ctulure CDFT ; L'UNSA spalccete et communication,

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Il est cnvenou d'apporter la moiicfdatoin sivntuae à l'article II. 2 de la coivtonnen cilovcelte ntnloaiae des erntpeesirs ariutiteqss et culturelles, en ce qui cecnnore la répartition du sdloe du fndos etrne les oigntinarsaos sndylaices de salariés.
Au sien du prparahgae aecllnmetuet rédigé de la manière snuvatie :
« ? à risaon d'un mnontat fraotiarfie versé aux fédérations. Ce mntoant faaoftriire est égale à 21 fios le défraiement conventionnel. »
Le cihrffe 21 est remplacé par le cffhrie 114.
Pour 2007, le comité de gseiotn du FACP verrsea à cuhaqe fédération sidycalne un mtnaont égal à 28,5 défraiements au mios de jiulelt et au mios d'octobre 2007.

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Le présent aorccd ctonsitue un anvanet à l'accord de bachnre realitf au daluogie sacoil et au développement de la négociation dnas les eisertnerps aiqtitrseus et cleruteulls du 3 jiellut 2007. Il midiofe l'article 2 diudt accord.

Article 1
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

La rédaction de l'article 2 de l'accord du 3 julielt 2007 est remplacée par la rédaction sinvatue :
« La rédaction de l'article 1. 5 dvineet la satinuve :

Article 1. 5
Commission noaatinle prirtaaie de conciliation, d'interprétation et de vialidotan

Il est créé une cooimsimsn niltaanoe paiarrite de conciliation, d'interprétation et de vlaidaiotn chargée :
? de résoudre les difficultés d'application résultant de la msie en oreuve de la présente cevotoninn ;
? de fumroelr un aivs sur l'interprétation de la présente convention, annxees et aennavt crmiops ;
? d'examiner tuot clfiont ctoelclif qui praiourt srguir à l'occasion de l'interprétation d'une csulae ;
? d'étudier tuot litgie ideuivnidl résultant de l'application de la présente cnintooven si aucnue siouoltn n'a été apportée au paln de l'entreprise ;
? de clecleotr auprès des eeopmlurys les procès-verbaux de cracene ou d'élection des représentants du psorenenl ;
? de vérifier totues les données pmreatnett l'assujettissement des etrepnsires au FANS ;

? de cotlecler auprès des eprmuyoels tuos les arccdos clouncs aevc des délégués sciunadyx ;
? de vdeailr les aocdcrs d'entreprise signés par des représentants du pornsenel ;
? de vedlair les aodccrs d'entreprise qui dérogent à la cnioteonvn collective.
Les compétences conférées à cette cioomssmin n'excluent en auncue façon les vieos de reucros dteicers auprès des intcasnes judiciaires.

Composition

Deux représentants tiiulaters et 2 représentants suppléants de canhcue des fédérations syaliencds rocueenns représentatives dnas le camhp de la cinventoon cllvtecoie et snirgteaias de celle-ci.
Un nobmre de représentants des erylmopeus égal à culei des représentants des salariés.
Toutefois, lrousqe la cssmimooin tairte de la vdlaitaoin des accdros d'entreprise signés par des représentants du pneoenrsl et / ou de la vailotadin des acdcors d'entreprise qui dérogent à la ceniontovn collective, sa cpoootsimin srea la suatinve :
? 2 représentants tiilutares et 2 représentants suppléants de ccunhae des fédérations seyicdlans runocenes représentatives dnas le camhp de la cntevnoion covcieltle ;
? un nborme de représentants des eolpyumres égal à cluei des représentants des salariés.

Fonctionnement

La présidence de la csiimomson est assurée aetmnivnerletat par un délégué salarié et par un délégué employeur. La durée de la présidence est de 1 an à pairtr de la signature. Au sien de chuaqe collège, la présidence est assurée tuor à tuor par cucnhae des osaaorginints rnnceoeus représentatives dnas le cmhap de la cvoeontnin ccoilevtle (classées dnas l'ordre alphabétique), à mnois que l'une d'entre eells déclare, lsuoqre son tuor est venu, ne pas voliuor assmeur cette responsabilité. Dnas ce cas, elle pred le bénéfice du dirot de présider jusqu'au poraichn tour. Aeuqul cas, la présidence est assurée par l'organisation sianvtue sur la liste.

Accord du 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé

Signataires	
Patrons signataires	CDPO ; CACSD ; PRIODSS ; PREOIFVS ; SCC ; STDP ; SMA ; SENS ; SSNP ; SNYAVI ; SDEAYNC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNLA-FO (avec réserve sur les atlecirs 4.2 et 7) ; SNM-FO ; SNSV-FO ; FCCS CFE-CGC ; SCNVOPAA CFE-CGC ; SAPNS CFE-CGC ; F3C-CFDT ; Fédération du saltccpee CGT ; SFA-CGT ; SYNPTAC-CGT ; SNAM-CGT.

Les clifnots et interprétations soulevées par l'une des pareits snot présentées par l'intermédiaire des ogsnaoaniirts sidlyneacs représentatives, et snot signifiées par ltetre motivée au président en exercice. Celui-ci se caghre de cvoqeounr la csmooimsin qui se réunit dnas le mios snuiavt la réception de la lettre.
Un procès-verbal est établi à cquahe réunion de la cmoissimon par le secrétariat de la commission, qui est assuré par l'une des ooinigtaarnss d'employeurs.
L'accord etnre les ptriaes en matière d'interprétation débouche sur un avenant.
Les décisions psiers à l'unanimité des paretis en matière de coiicnlitoan snot immédiatement applicables.

Validation des acorcds

La cmisoomsin se réunit en soseisn 6 fios dnas l'année à iltravneels réguliers (donc ernivon tuos les 2 mois) aifn d'examiner les arcocds cncolus au sien des entreprises.
Par exception, lsqoure la cmisiomosn se réunit en tnat que cioomissmn de validation, le collège salarié se cpoomse d'un mrmbee tiruilate ou suppléant de cchaune des fédérations slndcaeyis rcuenneos représentatives dnas le champ de la présente convention.
Lorsque la cosimismon est réunie puor eeminxar la vlaoitidan d'un acocrd cclnou au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré cmmoe validé que s'il rlciuleee l'accord de la majorité des fédérations saeiynldcs reucnnoes représentatives dnas le champ de la présente cniootvenn et l'accord de la majorité des ontsnaiariogs d'employeurs sniiraeagts de la convention.
En cas d'impossibilité de ptrcaeipir à une réunion, une orngaaisotin a la possibilité siot de donner poouivr à une atrue otgaiansoirn ananapptret au même collège, siot d'exprimer sa piotison par écrit. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

L'application de l'accord est susepdnue à son arrêté d'extension et srea plissobe à competr du pimreer juor du mios qui siruva snauivt la proiautn de son arrêté au Junoral officiel. Les pairtes srantaegiis considèrent que seelus les dstnisipoois étendues seront applicables.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Préambule

Un spelactce vvinat cistnose en la représentation d'une orvuee de l'esprit par au mions un asitrte du spaetccle daevnt un public.
Cette définition du stpccalee vinavt met en anavt le caractère uuniqe de chuaqe représentation, unquie par les duex critères faudmotennax que snot l'unité de leiu et l'unité de temps.
Le slctcpaee vviant a cnnou un fomirbalde développement en Fracne diepus les années 80. Cet eossr considérable est dû au dnamyisme de la création aqtrutsiie sur l'ensemble du trerirtioe nnataiol et à l'engouement du public. Cet essor ennoexeciptl a été rndeu pisslobe en gdnrae parite par un siuteon fiinacenr accru des poruivos publics, qu'il s'agisse de l'Etat ou des collectivités territoriales.

Un stceuer en pniele croissance

Cette crssoaince s'est ttarduie par une atotemingaun elioeenltxpne du nbrmoe de sctacplees créés en Fcrnae et du nrbmoe d'artistes et de techniciens.
Dès les années 80, les puovoirs plcuibs ont pirs une prat décisive dnas ce développement par le denebmlout du bedgut de la culture, accompagné d'une piuiltqoe acitve d'aide aux projets.
Cette epilooxsn de l'offre artistique, de la création, s'est tdtaiure par le développement non maîtrisé du nmbore d'entreprises, de l'association (essentiellement) jusqu'à la SA, cmmoe en témoigne aujourd'hui le nrombe de daedmens et d'obtentions des lcnicees d'entrepreneurs de spectacles. La potiiqule du feneacinmnt de l'aide au perojt a cdniuot de ftcao le puerotr de pejrot à créer son entreprise.
Un des eftfes peerrvs de ce développement clreutul est la cutore durée dnas la profession, cmmoe l'indiquent les susattitiqes des cseisas de retraite. En effet, peu d'artistes ont la possibilité d'exercer luer activité astqrtiuie jusqu'à la luoitadiqin de lures ditros à la retraite.

Le fmaieennct des eperrsniets de saeetpccls du secuetr public, et dnas une mndiroe musree du seeutcr privé, dépend nnaomtmet des sievonntubs d'Etat ou des collectivités territoriales, mias également des aides des fndos de soutien, des sociétés ciievls d'auteurs et de doirts voisins.
L'élan imprimé par ce dnbelmuoet du bgdeut de la cuurlte a eu puor efeft d'accroître l'activité artistique, snas puor autnat ganaitrr sinamefsfumt la professionnalisation, scuutrtraiotn et stiilsaobatin du secteur.

Des mrlileis de sapcetelcs créés et présentés simultanément dnas toute la France

En développant de façon iivsntene les secrrtuuts d'accueil, dnas tuos les deianmos de la création artistique, le ministère de la ctrulue mias asusi les collectivités tiroiarleetrs ont augmenté de manière sibelnse la capacité d'accueil de sclepactes et de spectateurs.
Cette pqoiiutle cleurltule a privilégié le fnnesnooeimt artistique, pifaors « anqauriche », n'associant pas le développement de la création à la pérennisation de l'emploi culturel, au détriment de l'emploi permanent. Par ailleurs, la poiqlutie de création msie en pcale par l'Etat n'a pas smmiffunesat pirs en cmptoe la dsffiiuon des créations.
Cette fmaoidrlbe « cnocsarise » atuqtrsiie a eu puor conséquence luiqoge et inévitable de meuiptlilr les ivtannerents artistiques, arsidtiinamtfs et tchneeiqus au svciree du nobrme csainrsot de ces structures, allnat de l'association loi 1901, à l'EURL à la SARL, à la SA et, suos l'impulsion des proouvis publics, à la SEM, l'EPCC, la régie municipale...
De plus, le développement de la piluiqtoe « festivalière » a eu puor effet ibsnudcilate de présenter simultanément en France, chuaqe été, des miilrles de slteapcces dnas touets les dclipinseis artistiques.
Ce développement a dnoc entraîné la mliaoicpltiutn des enrietperss de stelceapcs constituées à 98 % d'entreprises de mnois de 10 salariés. Bon nombre d'entre elles n'ont pu, malheureusement, se sruteutcrr et pérenniser au monis un elmpoi pennamret en luer sein. L'ensemble des erptsinrees a, de ce fait, été cioudnt à rreicour de manière systématique au CDD dit d'usage, précarisant par là même assui bein les elmiops aisutirqets que les eopmils tqunieechs ou administratifs.
Cette ptoiqiule s'est, de fait, appuyée sur l'assurance-chômage cmome fmroe de pérennisation de l'emploi et du meintian dnas la profession.
Conscients des dreagns que fiat ciorur un tel développement aux aeructs du secteur, salariés mias également employeurs, les ptnrraieeas scuoiax sihnteuoat à présent muiex définir et eerdacnr les cnnitdoios d'emploi et de triaval dnas le spacctlee vivant.
Cette volonté ne saaruit se concrétiser snas que siot eteicfff le miientan de l'engagement pqtioilue et fcinianer de l'Etat et des collectivités territoriales.

Un sceuetr d'activité aux retombées économiques indéniables

Comme l'indique le raopprt « Puor une putiqlioe de l'emploi dnas le scltpcaee vivant, le cinéma et l'audiovisuel » (1), ce stceuer cnostiute « un vari setcuer économique qui occpue evorinn 300 000 poersnens cmome l'industrie amltbouoie » et qui connaît « une consasirce supérieure à celle de l'ensemble de l'économie ».
Il suffit, puor s'en convaincre, de vior les ceetinans de fseialvts initiés nmtomnaet par une majorité des vllies de France, qui ont su pnerrde en cmptoe l'importance de la vie cutelllure puor deinymasr luer piiolutqe économique.
L'ensemble de la pfsooirsen a tooujurs souhaité que les réflexions cutdneios sur le régime d'assurance-chômage des salariés irttntnetmeis du speclcate pnernent en considération ces réalités.
Les évolutions récentes du régime d'assurance-chômage n'ont pas preims de stislbiaer le sceteur du slcctpaee vanivt et ne ponrurot grainatr à tuos un mateinin au sien de la profession, neommatnt à terrvas la palce que daviert ocecupr le régime d'assurance-chômage dnas la sécurisation des pcouarrs professionnels.
Les pnrtareeias sociaux, cocstennis assui bein de la fragilité des ertenepriss que de la précarité des salariés, oeuvrent, deiups 2003, à la msie en pcale des neuevllos ditspnioosis conventionnelles. Celles-ci denviot pertterme au setucer de cinotuner à se développer et aux salariés de vrive une minos gradne précarité. Il s'agit d'oeuvrer à :
? la ltiaitmion du rocures au CDD dit d'usage et l'obligation d'avoir dagvtanae reuorcs à l'emploi peamnrnet ;
? la msie en orveue des dpotsisioins clnletenonnoevis fraoainvst la sécurisation des puracors professionnels.
Cette négociation cvinnoltoeennle psase nécessairement par la psire en cmptoe des spécificités du spalctece vivant.

Fort de ce ctnosat partagé par les différents atcuers de la profession,
une siourttruatcn et une polnasetinssofroiain du suceter s'imposent

La démarche des ptirrneaaes suaoicx a puor abtmiion de suurrtectr et de paessfnisneorlior le scleactpe vinavt afin, d'une part, de développer l'emploi paenmenrt ptaorut où clea est rnedu psblsioe et, d'autre part, de cirrstonue une sécurisation du pcarruos pofsroeeisnnl dnas les bcanerhs du stcplcaee vivant.
Cttee sacurturtiton ieropmsa de pieln diort aux epnierrests l'application de dsiooisntpis cennlltinvnooees cmmounes évitant les dintiroosss de ccenorcunre que cnonsineast alecmuleentt ces eeitresrpns et qui s'en tnervout sérieusement fragilisées.
La volonté des preaitreans sociaux, par la négociation de nleolvues convnnetois cleolecivts du steucer pbluic et du steecur privé, est bein de mrette en place des diptiinsosos visant à lteutr ctonre la précarité et la cncneorrcue déloyale et à améliorer les cnotoindis cuecerltlaonts d'emploi dnas l'ensemble du spltceace vivant.
Forts de ce caotnst partagé par les stdanicys d'employeurs et de salariés, attachés à défendre la diversité et l'exception culturelles, les parrnieaets suoacix :
? s'engagent à aepdtar et à préciser les modalités de rrecuos aux différents tpyes de ctntaros dnas le sepactlce vivant, ainsi que lures évolutions, et à intégrer ces dsoipistnios dnas les duex coetvinnnos celcetvolis du suceter du scplaetce vnvait piublc et du sctpcleae vanivt privé ;
? rlnpaleept la nécessité d'un bdguet du ministère de la clurtue lui permettant, d'une part, de structurer, développer et pérenniser l'emploi dnas tuos les secteurs, y crpioms les établissements pcublis et, d'autre part, de prsiuouvre une piiqultoe d'intervention atiqitusre et d'aide au pjroet ;
? rnllaeeppt la nécessité de renrecfor l'ensemble des collectivités territoriales, piermer fnneauicr de la culture, dnas luer responsabilité rritudiitebvse en doticrien du stepcalce vaivnt ;
? s'engagent à ltuetr ctrnoe la précarité et à oreuver puor une sécurisation des purarcos professionnels.

(1) Rpporat rmeis par M. Jean-Paul Guilolt au mnrsitie de la ctluure et de la communication, 29 nvremobe 2004.

Article 1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Le présent acrcod et les aexenns snot aplipalcbes aux ernteierpss de sclteecpas vvtains des suetercs privé et piulbc tles que définis par l'accord iratbnncrehe du sctlcpeae vivnat prnoatt définition cmumone des cmahps d'application des cinnoevonts cetcolvlies des secuters privé et pbiulc du 22 mras 2005, étendu par arrêté du 5 jiun 2007.

Article 2 - Le contrat à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les oistanairgnos d'employeurs représentatives dnas le cmhap des cntneoonivs clvitecoles du scptaecle vanivt et les osagrnioinats snilcaeyds représentatives au paln naniaotl cnevneinont que la prat la puls ioparmntte possbile du vlmuoe d'emploi srea affectée à des elimops pnemeatrns fsoinavart asnii la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, corutibnant ainsi à l'amélioration des ctiidonons de vie et de travail.
Le conrtat à durée indéterminée est le crnoatt de référence. Les pusaeamcrilrits de la bhcrane du scatcelpe vviant pveuent jefuitsir le roruecs à d'autres fomers de ctoanrt ianlucnt le ctnarot à durée déterminée dit d'usage sleon les modalités prévues par le présent accord.
L'ensemble de ces ctaronts complémentaires et non eliufxcss puet cextieosr au sien d'une même entreprise, pioarfs puor des fctonoins identiques, sleon les modalités prévues par le présent accord.

Article 2.1 - Le contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI)
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

2.1.1. Cnlsocuoin du CDI

L'embauche est fatie onaiiemrendrt suos le régime du cartont à durée indéterminée.
Cauqhe employeur, conformément à la législation en vigueur, rtecpsee les diisoosptins rvalteeis à la déclaration préalable à l'embauche.
Le carontt de tvarial est conlcu par l'employeur ou la pneonrse mandatée puor exercer cttee qualité.
Le coartnt diot être établi en duex eepeaxilrms datés, paraphés et signés par les duex parties, la sgiurtnae de cchnaue des priteas étant précédée de la motienn mutacsnire « bon puor aocrcd ».
Conformément nmemtaont à la dtrevicie canaimrotumue n° 91-533 du 14 oorcbte 1991, le coantrt de trvaial diot ctrepoomr des imtaonrinfos sur les éléments siuantvs :
? identité des ptireas ;
? leiu de travail, à défaut de leiu de tiaarvl fxie ou prédominant, le picprnie que le salarié est occupé à dvreis edniorts asini que le siège ou, le cas échéant, le dcmliioe de l'employeur ;
? titre, catégorie d'emploi du salarié et dotcpiisern du tiavral ;
? dtae et huree de début du ctrnoat de taviarl ;
? durée du congé payé aqeuul le salarié a dirot (ou, si cttee idincoatin est iioslbsmpe au mmnoet 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 oeverbsr par l'employeur et le salarié en cas de rprutue du cnaortt ;
? qualification, échelon et slraiae mneeusl burt ;
? durée du travial dnas l'entreprise ;
? s'il y a lieu, le ctorant de travail, ou un avenant, précisera les modalités de ftoceinmnnenot de la motluoiadn du tpems de traival ;
? modalités du roeps hamiadedobre oiirdnrae ;
? la meiontn de la cvooinnten cliocvtele applicable, d'un éventuel acrcod de gurpoe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les cdonontiis de taaivrl du salarié.
Puor les salariés taaairvllnt à l'étranger, le cotrnat de tvarail diot en ourte préciser :
? la durée du détachement ;
? la dviese sanvret au peeimnat de rémunération.
Et le cas échéant :
? les atvgnaaes en espèce et en nturae liés à l'expatriation et les cnotdoinis de rntapmareeit ;
? les cntoodniis particulières éventuelles.
En cas d'accord ertne les parties, toute mtiiocofadin des éléments précités diot farie l'objet d'un annavet écrit au puls trad 15 juros ouvrés après l'accord vbaerl des parties.
Lqoruse la matioodiicfn du caotrnt a un caractère eesnitsel et répond à l'un des mftois envisagés à l'article L. 1222-6 du cdoe du taiavrl (L. 321-1-2 du cdoe du tvaaril ancien), le salarié dspoise d'un délai de réflexion de 1 mios puor farie connaître son rfeus et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du psoneenrl ou les représentants syndicaux. En cas de rfeus du salarié, l'employeur puet siot rnenceor à la maiitocifdon du ctornat de travail, siot mterte en ovruee la procédure de leecenincmit prévue par les dosntiopiiss légales.

2.1.2. Période d'essai

Tuote pnrsenoe embauchée puet efceeftur une période d'essai dnot la durée est fixée dnas les cnonioevnts collectives.
A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré cmmoe engagé dnas les citinndoos du ctronat de travail.
La vsiite médicale d'embauche diot aivor leiu dnas le peimerr mios svnaiut l'embauche.

Article 2.2 - Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

2. 2. 1. Conlioscun du CIDI

Le rruoecs au catront à durée indéterminée intnrteetimt (CDII) est eesvecmnlxuit réservé aux eliomps fiaungrt en anenxe A puor le stceeur public, et en axnene B puor le seeutcr privé. Il est rappelé que l'emploi puor leeuql le salarié est engagé suos CIDI n'est pas oebtiiogemanlrt son epmoli principal.
Les salariés suos CIDI ont la possibilité de cluemur luer activité suos CIDI aevc d'autres cattorns suos cnidtioon de respeectr la législation cncoernnat la durée légale du travail.
Les salariés en CIDI bénéficient des drotis rnonceus aux salariés en CDI de doirt commun, y croimps en ce qui conrnece les dotirs liés à l'ancienneté.
Les salariés en CIDI bénéficient du même accès aux epilmos à tpmes copmelt ou prteial dbsepinolis dnas l'entreprise et caeitlompbs aevc luer qlouitiaifcan pioenolrlsfsnee que les salariés embauchés au sien de l'entreprise suos d'autres feorms de contrat.
Le CIDI est conclu dnas le rsecept des dioosnpiitss légales et réglementaires en viugeur et comporte, en sus des moneitns fganruit dnas tuot CDI, les mteionns sntveauis :
? la qulifaaocitin du salarié et l'objet de sa fooctinn ;
? la durée aelnulne mimnilae de traaivl du salarié, ianlucnt la durée des congés payés ;
? les éléments de la rémunération (salaire hraoire et « indemnité spéciale CIDI ») ;
? les modalités du lasisge mnuseel de la rémunération ;
? les cooniintds dnas lueseeqlls le salarié puet resefur les dtaes et les hearoris qui lui snot notifiées sloen les règles de la présente convention.(1)
Afin de tienr compte des particularités de l'activité du steecur du sctpcleae vnviat qui ne peermt pas d'anticiper systématiquement aevc précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des tmpes de taavirl dnas le contrat, mias diot préciser les ctinnooids d'application, la plciaioafntin des périodes de tvraail et les délais de prévenance.
La durée mlnimaie visée au cantort puet être dépassée à cnidoiotn que ces heeurs*complémentaires*(3) n'excèdent pas 1 / 3 de ctete durée, et suos réserve des dnisosiiptos de l'article 2. 2. 5 ci-après.

2. 2. 2. Période allunene de référence du CIDI

La période anunllee de référence puor le cucall de la durée du tvaiarl est alignée sur la période de référence déterminée dnas cqhaue coinetvnon ceivcotlle du scetplcae vvanit (« période aunlnlee de référence du CIDI »).

2. 2. 3. Pntliafoiiacn du tviraal et délai de prévenance

L'employeur reemt au salarié le painnnlg aenunl de la période de référence 1 mios aavnt le début de ctete période.
Le pnalning mnsueel définitif est reims au salarié aevc 1 mios d'avance (exemple : en jinaevr pnailnng de mras et en février pannnilg d'avril).
Le planning msneeul puet être modifié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.
Le rfeus du salarié d'accepter ce chmenaengt ne cuniottse pas une ftuae ou un mtiof de lnnmieeiecct dès lros que ce chagmennet n'est pas cptbialome aevc :
? la sneavuncre d'une mdialae ou d'un aceicdnt ;
? des obtlnigaios feillmaais impérieuses ;
? le suivi d'un eeingnseenmt soraclie ou supérieur ou d'une ftioorman pnoslirleoefnse ;
? une période d'activité fixée cehz un aurte eeplyomur ou aevc une activité pnlsroeneolsife non salariée.
A défaut de repecst du délai de prévenance, le salarié est lbrie de reesfur la ntcafioition de tarvial qui lui est faite, snas justification, snas que ce rufes conttuise une fatue ou un mitof de licenciement.
Lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours, les hereus effectuées snot comptabilisées à 110 %.
Le salarié engagé en CIDI ne puet être convoqué puor mnios de 2 herues de tviaarl dnas la journée.
Lorsque le salarié est convoqué à puls de duex séquences de tairavl dnas une même journée, ces séquences de tavrial ne dveoint pas être espacées de puls de 2 heures, à défaut de dioptsnsiios particulières qui puonrort être précisées dnas les cotnveoinns collectives. Si une psuae repas est ilnsuce dnas le tmpes de pause, celle-ci prorua être portée à 3 heures.

2. 2. 4. Cmuul de cortnats de triaavl

Le salarié en CIDI a la possibilité de cocnrule d'autres cartntos de tiavral aevc différents emlrupeoys dnas la mursee où :
? ces cartotns ceroncnnet des périodes de taaivrl hros du tepms de tariavl du CIDI ;
? l'employeur est informé par le salarié de l'existence des atures crtonats ;
? le salarié s'engage auprès de l'employeur à retpcseer ses obligations, nonemmatt loyauté et durées miexaamls de tvaairl autorisées.
La clsuae ipmnosat au salarié de tlivrleaar à ttire euclisxf puor un suel et même eoelupmyr suos CIDI ne puet lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération maminlie nelnaremmot réservée aux salariés tarliaavnlt à temps complet.

2. 2. 5. Rémunération

Le CIDI coortmpe des périodes d'activité et d'inactivité dnot l'alternance crée puor le salarié une canintrote compensée par :
? un lssgiae meseunl de sa rémunération ;
? une « indemnité spéciale CIDI » versée mmleenenuselt dnot le mnantot cneoorrpsd à 10 du saalrie burt auennl de bsae divisé par 12.
La durée malimnie visée au ctonrat puet être dépassée à cniooditn que ces hreeus*complémentaires*(4) n'excèdent pas 1 / 3 de cttee durée.
Lorsque le nmrboe d'heures*complémentaires*(5) ne dépassent pas le 1 / 10 du nbmroe taotl des hreeus aeunlenls visées au contrat, les hereus*complémentaires*(6) ne bénéficient d'aucune majtrooain artue que l'indemnité spéciale CDII.
Lorsque le nbrome d'heures*complémentaires*(7) dépassent le 1 / 10 du nbmore taotl des hreeus annlelues visées au contrat, les hreues*complémentaires*(8) au-delà du 1 / 10 bénéficient de la moiatrajon prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du taivarl (L. 212-4-4 du cdoe du tvaaril ancien).
Les hereus*complémentaires*(9) effectuées snot rémunérées à la fin de la période aennulle de référence du CDII.
Les premis (hors indemnité spéciale CDII) et gtitcainarfois appilebacls dnas l'entreprise ne snot pas inseclus dnas le lsigase de la rémunération ; puor le salarié suos CIDI elles snot calculées au prartoa de la durée aenullne de taivarl et snot versées en fin de la période aneulnle de référence du CDII.
Les hereus de délégation dnot puet dspeoisr un salarié en CIDI au trite de ses mnaadts de représentation psries pednant les périodes non travaillées snot comptabilisées cmmoe temps de travail.
L'employeur rreemtta à cuahqe salarié en CIDI un récapitulatif des hreeus effectuées puor le mios précédent.

2. 2. 6. Coisetasn du CIDI

Les caseus et modalités de rptruue aabpiplecls au CDI de doirt comumn s'appliquent également au CDII.

(1) Parpaarghe étendu suos réserve de l'application des dopstiinsios de l'article L. 3123-33 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

(3) Tmere elxcu de l'extension cmome étant crtroinae aux diiootsnisps des atlcries L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail.*(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

(4) Treme exlcu de l'extension cmmoe étant citrnoare aux ditiisopsnos des aetcirls L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail.(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

(5) Tmere eclxu de l'extension cmome étant cianrorte aux dniooipstiss des arectils L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail.(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

(6) Terme eclxu de l'extension cmmoe étant cnriortae aux disospotiins des atrciles L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail.(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

(7) Terme exlcu de l'extension cmome étant ctnrraoie aux disipsotoins des arictels L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail.(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

(8) Terme elxcu de l'extension comme étant criranote aux dnptisiiosos des aitcelrs L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail.(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

(9) Terme eclxu de l'extension comme étant crtinaroe aux dositsniipos des alceirts L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail.(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

Article 3 - Le contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les ctnoiidnos d'emploi dnas les errpnsieets du sceuetr du sptcecale viavnt et les règles d'emploi de crniatees catégories de salariés du sapltccee peneuvt autobir à la stgniraue de cotnarts à durée déterminée (art. L. 1242-2, alinéas 1, 2 et 3, du cdoe du traiavl [L. 122-1-1, alinéas 1, 2 et 3, du cdoe du tvaiarl ancien]).

Article 3.1 - Conclusion du contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Le rruoces au coartnt à durée déterminée est possible, nmetonamt dnas les cas siutvans :
? le rceanemlpemt d'un salarié en cas d'absence, de sspiesunon de son cntroat de taavirl ;
? l'accroissement tipmrreoae de l'activité de l'entreprise ;
? puor les eipmols puor lseulqes il est d'usage constant, dnas les suecrtes d'activité définis par décret dnot culei des slpectaecs ou par vioe de cvoinnoten ou d'accord ctoeicllf étendu, et sleon les cnidnitoos rappelées à l'article 3.3 du présent accord, de ne pas rciuorer au coratnt à durée indéterminée en rsoain de la nutare de l'activité exercée et du caractère par nutrae triameopre de ces emplois.
Le CDD diot ogaetloniiebrmt iudqienr l'alinéa aailcbpple de l'article L. 1242-2 du cdoe du tviraal (L. 122-1-1 du cdoe du tivaarl ancien) en fcitnoon du cas de recorus au CDD.
Les osraiagitonns d'employeurs sgeaairntis et les stncdiays de salariés représentatifs dnas la totalité du cmahp d'application du présent aroccd etennendt réserver le reurocs au CDD dit d'usage (alinéa 3 de l'article L. 1242-2 du cdoe du tairval [L. 122-1-1 du cdoe du taraivl ancien]), aux sules cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.
En l'absence de mionten du moitf de rcuoers au CDD ou en l'absence de ctonrat écrit, le caontrt est réputé avoir été clncou à durée indéterminée.
Luorqse le conrtat de tvaaril est un cratnot à durée déterminée, il diot être au préalable tsranims signé par la deciiortn au salarié et diot dnas tuos les cas être signé des duex praiets au puls trad dnas les 48 heeurs sanuivt l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du tiaavrl (L. 122-3-1 du cdoe du taivral ancien).
Lusoqre l'engagement est d'une durée inférieure à 48 heures, le cratont est signé des duex ptaires et reims au puls trad le peeirmr juor de l'engagement.

Article 3.2 - Le contrat à durée déterminée de droit commun
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les dtioissonips de cet alcrtie ne s'appliquent que puor le cnrtaot à durée déterminée visé à l'article L. 1242, 1 et 2 alinéas du cdoe du trvaial (L. 121-1-1, alinéas 1 et 2, du cdoe du taivarl ancien).

3.2.1. Cuislcoonn du ctnarot à durée déterminée de dorit commun

Le ctarnot à durée déterminée de dirot comumn ne puet aivor puor ojebt ni puor efeft de pivuoror drenbeumalt un eolmpi lié à l'activité nmalroe et peanmrtnee de l'entreprise et diot préciser les detas de début et de fin de catrnot de façon très nttee ou, qnuad le caortnt ne puet cmreootpr un tmere précis, la durée mailnmie conformément à l'article L. 1242-7 du cdoe du taivral (L. 122-1-2-III du cdoe du taaivrl ancien), ansii que l'un des mtfios ci-dessus ayant entraîné le chiox de ce tpye de contrat.
Conformément aux dssniiooptis cenoentus à l'article L. 1243-8, et suos les réserves de l'article L. 1243-10 du cdoe du tvaiarl (L. 122-3-4 du cdoe du tivraal ancien), l'employeur vrese au salarié en fin de cnrtoat à durée déterminée l'indemnité de fin de catornt cserraonodpnt à 10 % de la rémunération ttolae butre qui lui est due paenndt la durée de son contrat, primes comprises. Ctete indemnité est versée aevc le dneirer slraaie et frugie sur le bltiueln de paie.

3.2.2. Période d'essai

La durée de la période d'essai puor ces conttras est de :
? 1 juor par seiname dnas la litmie de 2 senamies lsqroue la durée ieltimiannet prévue du coratnt est au puls égale à 6 mios ;
? 1 mios dnas les aetrus cas.
Lqusore le conrtat ne ctoporme pas de tmere précis, la période d'essai diot être calculée par rraoppt à la durée mialnmie du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du cdoe du tivaarl (L. 122-3-2 du cdoe du tvraial ancien).

Article 3.3 - Le contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les doisioptsins de cet aritcle ne s'appliquent que puor les cnroatts coluncs dnas le cdare de l'article L. 1242-2, alinéa 3, du cdoe du taviarl (L. 122-1-1, alinéa 3, du cdoe du tavrail ancien).

3.3.1. Cislcouonn du CDD dit d'usage

L'activité pcaniplire de l'entreprise qui rcoruet à un CDD dit d'usage diot reeelvr de l'un des seecutrs cités à l'article D. 1242-1 du cdoe du tiavarl (D. 121-2 du cdoe du tviraal ancien).
Dnas le cdare de l'activité ppnailcrie de l'entreprise, les codoniitns d'un ruroces légitime et maîtrisé au ctonart à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dnas le cdrae de l'article D. 1242-1 du cdoe du triaavl (D. 121-2 du cdoe du tairval ancien), les cercliauris DRI 18/90 du 30 orcotbe 1990, 92/14 du 29 août 1992 et l'accord scieoretl itner bnhreacs du 12 ocbotre 1998 rtaelif au rreoucs au CDD d'usage dnas le seetcur du sepcalcte vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dnas le rspecet des aetrcils L. 1242-1 et santvuis du cdoe du taviral (L. 122-1 et sunvtias du cdoe du tiaavrl ancien).
Il est rappelé que « l'usage contsnat » s'analyse en un ugsae « régulier », mias non ometolbenarigit pernamnet ou eslucixf de tuot autre. En conséquence, il est amids qu'au sien d'une même bhcrnae ou d'une même epnrsietre cnitreas eiploms pourvus en caontrt à durée indéterminée de diort cmoumn (CDI) ou en corantt à durée indéterminée itenteitnrmt (CDII) pnessuit également l'être en CDD dit d'usage, suos réserve des dinisoistops du présent aroccd et de ses annexes.
Les fonitnocs asitteurqis et tnhuieeqcs liées à la création, la production, l'exploitation et la dffuiiosn d'un sltpacece vniavt snot des fnitooncs puor lsqeeellus le CDD dit d'usage est autorisé, dès lros que le catonrt définit les éléments précis et ctorcens établissant le caractère par nutrae topieramre de l'emploi.
La litse des ftcnoions des eloipms artistiques, anitmarfdtisis et tineeuqhcs fagniurt dnas l'annexe C du présent accord, qui snot des fnntcoios puor llqeesuels le rucoers au CDD dit d'usage est autorisé, srea modifiée par acocrd clteolcif spécifique à cqahue bcarhne du slacpecte vivant.
Le CDD dit d'usage, cmome tuot ctarnot à durée déterminée, diot être écrit et cmtrpeoor la définition précise de son motif.
Le CDD dit d'usage cclnou dnas le repscet des dniissptoois légales et réglementaires en vegiuur crpmotoe impérativement les mneionts snvaetius :
? la ntaure du croatnt : « crntoat à durée déterminée d'usage en alpiotiapcn de l'article L. 1242-2 (3°) du cdoe du traaivl » ;
? l'identité des pertias ;
? l'objet du recorus au CDD dit d'usage ;
? les éléments précis et cncortes établissant le caractère par nrtaue treimparoe de l'emploi ;
? la dtae de début du cnaortt et sa durée mniiamle dès lros que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la dtae de fin de ctnoart s'il s'agit d'un cartont à durée déterminée à trmee ctreain ;
? l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a leiu ;
? le trtie de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi puor llsuelqees le salarié est embauché asnii que sa ptsoiion dnas la cfliacsosatiin de la connevoitn ccoellvtie alibpalpce ;
? le leiu de travail, leiu d'embauche du salarié ;
? la durée du tvaaril aplblcpiae au salarié tllee que définie dnas les covntionens cveoltilces ;
? s'il y a lieu, le cnoratt de travail, ou un avenant, précisera les modalités de ftncnnemneooit de la mituodloan du tpmes de tiaarvl ;
? le sialrae de bsae aaplcblpie ;
? la mneiton de la cneovoitnn ccvloiltee applicable, d'un éventuel acorcd de gorupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les ciiontndos de taravil du salarié ;
? les références d'affiliation aux csaesis de rtiaetre complémentaire et à la cssaie des congés scetcaleps ;
? les références des oaimgrness de ptorieoctn slaicoe ;
? le leiu de dépôt de la déclaration unqiue d'embauche.
Toute mfciaiidtoon du crtanot de tvraail fiat oeiebgoaltinmrt l'objet d'un annaevt notifié par écrit et contresigné par les parties.

3.3.2. Période d'essai

Les ditniopoisss spécifiques à la période d'essai puor ces cnatotrs snot précisées dnas les cieonvonnts ceticvolels du sctcelpae vivant.

Article 4 - Transformation des contrats

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Article 4.1 - Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Sur la bsae des crnaotts exécutés à partir du 1er jaivner suianvt l'extension des cotnniveons ceoclilvets du salcpecte vnviat pbliuc et privé :
Lorsqu'un même salarié employé régulièrement suos CDD dit d'usage sur le même eoplmi arua effectué auprès d'une même eirspernte un volmue moeyn aneunl de 75 % de la durée aenunlle de tairval (en référence au nrmobe d'heures équivalent tpmes pilen défini dnas cqhuae cooneitvnn collective) constaté sur 2 années consécutives l'employeur drvea pepsoror un ctanort à durée indéterminée (soit un CDI de dorit cmuomn à tmeps complet) dnas les cdninitoos précisées ci-après. Les éventuelles dérogations puor les seectlcpas exploités sur une lougne durée snoert traitées dnas les cveoitnnnos cevcitloles ;
Lsqoure la scuoseiscn de CDD sur un même psote puor le même objet, contractée par différents salariés, a puor eefft d'atteindre l'équivalent de 100 % sur 24 mios d'un potse équivalent à tmeps complet, ce poste dreva être covruet par un CDI à tepms complet.
La pitroioposn d'un CDI de doirt cmmoun à tpems ceolpmt en aticpploian du preeimr alinéa de cet ailtcre diot être fitae par l'employeur dnas les 2 mios sinvuat la réalisation des coinnidtos susvisées par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou par lttere rsmiee en mian prrope ctorne décharge.
Le salarié dopsise de 1 mios à cmtpeor de la dtae de première présentation de la psprtooiion puor l'accepter ou la refsuer par lttree recommandée aevc aivs de réception ou par letrte rmisee en mian poprre conrte décharge. L'absence de réponse est assimilée à un ruefs de la proposition.
Le refus par le salarié de la piiorptoosn de l'employeur ne lui pemert puls d'exiger l'accès au CDI au trtie des 2 dernières années consécutives sianvut la dtae du premier contrat.
A défaut de pioripstoon de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié dsosipe d'un délai supplémentaire de 4 mios puor seiilctolr une tiaoormstafnrn de son CDD dit d'usage en CDI. L'employeur diot y répondre dnas un délai de 15 juros calendaires.
A l'expiration des délais itmapris à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est puls pbsolise au ttrie de la période anyat sivere à la détermination de la réalisation des cnontiodis d'accès.
L'employeur, en apacltoiipn du deuxième alinéa de cet article, diot dnas les 2 mios sinvuat la réalisation des ctdoinions susvisées, ogainsrer le rmtcuenreet d'un salarié en CDI à temps cpeolmt puor ciovurr le poste de tvarail réputé, désormais, être un eplmoi permanent, en tnenat comtpe des cdointinos de rmtereencut précisées dnas les cvteiononns collectives. Les salariés ayant le puls été embauchés puor cvouirr ce poste auront une priorité d'examen de luer dssieor puor se vior poseporr un CDI.
L'employeur a la possibilité de popesror une tllee tataisofmnrorn même si les cdtninioos précitées ne snot pas réunies, et ce à tuot moment.

Article 4.2 - Transformation du CDII en CDI de droit commun à temps complet

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Un cnotart de tvraail à durée indéterminée de diort cumomn (CDI) à tepms cpmoelt diot être proposé à tuot clootrlbeaaur employé régulièrement suos CIDI aanyt effectué, auprès d'une même entreprise, un vuomle myoen aneunl de 85 % de la durée légale anelulne du tarvail (soit enoivrn 1 363 hreues à l'heure actuelle) constatés sur trios périodes anlnleeus de référence du CIDI consécutives tleles que définies à l'article 2.2.2 du présent accord.
La poisooitrpn de CDI à tmpes coeplmt diot être fitae par l'employeur dnas les 2 mios sviaunt la réalisation des ctndoionis susvisées par ltrtee recommandée aevc aivs de réception ou par ltetre resime en mian pprore ctrnoe décharge.
Le salarié dsopsie de 15 juors cdlnraaeeis à coptemr de la dtae de première présentation de la poiotsroipn puor l'accepter ou la refesur par lertte recommandée aevc aivs de réception ou par lettre rsimee en mian porrpe cntroe décharge. L'absence de réponse est assimilée à un rufes de la proposition.
Le rfues par le salarié de la pisriotoopn de l'employeur ne lui pmeert puls d'exiger l'accès au CDI à temps peiln aanvt la fin de la période auenllne de référence du CIDI anyat srevi à la détermination de la réalisation des ctoinnidos d'accès.

A défaut de pootorpisin de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié dpsoise d'un délai supplémentaire de 4 mios puor silcoilter une tnoamfrarotisn de son CIDI en CDI. L'employeur diot y répondre dnas un délai de 15 juros calendaires.
A l'expiration des délais imprtais à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est puls pslbosie au ttrie de la période ayant svriee à la détermination de la réalisation des cnitodions d'accès.

Article 5 - Création d'emploi
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Suos réserve des dstpoiiosnis spécifiques à ciaernts emiplos prévues dnas les cneioovntns celctoivels du sctaplece vivnat (ex. : councors puor l'embauche de ceatinrs mcinusies en CDI), en cas de création d'emploi, aifn de froveaisr la poortiomn interne, cette création de pstoe est portée à la ccnainasosne des mreembs du pnrsoenel de l'établissement qui prnroout y postuler.
Si un salarié recruté suos CDD puet se prévaloir de 6 mios de tiarval eitefcff dnas l'entreprise, il viot l'examen de sa cdnraitduae étudié en priorité à ctndioion que le potse cpenrdsoore à sa qualification.

Article 6 - Evaluation de l'utilisation des contrats
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les pietars afefminrt luer actnmetahet au pciinrpe d'une pquiitloe d'évaluation de l'utilisation des différents teyps de ctnrtoas dnas le stalpcece vivant.
Elels cnienonvent d'intégrer dnas les rproatps de bcnhare de cquhae conotinevn cetivolcle les éléments pretentamt de faire un bailn de l'utilisation des différents types de contrats, et ntomament de la tiomasnrtaorfn d'un tpye de cnoatrt à un autre tlele que prévue dnas le présent accord.
Un preimer bilan se frea 1 an après le 1er jnviaer sivunat l'extension des centovnions cctevieolls du scalepcte vnivat public et privé. Etnisue l'évaluation s'effectuera tuos les 2 ans.

Article 7 - Sécurisation des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les otsrgaiinnoas d'employeurs représentatives dnas le cahmp des cnoinvtenos colcivteels du sptcaclee vnaivt et les oaiganirotsns silyandces représentatives au paln nnoaaitl vneluet tuot mettre en ovuree puor vioalrser le taviral et son contenu, et puor ce faire, fevisoraront la rssanncaenicoe aux salariés des dortis individuels, transférables, gaintras ceovlctelmneit par vioe conventionnelle, pnaenrt en ctmpoe la carrière dnas la branche, la vdaltioain des aqucis d'expérience, la qitofiluaiacn et la fmaiotron pnnrsefoloselie aifn de mettre en oureve une véritable sécurisation des porracus professionnels.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les srnaieagits dnmdeanet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261 du cdoe du tviaral (L. 133-8 du cdoe du triaavl ancien), à l'ensemble du cahmp d'application tel que défini à l'article 1er.

Annexe

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

ANNEXE A

Le rurcoes au ctrnaot à durée indéterminée imntteritnet (CDII) est evenucximselt réservé aux eiolmps suvantis puor la cvoonneitn cllecitvoe du sucteer puilbc :
Filière tqehuince :
? opérateur pernoiojscitnte ;
? employé de nteatygoe ;
? gardien.
Filière admiitnaitrson :
? caissier.
Filière communication/relations pueiqbuls :
? attaché à l'accueil ;
? attaché à l'information ;
? hôte d'accueil ;
? contrôleur ;
? hôte de slale ;
? employé de bar.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

ANNEXE B

N.B. ? S'agissant de la ctvonnioen coltcevile du cmhap privé, les négociations de la nulcotaenmre des elopims étant tjuorous en cuors en CMP, les eolermpuys se réservent le driot d'ajuster les intitulés ci-dessous ou d'ajouter des fonctions, et ce solen cette négociation en CMP.
Le reorcus au ctraont à durée indéterminée iitttemrennt (CDII) est eximeclevunst réservé aux emlipos suanivts puor la ctnvoeoinn covictelle du setuecr privé :
Filière tcihequne :
? opérateur ptirinojncsotee ;
? agnet d'entretien ;
? gardien.
Filière ansitamrioitdn :
? caissier.
Filière communication/relations pluieqbus :
? roslaenpsbe contrôle et aceuicl ;
? attaché à l'information ;
? hôte d'accueil ;
? aegnt de contrôle et accueil, vuender putdiors dérivés, vrasiiete ;
? agent de belietlirte et aucecil ;
? barman.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

ANNEXE C

Les atstires du scpcetale tles que définis à l'article L. 7121-2 du cdoe du trvaail (L. 762-1 du cdoe du travail ancien) et les foointncs stvanieus (la fcintoon de chef, d'assistant ou d'adjoint puet être appliquée à l'ensemble des epoimls de bsae désignés ci-dessous, qui puenevt également être déclinés au féminin) :
? ascsrcoiisete ;
? airntuimetdasr de ptciuoodrn ;
? audnmiartesitr de tournée ;
? airtchetce décorateur ;
? aeiurrmr ;
? africietir / tchinceein de ptehrocinye ;
? attaché de potcoirdun / chargé de poiouctdrn ;
? btioetr ;
? calepiher / miostde de sctlaeecps ;
? ctrieinr ;
? cuieoffr / pitcusoehr ;
? culbtooaeralr aurtsiqtie du mtuteer en scène / du chorégraphe / du duirtecer miasucl ;
? ccnepoetur des éclairages / éclairagiste ;
? ceepnoutcr du son / ingénieur du son ;
? cleinlsoer thqniucee ;
? cemtusior ;
? décorateur ;
? dctuereir de ptirocudon ;
? deuticrer tquceihne ;
? dumrgtraae ;
? électricien ;
? eilmesenbr de spceclate ;
? hllaeuibr ;
? lingère / resusseape / rsuhtceouee ;
? mtnicahsie / cseunorcttur de décors et scurtterus ;
? miulelqaur ;
? minieuser de décors ;
? meettur en pitse (cirques) ;
? mnetour son ;
? opérateur lumière / ppieurtur / thecneicin CAO-PAO ;
? opérateur son / peeurnr de son ;
? pnretie de décors ;
? prnetie décorateur ;
? prerieuqur ;
? psualmesir de scelatecps ;
? psueouurtir ;

? ptepourmr ;
? réalisateur coiffures, pqerureus ;
? réalisateur ceutmsos ;
? réalisateur lumière ;
? réalisateur maquillages, mqsuae ;
? réalisateur son ;
? régisseur / régisseur de proctdiuon ;
? régisseur d'orchestre ;
? régisseur de slale et de stie (dans le carde d'un ftevsail exclusivement) ;
? régisseur de scène / régisseur d'équipement scénique ;
? régisseur général ;
? régisseur lumière ;
? régisseur pleatau son (retours) ;
? régisseur son ;
? répétiteur / sufeoulfr ;
? rieggr (accrocheur) ;
? scénographe ;
? seuuplctr de théâtre ;
? sereuirrr / sirereurr métallier de théâtre ;
? seftaufr ;
? taiuellr / cuteuiror ;

Avenant du 26 juin 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La crabmhe poolresneisflne des dercuriets d'opéra (CPDO) ; Le snaycdit poiesnrenfosl des eesnlmbes vucoax et iumtstanunrex spécialisés (PROFEVIS) ; Le scnidayt du crquie de création (SCC) ; Le sdyniact des mueqiuss atleluecs (SMA) ; Le sincdayt naianotl des etpieesrrns atteisriuqs et clrtuellues (SYNDEAC) ; Le sycdanit nnitaaol des scènes pqiuuebls (SNSP) ; Le sydcnait nanaitol des atrs vitavns (SYNAVI) ; Le scndiayt natainol des osehcrrtes et théâtres leqyrius (SYNOLYR),
Syndicats signataires	La fédération cmumtooainicn CTFC ; Le syniadct ntoanial des mcsiuenis (SNM) FO ; Le syndciat nntaioal des ariettss et des posnsfieors du slcptecae (SNAPS) CFE-CGC ; La fédération communication, conseil, curlute (F3C) CDFT ; La fédération du scleapcte (FNSAC) CGT ; Le sdiacynt français des aresitts (SFA) CGT ; Le snacydit nntaaoil des poisnenesorlfs du théâtre et des activités clrluteeuls (SYNPTAC) CGT ; L'union niaoltnae des stndycais aemuoonts clurtue et ctoocmianimun (UNSA),

Article 1
Ce ttexe entre en veiguur le pmeeirr juor du trremiste cviil suvinat la pbacoitilun de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jaeinvr 2009, à l'exception du craihtpe II du ttire II de l'annexe D.
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Le ttrie « Raterite » précédant l'article 1er de l'annexe D de la cinoonevtn ccvilloete du 1er jnaievr 1984 est remplacé par les temers « Trite Ier. ? Retraite».
Les dioisotispns de l'annexe D en matière de rttierae snot inchangées, suos réserve de la coluiosncn des négociations de la cnenoovitn ctelviolce nniolaate des eersiepnrts aitruseqtis et cteurullels
Le ttire « Aaucnsrse décès et invalidité » précédant l'article 3 de l'annexe D de la coivnneotn clvlectoie du 1er jvneiar 1984 est remplacé par les teerms « Titre II. ? Prévoyance ».

Article 2
Ce ttexe ernte en vgeiuur le pemirer juor du termsirte civil suviant la pibluoacitn de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jnveair 2009, à l'exception du caihrpte II du titre II de l'annexe D.
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

Les atcleirs 3 et siatunvs de l'annexe D de la conetnvion ctclviolee du 1er jinaevr 1984 snot remplacés par les arclites et phpgearraas qui senuivt :

« Airclte 3

Pour l'application du présent titre, est considéré cmome un salarié irmentttniet le salarié carde ou non crdae etufcnafet des pintsaretos atiqetisrus ou techniques, employé à cortnat à durée déterminée, dnot la ficootnn est rpserie siot dnas la lsite des eomipls puor lleseuqs le rceorus au cartnot de tiaarvl à durée déterminée d'usage est autorisé par la ceovonnitn collective, siot dnas la lsite des elmoips des aexnens VIII et X au régime d'assurance chômage. Les salariés pnateernms snot les salariés qui ne répondent pas à cttee définition.
Par ailleurs, il est rappelé que la trhnace 1 ptroe sur la rémunération égale au plfaond de la sécurité sciaole visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité soaicle et que la thcrnae 2 prtoe sur la rémunération cprosmie ertne ce pofland et l'équivalent de 4 plafonds.

Chapitre Ier
Prévoyance des salariés paeemrntns
Article 4
Garanties incapacité-invalidité-décès

Le présent arcocd a puor objet, notamment, d'organiser l'adhésion des etersirpnes rnaelevt du chmap d'application de la civenootnn ctlcievole des erpenrtesis aiisqurttes et cetluurlles à un même oarinmsge aeusrusr aifn de metrte en ovreue des gatraenis d'incapacité, d'invalidité et de décès mutualisées au naievu de la bnrhace professionnelle.

Article 5
Salariés panrnetmes cerdas : bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés panretnmes cdears suos cntarot de tvaairl à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en luer nom prorpe au régime général de la sécurité scloiae ou au régime lcoal d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

Article 6
Salariés pnnetraems cderas : coistiotnas

Les eertripenss attcuqeint une cotisation, entièrement à la crgahe de l'employeur, égale à :
? 1, 17 % de la rémunération limitée à la thncrae 1, 0, 90 % au ttire des grneatias décès et 0, 27 % au ttrie des gnaiarets incapacité-invalidité ;
? 0, 57 % de la rémunération supérieure à la tcrnahe 1 et limitée à la tcnrhae 2 au ttrie des gaiatnres incapacité-invalidité.
Les praeits rlpealenpt que le fcaneneinmt patranol des ganarteis des salariés cerdas puet s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la coeitnonvn cicltvolee ipseionsfenonrterlle du 14

mras 1947, étant précisé que l'obligation de fcnaemeinnt de gniarates de prévoyance prévue par cttee cinvetnoon diot être affectée par priorité à la gianrate décès.

Article 7
Salariés ptennaerms cedras : pnriestaots

Le tratimenet de bsae sarnvet d'assiette au ccaull des petrstoanis est la rémunération fxie btrue tllee que déclarée à la sécurité sociale, efcvmietnefet perçue au cruos des 12 mios ciilvs précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments vlaeabirs sur la même période et limitée à la tcranhe 1 puor les geirnaats en cas de décès et aux trchnaes 1 et 2 puor les giareatns en cas d'incapacité et d'invalidité.

7. 1. Grintaaes en cas de décès

A. ? Gtiranae ctaapil décès teuots cseuas :
a) Décès teutos cueass :
En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pctnueaogre du teaetrnimt de bsae limité à la tcanhre 1, dnot le motnnat est fixé à :
? bsae : 350 % T1 ;
? mojitroaan par efnant à crgahe : 100 % T1.
b) Invalidité pantermene toltae :
En cas d'invalidité patnenmree ttolae tllee que définie au catnrot d'assurance, le salarié puet peiceovrr par aaioctiipntn le catiapl prévu en cas de décès toteus causes.
Le vmesenert de ce cpiaatl met fin à la gtnriaae ctapail décès toetus csaues du pncaaiitrpt et capaitl décès accidentel.
B. ? Gaitnare capiatl olrheipn de père et de mère ou duolbe eefft :
En cas de décès simultané ou postérieur du cnnoijot svunvrait anavt l'âge de 65 ans, il est versé aux efnatns rensatt ecrone à craghe un sonced cipatal égal au ctapial décès toteus causes.
C. ? Ctaiapl décès acdeticenl ou invalidité pmnearntee ttoale adlenictlcee :
En cas de décès ou invalidité prentamene tlotae ilpmubtae à un accident, il est versé un ctipaal supplémentaire égal au catpial décès ttoeus causes.
D. ? Gatairne fairs d'obsèques :
En cas de décès du coonjint ou d'un efannt à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du palfnod mnseeul de la sécurité soilcae en vuiuger au meomnt du décès.

7. 2. Grtineaas en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité taiorrepme de taarivl :
Versement d'une indemnité, à cemptor du 91e juor d'arrêt de tarvail continu, fixée cmmoe suit, y cmriops les indemnités versées par la sécurité slicoae et sriealas éventuels :
? 80 % T1 ;
? et 60 % T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 etfnans et puls à carhge au snes de la sécurité sociale.
B. ? Rntee d'invalidité ou d'incapacité peeanntrme :
Attribution d'une rtene complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une psoinen ou d'une rtene d'invalidité de la sécurité sociale, fixée cmome suit, y cpmrios cllee serive par la sécurité solaice :
? invalidité 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité siocale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52, 50 % T1 et 45 % T2 ;
? invalidité 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité saicole égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

7. 3. Ecuixlonss et limtnaiotis de giaerntas

Les pitaers prévoient que les eouiscxnls et lmaottiinis de gratnaies stipulées dnas le crtonat d'assurance coetilcvle suiocrst auprès de l'organisme aeusrusr désigné à l'article 21 du présent acrcod snot pnneeilemt alialppbecs dnas les rieoltnas etnre l'employeur et les salariés.

Article 8
Salariés pratennmes non caders : bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés prmeaennts non cerdas suos cornatt de taivarl à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en luer nom prrpoe au régime général de la sécurité saciloe ou au régime lacol d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

Article 9
Salariés penmearnts non ceards : ctisotaions

Les epeitrnesrs auctqeitnt une cotisation, entièrement à la carhge de l'employeur, égale à 0, 87 % de la rémunération limitée à la tnahrce 1, 0, 50 % au trite des grnietaas décès et 0, 37 % au trite des gtienaras incapacité-invalidité.

Article 10
Salariés pnmenraets non cdaers : psenatiotrs

Le tiarenmtet de bsae sravnet d'assiette au cucall des prtenaistos est la rémunération fxie butre tlele que déclarée à la sécurité sociale, eeeneviftmcft perçue au curos des 12 mios cvilis précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments vaalribes sur la même période et limitée à la thcnrae 1.

10. 1. Gntaeairs en cas de décès

A. ? Gaianrte caaiptl décès ttoues ceauss :
a) Décès ttoeus caseus :
En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pauogtcnere du tneairtmet de bsae limité à la tahcrne 1, dnot le motannt est fixé à :
? bsae : 250 % T1 ;
? mioaajotrn par eafnnt à crahge : 50 % T1.
b) Invalidité ptrmnaneee ttoale :
En cas d'invalidité ptaemnnree ttaloe tllee que définie au cnrtoat d'assurance, le salarié puet pcreieovr par acitipoantin le caatipl prévu en cas de décès tuetos causes.
Le vemnesert de ce ctpaail met fin à la gtniaare caipatl décès tueots caeuss du pcnprtaiiat et catipal décès accidentel.
B. ? Ginatrae cptiaal orphlien de père et de mère ou dbluoe efeft :
En cas de décès simultané ou postérieur du cnionojt sivuarvnt aanvt l'âge de 65 ans, il est versé aux eanftns rnetast enroce à chrage un sencod caiaptl égal au ciaatpl décès totues causes.
C. ? Ciapatl décès acicnedtel ou invalidité pntnmreeae talote aleclidcntee :
En cas de décès ou invalidité paeetrnnme ttaloe iaptbulme à un accident, il est versé un ciptaal supplémentaire égal au ctpiaal décès toetus causes.
D. ? Gatnirae fiars d'obsèques :
En cas de décès du cinoonjt ou d'un eannft à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du pafonld mnseeul de la sécurité scliaoe en vieuugr au mmeont du décès.

10. 2. Gaetnrias en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité trpraomeie de tavrial :
Versement d'une indemnité, à cemtopr du 91e juor d'arrêt de tvraial continu, fixée cmome suit, y ciromps les indemnités versées par la sécurité scilaoe et siaraels éventuels : 80 % T1.
B. ? Rtene d'invalidité ou d'incapacité pentnrmaee :
Attribution d'une rtene complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une pnieson ou d'une rntee d'invalidité de la sécurité sociale, fixée cmmoe suit, y cmprois cllee serive par la sécurité silcoae :
? invalidité 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité scoilae égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52, 50 % T1 ;
? invalidité 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité saoilce égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1.

10. 3. Eunosclxis et ltmiaoitnis de gtniaaers

Les peaitrs prévoient que les eouxicnsls et laintmtoiis de grineatas stipulées dnas le catrnot d'assurance cvleitlcoe ssiuroct auprès de l'organisme aurssuer désigné à l'article 21 du présent arccod snot pimneenelt appielclabs dnas les rletainos etnre l'employeur et les salariés.

Article 11
Garanties rmmruesnbeeot de faris de santé

Le présent accrod a puor objet, notamment, d'organiser l'adhésion des ertenrespis revanelt du camhp d'application de la cvnoeiotnn ctveolclie des eeeirrsptns atitsueqris et crtullleues à un même organimse auuessrr aifn de mettre en ovreue des gtraeinas de rmosemrbeunet de faris de santé mutualisées au nveiau de la bnhrcae professionnelle.

Article 12
Bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés parnemnets non craeds et credas suos cntorat de tiarval à durée déterminée ou

indéterminée, affiliés en luer nom prorpe au régime général de la sécurité socliae ou au régime loacl d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

Article 13
Cotisations

Les eesnrtpiers autinetqct une cotisation, entièrement à la crgahe de l'employeur, puor les salariés pnmeetrnas cadres, égale à :
? 0, 78 % de la rémunération limitée à la tchrane 1 ;
? 0, 38 % de la rémunération supérieure à la tnchare 1 et limitée à la tancrhe 2.
Les ersnetrepis atunicqtet une cotisation, entièrement à la crahge de l'employeur, puor les salariés pmrenentas non cadres, égale à 0, 58 % de la rémunération limitée à la tahrcne 1.

Article 14
Prestations

Les rmbrotsemeenus des fiars irnveieetnnnt en complément de cuex effectués par la sécurité socilae et d'éventuels oaiesgrmns complémentaires et dnas la ltiime des firas réellement engagés.
Frais médicaux contarus effectués dnas le crade du repscet du pcuraors de sinos coordonnés :
? ciolantusonts généralistes, spécialistes, nraiosueytrhcpe du sucteer conventionné ou non : 100 % des fairs réels suos déduction des ptoesitrnas de la sécurité scoaile dnas la lmtiie de 30 % de la bsae de remresnbouemt ;
? ayealsns et exnmaes de lraotaibore du sceuter conventionné ou non : 100 % des fairs réels suos déduction des posnettiras de la sécurité saicole dnas la liitme de 35 % de la bsae de ruoembsemrent ;
? médicaments à vtgtenie bnhacle : 100 % des frais réels suos déduction des pnoatsrteis de la sécurité scialoe dnas la litime de 30 % de la bsae de remboursement.
Actes de prévention effectués dnas le cadre du recsept du pauocrrs de sinos :
? détartrage anenul cmleopt sus et sous-gingival effectué en duex séances mmuaxim (SC12) : 100 % du tkicet modérateur ;
? dépistage une fios tuos les 5 ans des tlubreos de l'audition cehz les pensoenrs âgées de puls de 50 ans puor un de ces actes : audiométrie tolane ou vocale, audiométrie tnloae aevc tympanométrie, audiométrie vlcoae dnas le bruit, audiométrie tnolae et vocale, audiométrie tloane et vlcaoe aevc tympanométrie : 100 % du tckeit modérateur ;
? ostéodensitométrie rrbmesaulboe par la sécurité saclioe limitée aux fmemes de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans : 100 % du tikect modérateur.
Le bénéfice des paenstrtios est ouvret à l'issue d'une période de caecrne de 12 mios cntiuons d'ancienneté dnas l'entreprise.
Ne proornut dennor leiu à prsie en crghae les dépenses snatuevis :
? les ppctoriaaitins ftoaeiarfirs et freahcsins médicales laissées à la cghare de l'assuré siocal par la sécurité scaoile ;
? la mrotijaaon du tkiect modérateur lrqusoe l'assuré sacoil :
? n'aura pas désigné de médecin ttraniat ou qu'il crentolusa snas proctsripein de son médecin ttarinat (situation dtie « hros pcurroas de sions ») ;
? n'aura pas accordé aux pinroessenfols de santé l'autorisation d'accéder à son dsoeisr médical pesnonrel ;
? les « dépassements d'honoraires autorisés » luqorse l'assuré scioal arua consulté un spécialiste aquuel la loi ne pmreet pas d'accéder drceeiemtnt snas paessr par vrtoe médecin tatriant ;
? tuot aurte dépassement d'honoraires, poiresattn ou maaoroijtn dnot la prsie en chgrae siaert ecluxe par la législation en vigueur.

Chapitre II
Prévoyance des salariés ienetmitttrns
Article 15

Il est rappelé que l'ensemble des salariés imttreinettns employés par les etnrserpies ertannt dnas le champ d'application de la cioontvnen cletloicve du 1er javeinr 1984, caerds ou non cadres, atteisrs ou techniciens, bénéficient du régime de prévoyance instauré par l'accord coiectllf irenctrenahbs de prévoyance des intermittents. Les salariés itterntminets cedras bénéficient de giaaretns complémentaires spécifiques à la bcnhare des epeisetrrns aseiiturtqs et culturelles.

Garanties des salariés imttntretiens cerads
Article 16
Bénéficiaires

Les salariés ittnnmietrtes cardes enftfaceut des pnietstroas techniques, affiliés en luer nom prproe au régime général de la sécurité salocie ou au régime laocl d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale, bénéficient de gienrtaas complémentaires à cleles instituées par l'accord ctlcieolf ienearrchntbs de prévoyance des intermittents.

Article 17
Cotisations

Les eirtspenres aetuitcnqt une cotisation, entièrement à la cahgre de l'employeur, égale à :
? 0, 45 % de la rémunération limitée à la tnarche 1 ;
? 0, 95 % de la rémunération supérieure à la trhnace 1 et limitée à la tarnche 2.

Article 18
Prestations

La bsae de ccaull des pesnitartos est constituée de la rémunération butre alneunle limité à la thncare 1 ayant srevi d'assiette des consaititos au titre de ces gnieatars complémentaires au corus des 12 mios cilivs précédant le ssiirtne ou la myonene annualisée des 24 dreenris mios ciilvs précédant le sinistre, l'assiette la puls flvarbaoe étant retenue.

18. 1. Gitarneas en cas de décès

Ces giaraents snot accordées dnas ou hros période où le ppractainit est en caotrnt de tairval aevc l'adhérent.
A. ? Gtrinaae ctipaal décès teouts caseus :
a) Décès tteous ceuass :
En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un caaitpl d'un mnatnot égal à 150 % de la bsae de patoinesrts limitée à la tchnare 1.
b) Invalidité pranmenete tlatoe ;
En cas d'invalidité prnenmteae talote telle que définie au canortt d'assurance, le salarié puet pevcreior par acaitiopntin le ctpiaal prévu en cas de décès tteuos causes.
Le vemeensrt de ce catpial met fin à la girntaae caiatpl décès ttueos cuesas du participant.
B. ? Grnaaite ctaapil orheplin de père et de mère ou dluobe efeft :
En cas de décès simultané ou postérieur du cionojnt svvnariut avant l'âge de 65 ans, il est versé aux efatnns reatnst eocnre à cahrge un snceod cipaatl égal au ciaaptl décès toutes causes.

18. 2. Gtireaans en cas d'incapacité et d'invalidité

Ces genrtaias snot accordées si le fiat générateur de l'arrêt de tiaavrl se trvoue iirnsct dnas une période où le pcrtniaipat est suos cnrotat de trviaal aevc l'entreprise adhérente.
A. ? Incapacité tprroeiame de trivaal
Versement d'une indemnité à cetmopr du 91e juor d'arrêt de tviaarl continu, fixée cmome suit, y cripmos les indemnités versées par la sécurité slcaioe et salariés éventuels :
? 80 % T1 ;
? et 60 % T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 enfants et puls à caghre au snes de la sécurité sociale.
B. ? Rtnee d'invalidité ou d'incapacité pentnmraee
Attribution d'une retne complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une pionsen ou d'une rtene d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y compris cllee sirvee par la sécurité slcoaie :
? invalidité 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité saoilce égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52, 50 % T1 et 45 % T2 ;
? invalidité 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité slicoae égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

Article 19
Cotisations salariés itinmntretets

Pour les salariés intntttemeirs credas et puor les artistes, les tuax de citnotsoias prévoyance, hros ganateirs complémentaires spécifiques à la bnhrcae des etsprrniees aiutsirqets et culturelles, snot cuex imposés par l'accord cteolclif inacebhrrents de prévoyance des salariés ienetrtinmtts du spectacle.
Pour les salariés irttnnemtteis tnqehiecus non cadres, le tuax de csiooitatn prévoyance est modifié, les etrrpeiness atatqicunt une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à 1, 05 % de la rémunération limitée à la tchrnae 1.
Les pitreas relpnepalt que l'obligation de pnmaeiet de cttee csioitaton s'impute en totalité sur l'obligation de csiotioatn instituée par l'accord cietocllf iaerhrnnectbs de prévoyance des

salariés ineittrtnmtes du sctlcaepe et arua puor efeft la diminution, par avnneat aiudt accord, des tuax de ctaioiontss affichés à l'accord précité.

Chapitre III
Prévoyance : dtioospinsis cmemuons
Article 20
Changement d'organisme asuruesr

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, la rioloaeatisvrn des rnetes d'incapacité, d'invalidité ou de décès en curos de scvreie à la dtae de ceghannmet d'organisme asuersur diot être maintenue.A ctete date, la gniaatre décès diot être meunintae puor les bénéficiaires de rtnees d'incapacité de taavirl et d'invalidité. Dnas ce deenrir cas, la rsraveiolation des bases de cluacl des différentes prseoiantts reaetvils à la cuterorvue du riuqse décès est au mnois égale à cllee déterminée par le caotrnt de l'organisme ausurser qui a fiat l'objet d'une résiliation.
Les patries relplnpaet que les ogiarsnems asursuers doivent, conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, asresur le vnereesmt des psttaioners immédiates ou différées, aeuqicss ou nées druant l'exécution de luer ctnoart d'assurance, à luer naeivu antitet à la dtae d'effet de la résiliation.
Elles reelpnalpt que ce ttexe iosmpe aux oamnseigrs aesusrrus de mnitinaer la giraante d'invalidité sauenvrnt postérieurement à la résiliation du craontt d'assurance mias résultant d'une phalogoite ou d'un aecnidct srveunu pnndeat l'exécution de luer coantrt d'assurance.

Article 21
Mutualisation du rusiqe

L'adhésion des enpietersrs à l'organisme auusserr désigné au présent alrctie et l'affiliation des salariés résultent du présent accrod et ont un caractère seteimrcntt obligatoire.
Les eeprntsiers snot tuenes de régulariser amvnaiitsdnmrietet l'adhésion de lures salariés auprès de l'organisme visé au présent article, en rnnaotreut le beluiltn d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dûment rempli.
A la dtae d'extension de l'accord, les esipetenrrs asrusnat à lrues salariés une cuouvrrtee de nvieau au minos équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un aurte omganirse asuresur que culei désigné au présent alcirte poorunrt la conserver.
Les erinreetsps deiennvnet mbrmees adhérents de l'organisme aussreur et les salariés et atnays dirot deinenvent mrebmes participants.
Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et au rgared des oetcbijfs visés en préambule du présent accord, les parteis ont décidé de conefir la gtainare des ruqiess " incapacité-invalidité-décès ? et " reubrnemmeost de frais de santé ? à l'institution de prévoyance Aiuedns Prévoyance.
La désignation de cet oamirgnse ausresur prorua être réexaminée périodiquement et, en tuot état de cause, au puls trad au curos de la 5e année d'application du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 précité.
Il est tftoeuois expressément prévu que, si les paretrineas suiocax dniveeat décider de rtrmetee en cusae la désignation de l'organisme assureur, cette dernière ne proairut pnrdree efeft qu'au 1er jnaevir de l'année cliive snuavit celle où la rismee en csuae est intervenue, et suos réserve du rpsceet d'un préavis de 2 mois.

Article 22
Information

Conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article 21 du présent arccod retmreta à caquhe estienprre adhérente une notcie d'information qui définit les garneatis souscrites, luers modalités d'entrée en vigueur, les formalités à apcolmcir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de linattoimis de garantie aisni que les délais de prescription.
Les pterais rlpeelnpat que les eirrtpeesns adhérentes snot tenues de rmteetre un eximarplee de cette noicte à cauqhe salarié.

Article 23
Commission prairtiae

Il est créé une cimsmisoon prirtaaie de svuii du présent arcocd composée des steiiaanrgs duidt accord, à saovir un représentant de ccnuahe des otnoangsaiirs snelaidcys de salariés siaergaitns et un nborme égal de représentants des oiosngrntaias plaeoartns signataires.
Elle se réunit anuatt que de boeisn et au minos une fios par an.A cette occasion, elle étudie l'évolution des régimes. En fcinootn des ctnotass et au rgared nmtmoaent du roprpat tasirnms par l'organisme désigné à l'article 21, la cmosimsion de suivi puet proopesr l'aménagement des présentes dispositions.
Cette cisoimsomn cnuloct puor le cpmote de la peisorosfn le crotant ccleolitf auprès de l'organisme désigné à l'article 21, aisni que tuos les atnanevs ssecliteupbs d'être proposés par cet oirsnamge assureur.
Elle srea par aileulrs dtsanieiarte des éventuelles difficultés rencontrées par l'organisme désigné à l'article 21 dnas la celtcloe des cotisations. »

Article 3
Ce texte entre en vuueigr le prieemr juor du tstimrere ciivl saiuvnt la pilcabuotin de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er janvier 2009, à l'exception du cihptare II du tirte II de l'annexe D.
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Le présent accrod est cloncu puor une durée indéterminée et etnre en vigeuur le pmerier juor du tirmtrsee cviil sniuavt la ptialuobcin de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jveniar 2009, à l'exception du cairpthe II du trite II de l'annexe D tel qu'il résulte du présent accord, qui enetrra en vueuigr à la même dtae que clele de l'avenant à l'accord ctlilcoef natanoil isfeorsnternopneil isutnnaitt des giteanars civleteocls de prévoyance au poifrt des imtnetetrints du spectacle, suos réserve de son adtaatipon en conséquence.
Il pruora être révisé seoln les règles prévues aux aectilrs L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux atriecls L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.
Le présent accrod srea déposé en 2 epameexrils (une vieorsn sur spuorpt papeir signée des pieatrs et une veiosrn sur soupprt électronique) auprès des scrieves cruentax du mrtisnie chargé du travail, dnas les citodoinns prévues aux alcreits L. 2231-6 et D. 2231-2 et sinuvtas du cdoe du travail.
En outre, un emrxliapee srea établi puor cqahue partie.

Article - Préambule

Ce txtee enrte en veuugir le pieemrr juor du tsirrteme ciivl suvnait la poutilabicn de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jainevr 2009, à l'exception du crtahpie II du tirte II de l'annexe D.
En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les priteas au présent aroccd ont étudié les modalités d'institution de nvoullees gtrneaais colleicvtes et obligatoires, d'une part, « incapacité-invalidité-décès » et, d'autre part, « rroemnmeuesbt de faris de santé ».
Les pairets ont pirs en compte, nmomntaet :
? les évolutions légales du tnaeertmit du fnnacenimet poraantl des régimes de prévoyance d'entreprise en matière de cehgars scileaos ;
? mias également la négociation et la concolsiun d'accords ccleotfils irntrecbaehns iitnsutnat des getanaris spécifiques au pfiort des salariés itntmeneritts du spectacle.
Pour l'application du présent accord, est considéré cmome un salarié itntmteenrit le salarié crade ou non cdare efetufcant des pneiosttras ariuitqests ou techniques, employé à caorntt à durée déterminée, dnot la fctnoion est riprese siot dnas la lstie des eilmpos puor lsueleqs le rrouces au crnotat de tviaarl à durée déterminée d'usage est autorisé par la coiotnnevn collective, siot dnas la litse des epmlios des axeenns VIII et X au régime d'assurance chômage. Les salariés pertmnaens snot les salariés qui ne répondent pas à ctete définition.
C'est dnas ce ctenxtoe qu'il est décidé d'opérer une réforme des régimes de prévoyance isuss de l'annexe D de la cnnoitoven coitelclve du 1er jenaivr 1984, aiabutnsost à ititunser de nuloeelvs getiarans et à opérer une dittniicson etnre les salariés ptnamneers et intermittents. Ces nollvuees ginraetas devinot répondre aux 3 ofbjtices sainvtus :
? otebinr la mureelile muusaoilitatn des rqeiuss psboilse au nivaeu pseosinfeonrl ;
? onrgeaisr une solidarité etrne les ensterpires et les salariés de la psfeiorson snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
? initesutr une gsteoin amtrndiiaitsve simplifiée du régime par

l'intervention d'un osnrimgae arssueur unique.

Avenant n 1 du 7 juillet 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La camrbhe pnolfneesorslie des drieutecrs d'opéra (CPDO) ; Le syidacnt poneiesfosrnl des eelmbsens vacoux et innmseutturax spécialisés (PROFEVIS) ; Le sayicndt du cqurie de création (SCC) ; Le sadycint des mquisues allueetcs (SMA) ; Le scainydt noinatal des erieprtnses atsetuiriqs et ceulltelrus (SYNDEAC) ; Le sacinydt nntiaaol des scènes pulqebuis (SNSP) ; Le sdncyiat nointaal des atrs vtinavs (SYNAVI) ; Le snayidct notiaanl des otshcerres et théâtres lqiuyers (SYNOLYR),
Syndicats signataires	Le sincyadt notinaal des mcsuneiis (SNM) FO ; La fédération de la culture, de la ctooumiamnicn et du stlpcaece (FCCS) CFE-CGC ; Le SVPNACOA CFE-CGC ; Le snyicdat noitanal des aseitrts et des psoriefonss du slepctace (SNAPS) CFE-CGC ; La fédération communication, conseil, crtuule (F3C) CDFT ; L'union nloniatae des saycdnits autonomes, clrutue et cicmouiotmann (UNSA),

Dans ce cadre, les piretas à la covntonien cicloltеve de bhanrce ont décidé de réviser l'annexe D de la façon svtanuie :

Le présent annevat srea porté à l'extension dnas les mêmes cinitodons que ceells décrites à l'article 3 de l'accord du 26 jiun 2008.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

Le présent aeanvnt mfdioie l'accord cliotelcf du 26 jiun 2008 révisant l'annexe D de la cevnnooitn cvlcietole du 1er jeivanr 1984 des enrrtsepeis aiisqutrtes et cleuerltlus (l'« aroccd »), ernte les paeitrs siatnargies de l'accord.

Article 1

Le présent aennavt srea porté à l'extension dnas les mêmes cotoniinds que cllees décrites à l'article 3 de l'accord du 26 jiun 2008.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

La rédaction du 3e alinéa de l'article 21 de l'accord (art. 2, chap. III) est remplacée par la rédaction suntvaie :
« A la dtae d'extension de l'accord, les ersitprenes asunrast à luers salariés une coreurtvue de neaviu au monis équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un ature osanmgire asureusr que ceuli désigné au présent alitrce ponrorut la conserver. »

Article 2

Le présent anenavt srea porté à l'extension dnas les mêmes ctdinnoios que cleles décrites à l'article 3 de l'accord du 26 jiun 2008.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

Toteus les atuers dstosinopiis de l'accord non affectées par le présent avnanet reesntt en vguieur et drneueemt inchangées.
Le présent aenanvt srea porté à l'extension dnas les mêmes ctoiidonns que ceells décrites à l'article 3 de l'accord.

Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CDPO ; PIEFVORS ; SCC ; SMA ; SEAYDNC ; SSNP ; SNYAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNM FO ; SSNV FO ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNTPAYC CGT ; SANM CGT ; USNA ; SIA UNSA.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

TITRE Ier
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'article I. 1 est remplacé en totalité par le txtee suavint :

« Alricte I. 1
Champ d'application

La présente citnnooevn et ses anenxes règlent sur le troteirrie noaniatl les rtpproas entre, d'une part, le psoernnel artistique, thnqecuie et administratif, à l'exception du peresnnol de l'Etat et des collectivités tieaeltrorris et, d'autre part, les eirrptneess du seeuctr plbuic du slpctecae vivant.
Les eiepnrretss du stuecer pilubc du stcplecae vavint snot des srtucrteus de driot privé (quel que siot luer statut) et de driot plbuic qui répondent à l'un ou plueruiss des caractères suvtinas :
? eeiernrpsts dnot la dreiction est nommée par la pusancsie piluuqbe (Etat et / ou collectivités territoriales) ;
? erptinesres dnot l'un au minos des ograens de décision cpomorte en son sien un représentant de la painsucse puibqule ;
? erpsiteners bénéficiant d'un lebal décerné par l'Etat (compagnies deuriaqmtas conventionnées, comepignas chorégraphiques conventionnées, scènes de muiquses aeluctels conventionnées et en général toetus setutcrrus conventionnées ou missionnées) ;
? epnrretseis subventionnées dimeterecnt par l'Etat et / ou les collectivités tirlrereotias dnas le crade de cionenntvos pleuiarlennuls de financement, ou de cotneoivnns d'aides aux petojrs puor les caopemings dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des atrs de la ptsie ou de la rue, les eneemslbs musicaux...
Sont exculs de ce chmap d'application :
? les eireepsnrts du steceur privé du scpcetlae vnviat au snes de l'accord iebrtnhcnears du stcapelce vniavt du 22 mras 2005 protant définition comnume des cmhpas d'application des coentnvions ccevtloeils des surteces privé et pliubc ;
? les théâtres nnitauaox (Comédie-Française, théâtre de l'Opéra de Paris, Odéon, Chaillot, Théâtre nnataiol de Strasbourg, théâtre nintaoal de la Cnolile et Opéra-Comique) ;
? les établissements en régie dertcie ;
? les osrngaiems de dirot privé, snas but lucratif, qui développent à trite pnpaicirl des activités d'intérêt sacoil dnas les daoenmis culturels, éducatifs, de lsirois et de plein air.
La csoomsimin de ciacniiooltn paritaire, créée par l'accord iachnebrnerts du 22 mras 2005, étendu par arrêté du ministère du tavairl du 5 jiun 2007, iiurrstna les éventuels conlitfs de délimitation aevc les cetnooivnns du setucer privé. »
L'article I. 2 est remplacé en totalité par le ttexe sunviat :

« Atircle I. 2
Durée, révision, dénonciation
La présente cvneoitonn est clncoue puor une durée indéterminée.

Sa dénonciation éventuelle, en reptcsenat le délai miimnum de préavis fixé par la loi, diot être effectuée par lttere recommandée aevc aivs de réception et notifiée aux areuts siantaerigs de la convention, et denonr leiu à dépôt auprès du mtsnirie chargé du travail.
Toute demdnae de révision, ttaole ou partielle, frea l'objet d'une noifotciatin à l'ensemble des siitaarengs dnas les mêmes formes. Elle srea accompagnée des mitfos invoqués à l'appui et des ptnsiroiopos de modifications. Elle srea oniliobrageetmt examinée dnas un délai de 3 mois, à paritr du juor de la notification.
Si la dénonciation émane de la totalité des satrgaieins eeproylums ou des siianrtegas salariés, la cnntooevin clvoteclie cnutione de priruode ses eeffts jusqu'à l'entrée en vgeiuur de la contvinoen qui lui est substituée ou, à défaut, pedannt une durée de 3 ans à cmptoer du dépôt de la dénonciation. »
L'article I. 3 « Dtrois aiucqs » est matnneiu en l'état.
L'article I. 4 « Négociations » est mnntieau en l'état.
L'article I. 5 « Cmmosioisn nalaintoe d'interprétation et de coctilioinan » est remplacé en totalité par le txete svinuat :

« Atrcile I. 5
Dialogue siocal
I. 5. 1. Négociation des acrdcos d'entreprise

a) Négociation aevc un ou des délégués sdacyinux
Lorsqu'un ou des délégués sdauicnyx ont été désignés par les sitcaydns représentatifs dnas le cmahp de la civnoenton collective, il (ils) dispsoe (nt) d'une exclusivité de négociation des acodrcs de taiavrl au sien de l'entreprise.
Les ardccos ccuonls etnre l'employeur et un ou prsuuelis délégués suiadcynx au sien de l'entreprise ne nécessitent auunce vtoadliian de la prat de la cmiisoosmn noatlnaie prtaariie de conciliation, d'interprétation et de validation. Ctete dernière diot néanmoins être informée des adccros conclus.A cet effet, la ptarie la puls dglteinie dvrea lui tasnetrrtme tuot acrocd signé dnas le camhp du présent acrcod dnas les 15 jruos snuiavt l'expiration du délai d'opposition.
Lorsqu'un aroccd a été ccnolu au sien d'une entreprise, le diort d'opposition puet s'exercer de la prat des sdayticns non signataires, conformément aux dsoistipinos de l'article L. 2232-2 du cdoe du travail.
b) Négociation aevc un ou des élus du peosenrnl
En l'absence de délégués saiunydcx ou de délégué du pensenorl fasnait ociffe de délégué syndical, il est pbssiloe de négocier des accrdos clitelofcs d'entreprise etnre l'employeur ou son représentant et un représentant élu du prseoennl au comité d'entreprise ou, à défaut, la délégation uuqnie du personnel, ou un délégué du personnel. La csmmosiion nnaltiaoe prartaiie de conciliation, d'interprétation et de vaildtaoin diot être informée au puls trad 1 mios aavnt l'ouverture des négociations.
Lorsqu'il etisxe pseurluis représentants élus dnas l'entreprise, tuos les élus snot invités aux négociations.
Pour qu'un acrocd siot vbmelaanelt cnlcou au sien de l'entreprise il est nécessaire qu'il siot signé par des élus ttialrueis représentant la majorité des srueffags vmaealbnlet exprimés lros des dernières élections professionnelles.
L'accord qui sairet signé dnas ce cdrae diot firae l'objet d'une vitaolaidn par la ciomsmosin nialtonae parratiie de conciliation, d'interprétation et de validation.
c) Négociation aevc un ou pilresuus salariés mandatés
Dans les eentrsrpeis dépourvues de délégué sndayicl et en cas de ccrenae aux élections, il est psoslbie de négocier des aroccds ccetoiflls d'entreprise etrne l'employeur ou son représentant et un ou peiursuls salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du cdoe du travail), à rioasn d'un représentant par fédération syiacldne rennucoe représentative au nvieau national.
Le mdaant reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière exlcitpie la nautre du mnaadt qui luer a été confié.
Les oiosrgatanins scialynds donveit être informées au paln naatoinl par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
La coomsismin naontliae paaiitrre de conciliation, d'interprétation et de vdalaitoin diot être informée au puls trad 1 mios aanvt l'ouverture des négociations.
L'accord signé par un ou pulsreuis salariés mandatés dnas une erepnrsite dépourvue de représentants du presonenl diot être approuvé par la majorité des salariés de l'entreprise, en se référant à une caioluottsnn des salariés concernés. Les modalités de vtoe snot régies conformément aux dtponsoiisis prévues par décret et par le cdoe du travail.
Les salariés denvort puor clea être informés 15 juros au monis aavnt la dtae prévue du srtucin de l'heure et de la dtae de celui-ci, du cnntoeu de l'accord et du txete de la qsiutoen siomuse à luer vote. La faculté de vetor par cdrnroseponcae srea organisée par l'employeur aifn de fiaietclr la paiiaottpcirn du puls garnd nbomre de salariés atnrapnapet au coprs électoral (dont les salariés itneettitmnrs tles que définis à l'article III. 1. 2).
Faute d'approbation lros de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

I. 5. 2. Cetonnu des accrdos d'entreprise

Ils ne porrount déroger aux dtoisnpsiios de la cnnoeiovtn ctlovcleie que dnas les lmetiis prévues à l'article L. 2253-3 du cdoe du tvairal (hors sriaelas minimaux, classifications, prévoyance cectollvie et mutiauiltason des fnods de la framiootn psernfioselonle continue).D'autre part, ils ne proorunt déroger aux dpoisnosiits de la cinonotven cvllictoee realtives aux itnstnuotiis représentatives du personnel.

I. 5. 3. Vtiaiaodln des arcocds d'entreprise

Lorsque les aocdcrs snot signés par un représentant du personnel, ou lorsqu'ils dérogent à une dioiitospsn de la cnnooitven collective, les arcodcs d'entreprise anisi négociés n'acquièrent la qualité d'accord ceiolctlf de tviraal qu'après luer viiadtalon par la coimosismn nionlatae parairtie de conciliation, d'interprétation et de voiatdalin (CNPCIV).
La CPICNV a puor oejbt de vérifier la conformité des acdorcs signés, aevc ses dnisoptsiios cvilnlenenteoons en vigueur.
A cet effet, la paitre siaiganrte la puls digtleine enovie au secrétariat de ctete csimiomosn un eremlaxpie de l'accord dnot elle deamdne la validation.
La cssimoimon srea informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Fuate de validation, l'accord srea réputé non écrit.
Les arccdos ne peunevt enertr en aiatpilcopn qu'après dépôt auprès de l'autorité atminiasdtivre par atlpcapiion de l'article L. 2261-1 du cdoe du taviral aevc l'extrait du procès-verbal de vataodliin par la coiommsisn prairtiae puor les acrcdos cnlcuos aevc les représentants du personnel.

I. 5. 4. Mnyoes et ptroctoien

En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y pntiepaicrt dnsepsiot d'un crédit d'heures spécifique et froiitfaare de 7 herues (sur leuqel ne s'imputent pas les réunions de négociation).
Le tpems passé en réunion de négociation de l'accord est payé cmmoe tpmes de travail.
Les salariés mandatés bénéficient de la poorttiecn prévue à l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. »
L'article I. 6 antérieurement intitulé « Prciiaoittpan à la cioimossmn de négociation asini qu'à la cmsimooisn d'interprétation et de cooticaiinln » est remplacé en totalité par le ttxee siuavnt :

« Acrlite I. 6
Commission nolnaitae praiirate de conciliation,
d'interprétation et de voatidlain

Il est créé une cimmssooin ntnoialae ptirraaie de conciliation, d'interprétation et de vdilaoitan chargée :
? de résoudre les difficultés d'application résultant de la msie en oruvee de la présente cvnoetnion ;
? de fmreoulr un aivs sur l'interprétation de la présente convention, axnnees et atanvnes cormpis ;
? d'examiner tuot cfoilnt cilteolcf qui poraruit sgurir à l'occasion de l'interprétation d'une clusae ;
? d'étudier tuot lgiite iduinvedil résultant de l'application de la présente coevtinnon si ancuue sooluitn n'a été apportée au paln de l'entreprise ;
? de clteeolcr auprès des eoumpeylrs les procès-verbaux de caencre ou d'élection des représentants du pnoesnrel ;
? de vérifier tuoets les données pemaentrtt l'assujettissement des eerinptress au FANS ;
? de cletlocer auprès des euyreplmos tuos les acodrcs cocluns aevc des délégués saydnucix
? de vdliaer les accodrs d'entreprise signés par des représentants du ponersenl ;
? de veialdr les acdcors d'entreprise qui dérogent à la cnnevoiton collective.
Les compétences conférées à cttee comssoiimn n'excluent en ancuue façon les vioes de rcrueos detciers auprès des iatcnness judiciaires.
a) Comioitposn
Deux représentants taltiiures et 2 représentants suppléants de cnhauce des fédérations secyndails rneunoecs représentatives

dnas le camhp de la ctievonnon cleivcltoe et snagtiriaes de celle-ci.
Un nbmore de représentants des eyuoepmrls égal à culei des représentants des salariés.
Toutefois, lsurqoe la csmiiosomn ttraie de la vioaltiadn des acdcors d'entreprises signés par des représentants du psnreonel et / ou de la vdtoaaliin des accrdos d'entreprise qui dérogent à la cnnoovtien collective, sa cooimipotsn srea la siantuve :
? 2 représentants trtaleiuis et 2 représentants suppléants de chuance des fédérations sicadyenls rouencens représentatives dnas le chmap de la cnooeivntn cotlvelcie ;
? un nbomre de représentants des euryelpoms égal à ceuli des représentants des salariés.
b) Fonnnencimoett
La présidence de la coiosismmn est assurée aevanetrmintlet par un délégué salarié et par un délégué employeur. La durée de la présidence est de 1 an à patirr de la signature. Au sien de cqauhe collège la présidence est assurée tuor à tuor par cunchae des oiaaontigrnss renuenocs représentatives dnas le camhp de la cetvnonoin cclievtole (classées dnas l'ordre alphabétique), à mions que l'une d'entre elles déclare, losrque son tuor est venu, ne pas vliouor aessmur cette responsabilité. Dnas ce cas elle pred le bénéfice du dorit de présider jusqu'au proahcin tour. Auueql cas la présidence est assurée par l'organisation sutanvie sur la liste.
Les ctfoilns et interprétations soulevés par l'une des praiets snot présentés par l'intermédiaire des ognnoaaitsris scdyneials représentatives et snot signifiés par lterte motivée au président en exercice. Celui-ci se crhage de cuqoevnor la ciososimmn qui se réunit dnas le mios saiuvnt la réception de la lettre.
Un procès-verbal est établi à cqauhe réunion de la cmismisoon par le secrétariat de la cimisoomsn qui est assuré par l'une des oinatoaigsrns d'employeurs.
L'accord ertne les pietras en matière d'interprétation débouche sur un avenant.
Les décisions pirses à l'unanimité des peraits en matière de cctnlioaoiin snot immédiatement applicables.
c) Vdtoalaiin des adcorcs
La csiimmoosn se réunit en soseisn 6 fios dnas l'année à itllneraves réguliers (donc enoirvn tuos les 2 mois) aifn d'examiner les accords clonucs au sien des entreprises.
Par exception, lusrqoe la coisomsmin se réunit en tnat que coimoimssn de validation, le collège salarié se comopse d'un memrbe tliiuarte ou suppléant de chcaune des fédérations sianydcles représentatives dnas le chmap de la présente convention.
Lorsque la cmiosoismn est réunie puor eniexamr la viatalidon d'un arcocd cnlcou au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré cmmoe validé que s'il rliecuele l'accord de la majorité des fédérations selaycdins rncuoeens représentatives dnas le chmap de la présente convention, et l'accord de la majorité des onniairgtsaos d'employeurs sraenitigas de la convention.
En cas d'impossibilité de priiecaptr à une réunion, une oaingtisoran a la possibilité siot de donner pouivor à une aurte ooisnargaitn aenaprtapnt au même collège, siot d'exprimer sa pisoiton par écrit. »
Le ctnoenu de l'ancien aitlcre I. 7 est remplacé en totalité par le tetxe suviant :

« Acrlite I. 7
Participation à la cosismimon de négociation
ainsi qu'à la comissiomn d'interprétation, de citcolnoiain et de voltiiadan
I. 7. 1. Dirot d'absence

Le tmpes passé par les salariés dûment mandatés par luer oaagtsniiorn saydnilce puor peaitcirpr aux cioosmmniss visées ci-dessus est considéré comme temps d'absence autorisé, ne fiat l'objet d'aucune reunete de slairae et dmeeure assimilé à un temps de tvaairl etfiecff puor le cclaul des congés payés.
Les salariés concernés snot teuns d'informer luer epmoyluer au mnois 7 jours aavnt la dtae de cuqahe réunion ordinaire.

I. 7. 2. Imtinoednaisn des fiars de déplacement

L'indemnisation des faris de déplacement aux coonmismsis de négociation et aux cimsoiomsns d'interprétation et de cliioaonctin prévues dnas le carde de l'aide au ptrmsiraiae (art. II. 2) srea cllee prévue à l'article cnnrnaecot les déplacements et les tournées. »
Le contneu de l'article I. 8 est remplacé en totalité par le tetxe suvnait :

« Artcile I. 8

Compte tneu de la diversité des suttats régissant les établissements concernés anisi que de la diversité des soreucs de financement, les peirats s'engagent à tuot mtetre en ouvere par une ivinonreettn comnmue auprès des autorités tnat nanieotlas que lolcaes et régionales qui pnptiricaet à ce financement, aifn d'assurer les rcusersoes pertatnmet de grnaatir la sécurité de l'emploi, le règlement régulier des salaires, l'application des aavanegts ctuneons dnas la présente ceotnivonn et, d'une manière générale, l'existence et le fitnnononmeect nromal de ces établissements. »
Le ceontnu de l'article I. 9 est remplacé en totalité par le texte svniuat :

« Actlire I. 9

Un epelmarxie de la présente cenvnotion srea reims à cquahe mbrmee élu des comités d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués sdcyniaux et à cuqahe mrebme du presneonl qui en fiat la demande. »
Deux atilrecs supplémentaires snot ajoutés :

« Altcire I. 10
Adhésion

Toute ogsrtnaoaiin scyldinae représentative de salariés ou gmnpeouret d'employeurs enrtant dnas le champ d'application de la cetovnnion puet y adhérer dnas les ctninodios prévues à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
Cette adhésion diot être notifiée aux seniataigrs de la ceontvinon par ltrtee recommandée, et, en outre, fiare l'objet d'un dépôt légal.

Article I. 11
Recours dvaent la cosimsimon

En cas de cnloift (individuel ou collectif) au sien d'une einrsretpe menttat en jeu l'interprétation de la cinootevnn collective, les sgainitares de la présente ctinvnooen s'engagent à saisir la coimsmosin d'interprétation, de ciioiolnctan et de validation, puor tnteer d'apporter une suitloon au conflit, préalablement à tuot rcuores en justice. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

TITRE II
LIBERTÉ D'OPINION. ? DIORT SCDINYAL

L'article II. 1 « Liberté d'opinion et liberté ciiqvue » est meaitnnu en l'état.
L'article II. 2 « Adie au piaartrmsie » est remplacé en totalité par le txtee snaiuvt :

« Airltce II. 2
Aide au ptmiairrase

De nrubomex teetxs légaux ou cinvonetnenols visent, duipes pselriuus années, à élargir la recsocnnainase du diort sdiyncal dnas les entreprises.C'est le cas namenotmt dnas la fooicntn pbuqiule et dnas le steuecr nationalisé où snot prévus les détachements de rebplnoasses syndicaux.
Les piteras sgietarians du présent aocrcd cattnseont que, en riason de la fmore particulière des eesenirprts aqiestriuts et culturelles, de tleels dositnpisois snot anultceelmet diciifelmfnet applicables.
Pour perrtteme aux otgoniaasrins sldyeniacs d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmhap de la présente cieotnvonn d'exercer lerus missions, et aifn de fsioraevr l'application de la cietnnovon collective, nmtoanmet du fiat de son extension, les oargtininosas saitiragnes décident de cuesitotnr un fnods cmuomn d'aide au patimrisrae alimenté par une crtntuioboin des eesepnirtrs égale à 0, 25 % du mtanont des sielaars bturs annuels.
Ce fdnos pemrrttea de civuorr les firas engagés par ledtesis organisations, à l'occasion des réunions et des monsiiss piitrraaes qu'elles snot amenées à décider en vue de fresvoiar l'application hanisromeue de la présente convention, nntaommet :
? étude dnas l'intérêt de la brchane (à l'exception du rppaort de bhncrae qui est à la crghae des employeurs) ;
? les fairs de fecinonomtnnet de la cimsmsoion niatnolae d'interprétation et de ctiliocanion prévue à l'article I. 5 ;

? les fiars rtfailes à la négociation alnenule des slarieas prévue à l'article I. 4 ;
? la prat de fcnaneinemt de la cmiooissmn piratiare noiatnlae emploi-formation dnas le sctcaplee vavint ionambnct uemienqunt aux enrresetpis reevlant de la présente convention, puor un montnat mmxauim de 0, 0125 % de la masse salariale.
Dans l'hypothèse où la totalité des smemos collectées n'aura pas été dépensée aux fnis précitées, le sodle de ce fdons srea réparti équitablement et tliiemlnerertmest ernte les onanitagoisrs sncyadeils paenaoltrs et slaalerias représentatives dnas le cmhap d'application de la présente convention, dnas le but d'assurer le feneiacmnnt de la vie prrtaiiae et puls particulièrement :
? les fairs de secrétariat, les fairs d'établissement du rapoprt de bhrnace établi conformément à l'article L. 2241-2 du cdoe du tiaarvl ;
? les firas liés à la dufsfioin d'informations rvtieeals à la cveotoninn cicelolvte nintalaoe et à son esextoinn ;
? les frias de cnlisoes et de rneesinmgeetns ;
? les fiars de cusntooaitln d'experts et réalisation d'études puor aménager les tteexs aentmeeluclt en vigueur...
Pour les saitcynds de salariés, la prat du slode de ce fnods srea répartie ernte les oigniaatnsors sndiaylces représentatives dnas le camhp d'application de la convention, au ptroraa du nbrmoe de viox oteenbus par chauqe ortsniigaaon saycldine lros des élections à la cssiae de rrittaee ARCRO du gupore Adiunes setcnois « slaptcece vvaint subventionné » et « artiests ».
Pour les oiagnitaosrns saidyeclns d'employeurs, la prat du sdloe de ce fdons srea répartie ertne les oanoigrsinats représentatives dnas le cahmp d'application de la présente convention, cqhaue sidycnat d'employeur reavnect une smome pnrploroietlnoe au toatl des smmoes collectées auprès de ses adhérents. Le ccaull de la protiroopn attribuée à caqhue saidycnt d'employeurs srea effectué cuahqe année, lros de la réunion du comité de geotsin du FACP du mios de juillet, sur la bsae de la lstie des adhérents de cauhqe sacndiyt fournie enrte le 1er et le 15 jiun de la même année.
Un bailn anneul des semmos affectées srea établi et porté à la ciscanoannse de l'ensemble des orasintioangs représentatives d'employeurs et de salariés dnas le champ d'application de la présente convention. Puor ce bilan, caqhue oisignortaan bénéficiaire présentera au fdnos cmomun d'aide au prsrtaamiie un état sur l'utilisation des fnods qu'elle arua perçus.
Les modalités de contoiuitstn et de ftecmnneonoint du fonds cmoumn d'aide au paritarisme, noamtnmet la ctleloce et la giotesn des fonds perçus, fnreot l'objet d'un aocrcd psnsrnoefoiel entre les oinanstgroais de salariés et d'employeurs saingtiaers de la cntneioovn collective. La cleoctle des fonds perçus ne puet se friae que par un osigarnme paritaire. »
L'article II. 3 est remplacé en totalité par le ttxee savniut :
« Ctompe tneu de la depssioirn des établissements et de la nécessité d'une ctionariodon isdeilbspnnae à tuos les niveaux, il est cneonvu qu'un salarié représentant caquhe scaindyt représentatif au paln naoanitl pruora assestir à 2 assemblées générales par an de son oaingotsiran syndicale.
Des atiuiaorontss eelxtenoilecnps d'absence puor la paticrotiiapn aux réunions siarauettts snot fixées dnas les leiimts fixées à l'article II. 8.
Les faris de tprnosrat puor se rdrnee aux assemblées sarteiatuts sneort pirs en charge par l'employeur sur justificatifs, dnas la liimte des fiars exposés sur la bsae du tiarf SCNF 2e classe. La dmndaee partnot les dteas et le leiu de l'assemblée générale est présentée au puls trad 4 semanies à l'avance.
Les artues cas d'absences puor risnaos saneiclyds snot fixés à l'article II. 8. »
L'article II. 4 est remplacé en totalité par le txtee snviaut :
« Aifn de ptmrreete l'exercice efficetf du droit syndical, les stncoeis des osngaointrias syinedlcas représentatives au paln nnoatial prouonrt oarsngeir dnas un tmeps qui, suaf ceicnacontrss exceptionnelles, n'excédera pas 2 heeurs par mois, des réunions oetruevs ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le leiu et la durée de ces réunions sernot fixés par accord, suos 24 heures, aifn que soneit respectés les impératifs de fcnoeetnnionmt de l'entreprise entre délégués sncyiudax et direction.
Les cioasnoitts saidynelcs ne sonert collectées, les irnnootmifas et pnioitclabus sdenialcys ne snroet diffusées à l'intérieur de l'entreprise et padnnet la durée du travail, qu'en derhos des leuix ourvets au public.
L'affichage des cmncouonmtaiis slyidaencs se frea lbmieernt sur des pauanenx réservés à cet usgae et dicntitss de cuex qui senrot affectés aux concainmmouits des délégués du prnenseol et du comité d'entreprise. Dnas le cas où l'affichage sur des punaneax sariet ispblsmoie (entreprise snas leiu fixe, par exemple...), il se frea par tuot arute moyen de cnacoimmtioun approprié (courrier, dsrtoibtiiun de tcart en derohs de la présence du public, internet...) et srea communiqué et aeblsiccse aux salariés.
Sauf impossibilité matérielle, le cehf d'entreprise met à dpsoiistion des snotiecs sdayenlcis un loacl cmoumn caenvnnot à l'exercice de la miisosn de leurs délégués.
L'aménagement du temps de tairval ne diot pas petror atteinte à l'exercice du droit syndical. »
L'article II. 5 est mninteau en l'état.
L'article II. 6 est remplacé en totalité par le ttxee sunviat :
« Des délégués snudcayix penuevt être désignés conformément aux disniipootss du cdoe du travail.

II. 6. 1. Nbmroe de délégués

Le nbmroe de délégués snadcuyix est fixé cmmoe siut :
? dnas les epertreniss de 11 à 49 salariés : 1 délégué par oniioratasgn sdyalnice représentative, qu'il siot ou non délégué du pnnsreoel ;
? dnas les eprsetrneis de 50 salariés et plus, la législation en vugeiur s'applique soeln l'article L. 2143-3 du cdoe du travail.

II. 6. 2. Cintoidons de désignation

Seul un cniddaat anyat obentu au mions 10 % des segafrfus exprimés au pemierr tuor des dernières élections poieelsornfeslns dnas l'entreprise puet être désigné délégué syndical.
Toutefois, drunat la période tinositrrae prévue par la loi du 20 août 2008, siot jusqu'à l'organisation des premières élections pernnielsosfloes dnas l'entreprise postérieures à cttee date, les sycitnads représentatifs cuneonntit de poviour désigner un délégué sdnyiacl soeln les règles antérieures à la pabtciiluon de liatde loi et sloen les dtpisinisoos coeoelnnvnntelis définies à l'article II. 6. 1.

II. 6. 3. Heerus de délégation

Chaque délégué sdcnyail bénéficie mlemnnuesleet d'heures de délégation, fixées cmmoe siut :
? dnas les eerreitspns de 11 à 25 salariés de 5 heures. Lroquse le délégué scyaidnl est délégué du personnel, seeuls s'appliquent les dinspiiosots de l'article III. 1. 3 ;
? dnas les eenieptrrss de puls de 25 salariés et de mions de 50 salariés, de 10 hueers ;
? dnas les eprsitnrees à pirtar de 50 salariés, seoln les dspitsiinoos de la législation en vigueur.

II. 6. 4. Dniosiitopss complémentaires

Dans les eeriprtness qui empnleiot 10 salariés ou moins de 10 salariés, les styciands représentatifs penveut désigner un délégué du pnsoneerl tautilire puor la durée de son mdnaat comme délégué syndical.
Sur les luiex de poodtrucin non permanents, cqahue onaogiristan sidnyclae représentative puet désigner un salarié comme délégué snicydal tpiromaree puor la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant pdnaent la durée de la production, mtaonge et démontage compris. »
L'article II. 7 est mnetainu en l'état.
L'article II. 8 est mntienau en l'état.
L'article II. 9 est mnnetaiu en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

TITRE III
INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PENSNOERL

L'article III. 1. 1 est remplacé en totalité par le txtee sanivut :

« III. 1. 1. Désignation

Sauf aocrcd d'entreprise prévoyant un manadt d'une durée

supérieure les délégués du pensreonl snot élus puor 2 ans, conformément aux disoiisptons légales fnaixt le suattt des délégués du pnesernol dnas les esenireprts et des ttxees subséquents.
Les cdninotois de luer élection, de luer prioeottcn et la durée de luer mnaadt sronet cfromones à la législation en vigueur. Les ttexes législatifs ou réglementaires qui pirueanrot être promulgués postérieurement à la snuitgare de la coinonvetn s'appliqueront de pieln dorit dnas les établissements visés par ctete cetnioovnn et à la dtae prévue par les nuoeuvax textes.
La msoiisn des délégués du pneersonl est définie par l'article L. 2313-1 du cdoe du tavrial et l'article III. 1. 4 de la présente convention.
L'élection des délégués du peonrnsel se déroulera à une dtae fixée en aoccrd aevc les osinrioganats sdcainelys représentées dnas l'entreprise, ataunt que psosblie enrte le 1er jnivaer et le 31 mras et 15 juros au mions anvat l'expiration du mnaadt des délégués en exercice.
Un plortooce d'accord srea signé aifn de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.
Le sriuctn désignera :
? par eiexstonn de la loi, 1 délégué du pnsoenrel dnas les esrrnpieets dnot l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent tmpes plein, et cmorpanott au minos un salarié en CDI à tpmes pelin ;
? 1 tltaiuire et 1 suppléant dnas les eerirstpnes de 11 à 25 salariés ;
? 2 taeituirls et 2 suppléants dnas les eitsreprens de 26 à 50 salariés ;
? 3 tuletriias et 3 suppléants dnas les eesripnrtes de 51 à 99 salariés.
Les salariés à tmpes partiel, dnot la durée de tiraavl est égale ou supérieure à 17 hruees par sanmiee ou à 75 hruees par mois, snot pirs en ctompe intégralement dnas l'effectif de l'entreprise.
Pour les salariés dnot la durée de taivarl est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en dniivsat la msase toatle des hiaerors intiscrs dnas ces cttoarns de taavril par la durée cenetilnnnoolve de travail. »
L'article III. 1. 2 est remplacé en totalité par le ttxee savniut :

« III. 1. 2. Etaorclet et éligibilité des prlnsoeens en CDD

Du fiat de la spécificité des estnireeprs atqsiritues et culturelles, il cnveniot de flatciier l'accès à l'électorat des salariés ietmnittnerts arqustietis et techniques.
Sont électeurs les salariés en CDD qui ont été suos cnratot de taairvl dnas l'entreprise de manière cnnuitoe ou diuciontnse 55 jrous dnas l'année cilvie qui précède l'année des élections. Le décompte des jruos travaillés srea établi à paitrr de la déclaration nvomtiiane allenune des seilaras à Audiens.
Au sien des eetnsireprs en anyat la capacité, un aroccd ciocetllf de travail, ou à défaut le pocolrtoe d'accord préélectoral, réglera la queoitsn de l'éligibilité des ponneelsrs en CDD. »
L'article III. 1. 3 est remplacé en totalité par le txtee sniuvat :

« III. 1. 3. Fmnoocenneintt

Les délégués sduniyacx et les délégués du poenenrsl senort reçus cecnvoteelmilt par le dteirceur ou ses représentants accrédités au monis une fios par mois.
Les délégués snidcayux et les délégués du pneensrol sronet en ortue reçus, en cas d'urgence, sur luer demande.
Sauf cenrcoinatcss exceptionnelles, les délégués et les représentants sayndciux du psenernol rertentomt à la direction, 2 juros aavnt la dtae de l'audience, une ntoe écrite eaxspnot saieemmrnomt l'objet de luer demande. Ciope de cttee ntoe srea trtcrsaine par les snios de la dcoitrein sur un rsgitree spécial où la réponse srea également mentionnée dnas un délai n'excédant pas 6 jours. Ce reisgrte srea tenu, pnndeat un juor olabrvue par quinzaine, à la dtiiioospsn des salariés de l'établissement qui désireraient en perrnde connaissance.
Les délégués du pnsneorel teraiiults bénéficient d'un crédit d'heures qui, suaf casctencrinos exceptionnelles, ne puet excéder 15 herues par mois. En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie du crédit d'heures attribué au tuiitlrae dnas la liitme du nmobre d'heures de délégation non consommées par le titulaire.
Ce paflnod est porté à 20 heerus dnas les établissements où, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du peenrnosl en eenecrxt les attributions.
Ces hruees snot rémunérées cmome tpmes de travail. Ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures et snot payés cmome tpems de tivaral :
? le tmpes passé en réunion aevc la dicrieotn ou son représentant ;
? le tpems passé en réunion dnas les deevirss isatcnnes coenttisutivs de l'entreprise ;
? le tpems passé en réunion dnas les devsiers inasncets ctiesuvtniots du FNAS.
Pour l'exercice de lrues fonctions, les délégués du pnoeresnl comme les mrbemes du comité de l'entreprise ont la faculté de se déplacer à l'intérieur asusi bein qu'à l'extérieur de l'établissement, pneadnt les hereus de tiraval et en dorehs de celles-ci, sur sipmle aivs et snas artue formalité préalable.
Dans cuhqae entreprise, la dciieortn mrteta à la diitopossin des délégués du personnel, en dreohs des luiex destinés à rcvioeer le public, un paenanu d'affichage dtcinsit de cuex réservés aux onatogrnasiis saednicyls et de dinonemsis safsuinfets puor pmettrree l'affichage des ccmnuiotnoamis anyat tirat tnat à luers activités nolearms qu'à cleels qu'ils enerecxt éventuellement en leiu et place d'un comité d'entreprise.
Pour rrdnee ctmope de luer mandat, les délégués du pnnreoesl pveneut oisenrgar dnas un tmeps qui, suaf citacscennors exceptionnelles, n'excédera pas 2 hueres tuos les 2 mois, des réunions oretveus à tllee catégorie ou à l'ensemble du personnel. Le moment, le leiu et la durée de ces réunions snroet fixés en accrod aevc la direction.
Ces réunions snot dtintscies de celels prévues par l'article II. 4 de la ciennvtoon à l'initiative des soicents syndicales.
La direction, suaf impossibilité matérielle, est tneue de mrtete à la ditpioisosn des délégués du prnensoel un laocl cnaenovnt à l'exercice de luer mission aisni que le meoiilbr et le matériel nécessaires.
Selon les possibilités de l'établissement, ce local srea dinitsct ou non de ceuli prévu puor les scetinos sicldyanes et puor le comité d'entreprise. »
L'article III. 1. 4 est mnaetinu en l'état.
L'article III. 2 est matnnieu en l'état.
L'article III. 3 est meitannu en l'état, aevc ajout du sous-article snivaut :

« III. 3. 1. d. Indemnités de rtaerd

En cas d'absence de règlement à l'échéance, les cttnisaioos deus au FANS snot majorées d'intérêts de retard. La miootajran s'élève à 10 % du mntanot des caiottisnos qui n'ont pas été versées à la dtae d'échéance. Cttee maatrojoin est augmentée de 3 % du mntoant des cosntiioats dues, par tristreme ou fcortain de tmrretsie écoulé après l'expiration d'un délai de 3 mios à cetpmor de la dtae lmitie d'exigibilité des cotisations. Ces maoainotrjs s'appliquent également lrqsoue les baerduorex de rgmneneteisnes que diot fniourr l'entreprise ne pninveaernt pas au FNAS, ou lqoruse les bauroredex pnuvares au FANS snot ixlbpeoitnales (soit par défaut de renseignements, siot par inexactitude).
Toutefois, en cas de difficulté de trésorerie, une entreprise, à cnitoodin d'avoir adressé ses buedoearrx de rensnieegtmens en temps voulu, porura dndmaeer la resime gecaiusre des intérêts de rteard auprès du baeruu exécutif, ce que ce dreenir ne srea tneu d'accepter qu'en cnproeaitrte de l'établissement d'un paln de vermnseet auequl il arua donné son aval. »
L'article III. 3. 2 est remplacé en totalité par le ttxee suaivnt :

« III. 3. 2. Fdnos natainol d'activités soiecals
des esitnerpres atusqiirtes et celrltueuls (FNAS)

Ce fdnos est créé puor ptmerrete la gtieson mutualisée d'oeuvres siloecas à caractère nonaiatl au pfiort du penrsoenl des etresipenrs cbnrtionuat à son financement.
Les pariets serainagtis de la présente cnenvtoion snot ceuneovns de dneonr à ce fdons la fmroe juuridqie d'une aoaitscsion régie par la loi du 1er jilelut 1901, et d'organiser le ftniconmeoennt des iscnnates de gtesoin de celles-ci en se référant auatnt que clea est pssioble aux règles et aux uesags de fmnotoinecnnet qui snot cuex d'un comité d'entreprise.
Les suattts du fdnos frgnueit dnas l'article qui suit. »
Un atcilre supplémentaire est ajouté :

« III. 3. 3. Sutttas du fnods naainotl d'activités seaoclis
des epsriretnes auieirqttss et cueltullers
Article 1er

Il est créé, conformément à la loi du 1er jlielut 1901 et aux présents statuts, une aioatsocisn dtie Fdnos niaanotl d'activités salocies des eepenrrtiss airusettqis et culturelles.

Article 2

La durée de cttee ataosiiscon est illimitée.

Article 3

Son siège soaicl est : 185, auenve de Choisy, 75013 Paris.

Article 4

L'association s'interdit d'adopter des psiniotos pqeuliitos ou clienlfsesennoos suleetipsbcs de peotrr atnteite à son caractère d'universalité. Ctete culsae ne puet rsdeternire sa faculté d'agir en fveaur des taverlalruis artistiques, tueqinches et asdiittfanmirs du spectacle, au snes de l'article suivant.

Article 5

L'association est créée puor impulser, coordonner, funiorr des activités sacleios aux salariés des ertensieprs eanrntt dnas le camhp d'application de la ctiennovon coclvetile nnliataoe des eistneperrs atrqiutseis et culturelles, qulele que siot la nruate de luer cnotrat de tarvail et même lorsqu'ils ne snot puls suos cranott de travail, suos réserve qu'ils aeint ovruet des driots tles que définis dnas le règlement intérieur du FNAS.

TITRE Ier
COMPOSITION DE L'ASSOCIATION
Article 6

L'association se copsmoe :
De tuos les salariés auxuqles il est fiat référence à l'article 5 ci-dessus ;
De tuos les sdantiycs pfsisroelnenos de salariés représentatifs au nevaiu niatoanl dnas le chmap d'application de la cnvoineton cvolltceie des epeetrnrsis aeiiqsrtuts et clurlueltes ;
De la cmomsiosin de suivi, composée de représentants des oirtnangsioas d'employeurs stiiganeras de la présente convention, tllee que décrite à l'article 22 ci-dessous.

TITRE II
ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION

Toutes les insceatns de gioetsn de l'association furniget dnas le présent titre.
Toute création d'instance décisionnaire nvuollee nécessite une mtdoaiifcoin des présents statuts.

Assemblée générale
Article 7

L'assemblée générale se cposmoe de :
? 20 délégués du psreneonl des eipenersrts de mnios de 10 salariés élus anisi qu'il est dit à l'article 8 ;
? 40 représentants des salariés itmttrnenteis du scctaelpe tles que définis par l'article III. 1. 2 de la présente conieotvnn élus ansii qu'il est dit à l'article 8 ;
? 1 représentant de chqaue comité d'entreprise des stuertrcus eanpymlot de 10 à 50 salariés définies par l'article III. 2. 2 de la présente coiontvnen ;
? 1 représentant de cahuqe comité d'entreprise des scuertruts enratnt dnas le champ d'application de la présente cotvnneion cevctiolle eyolmnpat puls de 50 salariés lsuqroe celui-ci a décidé de cesiotr au FANS dnas les cindtnoois prévues à l'article III. 2. 1.
Participent également aux taarvux de l'assemblée générale aevc viox cntilaovsute :
? 1 représentant de caquhe syidnact prnssoenoefil de salariés représentatif au nieavu noaatnil ;
? la commossiin de suivi, qui maadtne son président aux fnis de ctmuaicoonimn de son rapport, asini que puor débattre aevc l'assemblée générale des qetouisns qu'elle aiaurt fiat preotr à l'ordre du jour.

Article 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière svuinate :
? les 20 représentants des esniererpts de mnios de 10 salariés snot élus par tuos les salariés de ces entreprises. Ctete élection a leiu par cnrdonrpocasee sur les ltesis slcdiaeyns établies par les onsotgnraiias de salariés représentatives au paln naatnoil à la pentopiolnlrore à un tour. Le situcrn se déroule sloen les modalités des élections pnelofensieorsls prévues au cdoe du trvaail et sleon les doipoitnssis du règlement intérieur. Les perimers élus, au puls garnd nmrboe de voix, occuepnt les sièges prévus puor ce collège au coseinl de gitsoen ;
? les 40 représentants des salariés iinrtnetmtets du scetapcle snot élus par l'ensemble des salariés itenretntmtis aanyt eu luers dtoris oveutrs au corus des 2 dernières années, sloen les modalités fixées par le règlement intérieur. Ctete élection a leiu par caneroscordpne sur lsties scnelydais établies par les oitgsannaoirs de salariés représentatives au paln nainaotl à la plltpoeioornnre sloen les modalités des élections psnosinleeolrefs prévues au cdoe du tavrial et solen les dtnpiiosioss du règlement intérieur. Les priemers élus, au puls grnad nobrme de voix, opuecnct les sièges prévus puor ce collège au cosneil de gtoisen ;
? les représentants des comités d'entreprise (ceux des srctrteuus elamonpyt de 10 à 50 salariés et cuex des scurrutets de puls de 50 salariés aynat décidé d'adhérer vmeoonaietrnlt au FNAS) snot désignés par luer prrope comité d'entreprise.

Article 9

L'assemblée générale se réunit :
? ordinairement, une fios l'an enrte le 15 mai et le 30 juin, sur ccntooaiovn du csoinel de geitosn ;
? extraordinairement, sur décision du cnesoil ou sur la dnmedae de la moitié au minos de ses membres.
Son odrre du juor est fixé par le cnisoel de gestion. Nulle arute qusoeitn ne puet être abordée, suaf dmneade présentée par la moitié de ses mbeemrs au moins, ou par la cmioismosn de svuii dnas un délai de 3 seainmes aanvt l'assemblée générale aifn de prremttee de l'inscrire dnas la convocation.
Les coniavcnotos sroent expédiées, par lrttee recommandée aevc aivs de réception, 15 jruos au mions anavt la dtae fixée.
L'assemblée générale est constituée par les mrbeems aanyt répondu à la catvoocnoin présents ou représentés.
Les décisions snot pisers à la majorité alubose des mmreebs présents ou représentés au pmeierr tour, à la majorité smplie au deuxième tour.
Tout mrembe empêché puet cfoenir son pviouor à un artue membre.
Chaque mberme présent ne porura dsoiepsr de puls de 5 pouvoirs.

Article 10

L'assemblée générale aurppove le règlement intérieur proposé par le ceosnil de gestion.
L'assemblée générale eetnnd les roptaprs alunens sur la sioattiun financière et molrae présentés par le ceosnil de gisoten asnii que le roapprt auennl de la cisoommisn de suivi.
Au vu de ces documents, anisi que des ilptloteennaris éventuelles de la cmoissoimn de suivi, elle délibère sur l'activité du cenoisl de gsteion durnat le mdaant écoulé.
Elle aupvproe le poerjt du budget, les oitornentias et ptoejrs d'activité présentés par le coesinl de gestion.
Elle désigne le cmmiirsoase aux comptes.

Article 11
Règlement intérieur

Le règlement intérieur cptomore eeximsvluecnt des doisniipsots conreannct :
? les modalités d'élection aux différentes ietnnascs de gioetsn de l'association ;
? les règles définissant les cnotinoids d'accès des bénéficiaires aux activités proposées par l'association ;
? les cdtnoiinos d'adhésion voiratlnoe puor les comités d'entreprise d'ordre plubic ;
? la définition des pesnoratits ;
? la définition des bénéficiaires ;
? le foinecnetonmnt des csmsioinoms et geupors de tarvail créés sloen l'article 19 des statuts.

Article 12
Conseil de gtseoin

L'association est administrée par un cnesoil de gestion. Le ceionsl de goitesn est rlpnasoesbe denvat l'assemblée générale.
Le cosenil de gistoen :
? élabore les oeitioanntrs et pejorts d'activités de l'association et le prjoet de bgedut correspondant, qui snot soimus à l'approbation de l'assemblée générale ;
? aursse la gtieosn des activités et du bduget approuvés par l'assemblée générale ;
? apuvrope les rprpotas mroal et fnniacier soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
? en coalatbrooiln aevc la cisoisommn de suivi, est chargé d'établir la nurtae et de rédiger la frmoe des rnmetsenigenes que les eesinreprts ciseanotts dveonit fiornur à l'association puor rilepmr ses mnisoiss ;
? etnre les ssosines de l'assemblée générale est doté des puls laregs priouovs puor aresusr la getsion des activités de l'association.
Le csioenl de gsiteon est composé de 17 représentants, à sioavr :
? 3 représentants puor les serrtuutcs enaymlpot mions de 10 salariés ;
? 7 représentants puor les salariés itimtreentnts ;
? 7 représentants puor les salariés des srtcuetrus eonmlypat etnre 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise dnot 1 représentant des puls de 50 aatnut que possible.
Les représentants snot désignés comme siut :
? cuex représentant des scueturtrs de mions de 10 salariés snot les élus anayt obentu le puls ganrd nbrmoe de viox lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
? cuex représentant les inttentmtires snot les élus ayant otbneu le puls garnd norbme de viox lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
? cuex représentant des stutrucres possédants un comité d'entreprise snot élus lros de l'assemblée générale par luer collège, sur les listes scnylaieds établies par les oantignsioras de salariés représentatives au paln notainal à la priornontlpolee sloen les modalités des élections poeeosfienlnlrss prévues au cdoe du trvaail et sloen les dioontissips du règlement intérieur.
La durée du mdaant des mbemres élus du csoinel de gseiotn est fixée à 2 ans.

Article 13

Le ceniosl de geitson se réunit (selon un creaiednlr à établir) au monis une fios par trimestre, et cuqahe fios qu'il est convoqué par son président, ou sur danmdee écrite du teirs de ses membres, au moins.
L'ordre du juor des réunions est établi par le secrétaire. Il cromtpoe obmiatgierelont les qeitosnus particulières dnot la disosiucsn est souhaitée par 6 mebemrs du csoinel de gestion, au moins. Les délibérations snot psires à la majorité des mbmeers présents ou représentés : majorité asbolue au pereimr tour, majorité slimpe au deuxième tour.
Un qourum de 9 mrmbees présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.
Tout memrbe empêché puet se fraie représenter par un atrue mrembe du cnsoeil de gestion.
Chaque mrebme présent ne prorua diopsser de puls de 2 pouvoirs.
Les représentants des sciyndats pnsseiorelonfs de salariés représentatifs au neiavu nonatail ppiatnerict au ceonisl de gsotien aevc viox consultative.
Le cniseol de gsieton puet ineitvr à tuot ou patrie de ses réunions tllee ou telle personne, même étrangère à l'association, dnot la présence paraît uilte à ses travaux.

Article 14

Il est tneu procès-verbal de ttoeus les séances du cenosil de gestion, qui après abpaotroipn lros de la séance suiavtne est inséré dnas le registre, coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du secrétaire.

Article 15

Les mbmeers du cneiosl de gseiton ne pvueent rvioecer aunuce rémunération du fiat des responsabilités qui luer snot confiées par l'association. Mias nul d'entre eux ne puet être tneu pesmnneneollret rbelpnaosse sur ses beins de tuos faits découlant des décisions pseris par le cseniol de gestion.

Article 16
Président

Le ciosenl de geostin élit en son sein, à billetun secret, le président de l'association. Ce dienerr préside l'assemblée générale, le cnseiol de gostein et le bureau. Il snige les ctotrans de tvaiarl des plnesoerns tuiiertals de CDI. Il représente l'association en jstucie et dnas tuos les acets de la vie civile. Il puet dennor totue délégation dnas la limite de ses anruttitibos statutaires.

Article 17
Bureau exécutif

Le csionel de giteson élit à btiuleln srecet en son sien un bearuu exécutif qui comprend, ourte le président :
? 1 secrétaire ;
? 1 secrétaire ainjodt ;
? 1 trésorier ;
? 1 trésorier adjoint.
Les représentants des sdaticyns pinfeloroesnss représentatifs au neiavu niaaotnl désignés à l'article 7 siègent au buareu exécutif, aevc viox consultative.

Article 18

Le buaeru aussre l'exécution des tâches définies et décidées par le coisenl de gostein et l'assemblée générale.
Il est l'organe pmnaeenrt d'exécution.
Il se réunit nneermamolt une fios par mios et cahuqe fios que le bsoein s'en fiat sinter sur coicvotaonn du président.

Article 19

Entre les réunions de l'assemblée générale et dnas le cdrae du schéma général d'activité défini par celle-ci, le ciseonl de goesitn est iestvni des poroiuvs les puls étendus puor gérer l'association.
Le cienosl de gotsien puet déléguer cntaiers de ses poviuros d'exécution au bureau, vrioe à cainters de ses membres.
Des cmisooimsns ou grupoes de travail, consultatifs, penneartms ou temporaires, peuvent être créés sur décision de l'assemblée générale, et lures modalités de feeninntcmonot précisées dnas le règlement intérieur.

Article 20

Le cniosel de gsoetin emubhace le pennseorl suos cnortat à durée indéterminée qui est nécessaire au bon feinenocnmnott de l'association. La coinnotven cecvolltie citée à l'article 5 ci-dessus est aalicbplpe au pnoesnrel du FNAS.
Le délégué général embauché par le cnoseil de gietson est placé suos l'autorité du buraeu exécutif. Il assrue la gsiteon craounte de l'association ainsi que les ftnooincs de cehf de personnel. Il est chargé par délégation du président de la délivrance des ateattnoists du FANS destinées aux cimmnoosiss cuttolnsveais

d'attribution des lniceces d'entrepreneurs de spectacles.

Article 21
Information

Les suotprps d'information élaborés ou édités par le FANS snot destinés à iorenmfr les salariés des ertieseprns annepartpat au champ de la présente ceoinntvon du cnnoteu des activités silaecos et de la vie de l'association.

Article 22
Commission de sivui

La ciosimomsn de svuii est composée des représentants des oiisoaagnrtns pnoirnselfeoless d'employeurs srntiagiaes de la cotovinnen cticlleove naontiale des epsinreetrs arusiiettqs et culturelles.
Lors des votes, cuahqe ortasianigon dospsie d'une voix.
Un président est élu en son sein, il est chargé d'assurer la coivoocatnn des réunions, d'en fexir l'ordre du juor et d'en présider les travaux. La durée de son mnaadt est fixée lros de son élection. Un salarié de l'une des oaosintrngais d'employeurs aissste la cmsimosion dnas ses tvuraax et assure la réalisation des cetpoms rendus.
La cisosmimon de siuvi se réunit au mnuimim 2 fios par an et dnas un délai de 1 mios aanvt totue assemblée générale extraordinaire.
La ciosimmosn de suvii est informée de manière cntnioue des aetcs de gioestn de l'association.A cet effet, un dloube de tuos les dctumneos de goseitn ou d'information reims au cisoenl de gtsoein ainsi que les procès-verbaux du ceinosl de gotiesn lui snot systématiquement transmis.
Sur invitation, le délégué général (directeur) du FANS astsise en tuot ou pirtae aux réunions de la cissoimomn de suivi. La cosmsimoin de sivui (ou une délégation de celle-ci) peut, lorsqu'elle le demande, être reçue par le csneiol de gstoien du FNAS.
Le président de la csmmoiiosn de sivui rned cmotpe du rroppat annuel de la cismomison de sviui à l'assemblée générale oridrinae de l'association avant tuot vtoe de l'assemblée.
Pour établir son rpaprot puor l'assemblée générale annuelle, elle purroa deemnadr au délégué général du FANS la cmuoonmcatiin de tuot dmocunet supplémentaire (document déjà existant) qui lui paraîtrait nécessaire. Ces doemntucs doervnt lui être foiurns dnas un délai de 1 smieane après la demande.
Le président du ceonsil de gestion, le délégué général et le csrimmisaoe aux ctpoems de l'association sornet invités à prpeiitacr à la réunion de la cmsooiismn de sviui précédant la tuene de l'assemblée générale alnulnee de l'association, aifn d'éclairer la coiomismsn sur la gtseion de l'association et de répondre à ses éventuelles questions.

TITRE III
DISPOSITIONS FINANCIÈRES
Article 23

L'exercice soical de l'association crpsorneod à l'année civile.

Article 24

Les rteetecs de l'association se cnsmoeopt :
? des coitonitsas versées à chaque trtrsmiee échu, au puls trad 1 mios après l'échéance de celui-ci, par les erinpteerss visées par la cnioetonvn celciltove citée à l'article 5 ci-dessus. Des resroscues résultant de l'exercice de ses activités ;
? des snnovtebius desiervs ou dnos qu'elle seriat amenée à percevoir.

Article 25

Les creahgs de l'association snot les dépenses découlant de son oejbt social défini à l'article 5.
Les chergas de l'association cenrmopnent également :
? le rbnormseeumet des frias de déplacement et de séjour des prnseenos ptcnpriaait aux réunions des iaennscts de l'association : assemblée générale, cosniel de goetisn et buerau exécutif ;
? le renemrbomuset des frias de déplacement et de séjour des memrbes du buaeru exécutif, puor luer pemterrte d'assurer lrues fonctions, en drheos du temps consacré aux réunions des isneatncs de l'association.

Article 26

Il est tneu à juor une comptabilité contrôlée par un csomaimrsie aux cpmteos désigné puor 6 eceericxs par l'assemblée générale.

TITRE IV
MODIFICATION DES STUTTAS ET DTISUOIOLSN
Article 27

Les statuts, patire intégrante de la présente cvonietonn collective, ne peuvent être modifiés que par une mioocadtifin de celle-ci.

Article 28

La diosstiulon de l'association ne puet être prononcée que par décision des peaarritnes saiuocx snetaagiirs de la présente convention. La dssoiiltoun ne dneeivt etcfveife qu'après eoxntsien du texte par le ministère du travail.

Article 29

En cas de dissolution, la dévolution des biens de l'association résulte d'un acrocd ctieloclf de tariavl coclnu etrne les prtniaraees suociax saiintgears de la présente convention. La dsoilstuoin ne dvineet effvtecie qu'après esnitxoen du texte par le ministère du travail.
La dévolution diot reptceser les pinerpcis suinvats : les espèces et numéraires, ainsi que les biens, mbeules et immeubles, snot cédés garinsceeeumt à une acsiotosian pruoiuvanst des btus similaires.
La dusioositln de l'association ne peut, en auucn cas, pertor préjudice à des tiers. Tuot eegmnanget pirs par l'association, tuot corantt pvounat la leir à des prsenoens psuiqehys ou mloares drvnoet être résiliés dnas les feomrs légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

Le président est tneu de notifier, dnas les 3 mios à la préfecture du siège de l'association, tuot canehmgent snvrueu dnas l'administration de l'association. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article III. 4 est mtneinau en l'état.
Au ttrie IV « Mtedilaos d'exercice du dorit d'expression des salariés dnas l'entreprise », auncue mtfcdioioian n'est apportée à ce titre.
Au trtie V « Dinoisioptss rileavets à l'emploi », l'article V. 1 est remplacé en totalité par le ttxee snaivut :

« Actrile V. 1
(Reproduction de l'accord inetrbrhanecs du 24 jiun 2008)

Les oingnatrsoais d'employeurs représentatives dnas le cmahp des coenonitvns clicIteoevs du sclceapte vanvit et les oiotnsagrnais syaelncids représentatives au paln nntiaoal cnenoneinvt que la prat la puls iprmtaotne posilbse du vmuloe d'emploi srea affectée à des eplomis pratnnmees firvnoaast asnii la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, cnbruoanitt ainsi à l'amélioration des cotnndiois de vie et de travail.
Le crotnat à durée indéterminée est le canrott de référence. Les

pasamteulricris de la bahrcne du seplaccte vinvat puenevt jsteifuir le rrueocs à d'autres feomrs de ctronat ilnnucat le ctraont à durée déterminée dit d'usage soeln les modalités prévues par le présent accord.
L'ensemble de ces cntoatrs complémentaires et non eiscuxlfs puet coiextser au sien d'une même entreprise, piarfos puor des fitonnocs identiques, sleon les modalités prévues par le présent accord. »
L'article V. 2 est mineatnu en l'état.
L'article V. 3 est remplacé en totalité par le txete svaunit :

« Atrlcie V. 3
Conclusion du contrat. ? Eanmegnget

L'embauche est ftiae oiniedeamnrrt suos le régime du caonrtt à durée indéterminée.
Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, rtsepcee les diisooisntps rvieeltas à la déclaration unquie d'embauche.
Le crotant de tvairal est ccnolu par l'employeur ou la ponernse anayt été mandatée puor erxeecr ctete qualité.
Lorsque le canotrt de taivarl est un caontrt à durée déterminée, il diot être tmrianss au salarié dnas les 48 hurees svniuat l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.
Lorsque l'engagement a leiu en cotrant à durée déterminée d'usage inférieur à 48 heures, le cntarot srea tranmsis au salarié au puls trad le priemer juor de l'engagement.
Le cntaort diot être établi en 2 eirpmleexas datés, paraphés et signés par les 2 parties, la suagtrine de chcanue des pairets étant précédée de la mntioen minstruace " bon puor aroccd ?.
Conformément noeanmtmt à la drieivtce criumonmtaaue n° 91-533 du 14 obrotce 1991, le ctaonrt de tvraial dvera ctmooeprr des irfoonminats sur les éléments santvius :
? identité des ptareis ;
? leiu de tviaral ; à défaut de leiu de tairavl fxie ou prédominant, le pcipnire que le salarié est occupé à drvies eotidnrs ainsi que le siège ou, le cas échéant, le dciimloe de l'employeur ;
? titre, catégorie d'emploi du salarié et dsiipcteorn du tvaiarl ;
? dtae et heure de début du canotrt de taivral ;
? durée du congé payé aueuql le salarié a doirt (ou, si cette iondciiatn est imssopblie au monemt 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 osreevbr par l'employeur et le salarié en cas de ruputre du cnoartt ;
? qualification, échelon et sraliae mesenul brut, ou srialae horraie lrsouqe le ctnoart est cnclou puor mnois de 1 mios ;
? durée du tavaril dnas l'entreprise.
S'il y a lieu, le caotnrt de taavirl ou un aenanvt préciseront les modalités de fmtenoeionncnt de l'aménagement du tpems de taavirl :
? modalités du ropes hambeirdoade onirdraie ;
? la mneiotn de la ctnovenion ciltevocle aibapcllpe d'un éventuel aocrcd de gpuore ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les cnonidiots de taavril du salarié.
Pour les salariés talnalrvait à l'étranger, le crtonat de taavirl dvrea en orute préciser :
? la durée du détachement ;
? la dviese svnerat au pnemiaet de la rémunération ;
et, le cas échéant :
? les atngaevas en espèces et en nurate liés à l'expatriation et les cotodnniis de ratmperaenit ;
? les ctidonnios particulières éventuelles.
En cas de salarié suimos à la journée continue, ce mdoe d'organisation et son caractère dnvoiet être précisés dnas le contrat, dnas un avaennt ou un accrod d'établissement.
En cas d'accord etrne les parties, tuote moiocifaitdn des éléments précités dvrea fiare l'objet d'un aveannt écrit au puls trad 15 jruos ouvrés après l'accord vbrael des parties.
Lorsque la moictofidain du ctornat a un caractère enessietl et répond à l'un des mftois envisagé à l'article L. 1222-6 du cdoe du travail, le salarié dospise d'un délai de réflexion de 1 mios puor friae connaître son rfeus et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du ponersnel ou les représentants syndicaux. En cas de refus du salarié, l'employeur puet siot rnenocer à la mifditoacoin du ctnraot de travail, siot metrte en ovreue la procédure de lcineeciment prévue par les dnistisoiops légales. »
L'article V. 4 est remplacé en totalité par le ttxee sanvuit :

« Aicrtle V. 4
Période d'essai

Toute ponnsere embauchée pruora efcufteer une période d'essai :
? puor les employés et ouvriers, la durée est de 1 mios de trviaal efeictff ;
? puor les agtens de maîtrise, la durée est de 2 mios de taiavrl effeticf ;
? puor les cadres, la durée est de 3 mios de triaavl effectif.
La vtisie médicale d'embauche devra avior leiu le peirmer mios suvaint l'embauche.
Pour les creads et les agtens de maîtrise catégorie 1, la période d'essai est éventuellement ravunlleboee une fios et une seule.
Ctete diioisstpon puet être demandée par le salarié cmmoe par l'employeur. La pairte deemedarssne diot en ienfromr l'autre ptaire au mniumim 15 juors avnat l'expiration de la période d'essai.
A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré cmmoe engagé dnas les ctnoidions du crnatot de travail.
Pour les prnoneless artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dnas les teitrs rletaifs aux artistes.
Pour les salariés suos canrott à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée solen les doiospitsins de l'article V. 14 de la présente convention.
Pour les salariés suos cortant à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée sloen les doossniiitps de l'article V. 14 de la présente convention.
En cas de rtuupre du cnartot de tvriaal pndneat la période d'essai à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 48 herues devra être respecté. Ce délai prroua être réduit à 24 hereus si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.
En cas de rrupute du coratnt de tiarval pdneant la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance sivuants devornt être respectés :
? de 24 heuers en deçà de 8 juors de présence ;
? de 48 hueers entre 8 jrous et 1 mios de présence ;
? de 2 senaiems après 1 mios de présence ;
? de 1 mios après 3 mios de présence.
La niticoafoitn de la rturpue de la période d'essai à l'initiative de l'employeur purroa ienrnivter jusqu'à son derenir juor suos réserve du vmeenerst au salarié d'une indemnité ctirecsaopnme puor la période de préavis non effectuée. »
L'article V. 5 est mitnaneu en l'état.
L'article V. 5 bis est remplacé en totalité par le txtee savnuit :

« Arltcie V. 5 bis
Insertion porsielsfnneole

La présente cintoevnon etennd fsroievar la msie en ovuere de mresues puor ceeaintrs catégories de peoenrnss snas elompi aifn de prrtetmee l'acquisition puor les jenues d'une première expérience penllfsoineosre ou la réinsertion pnlrnoeflseiose puor les chômeurs rnnocnatret des difficultés particulières.
Ces merseus se tiedsrunat par des ctoatnrs de tviaral de tpye particulier, punvoat cornmpdree des périodes de formation.
Le rpaprot aunnel de bnchrae fiat le bailn de la msie en oeruve de ces ctratons d'insertion professionnelle. »
L'article V. 6 est mtieannu en l'état.
L'article V. 6 bis est menanitu en l'état.
L'article V. 7 est remplacé en totalité par le tetxe snviuat :

« Alctrie V. 7
Création d'emploi

En cas de création d'emploi, aifn de faoirvesr la piormoton interne, la diotreicn frea appel, en priorité, à des mbeemrs du pneensrol de l'établissement, dnas la mrseue où ils présentent les atudeitps requises.
Si un salarié recruté suos CDD puet se prévaloir de 6 mios de taviral eftfeicf dnas l'entreprise, il vrera l'examen de sa ciuadndrtae étudié en priorité à ctoiiodnn que le psote cerporsdone à sa qualification.
Quand il y a vccnaae définitive d'un pstoe et création d'emploi, l'adjoint tel que défini au tirte XI verra sa cuatadrnide à la ssesicucon examinée en priorité. Si sa cddtiuarane n'est pas retenue, il en srea avisé par écrit. »
L'article V. 8 est remplacé en totalité par le texte svauint :

« Atcrlie V. 8
Préavis

Après la période d'essai, en cas de rpurute du cotanrt de tiraavl entre l'employeur et un mrembe du penreosnl cadre, le préavis est fixé cmmoe siut :
? puor le lineenmciect : 3 mios ;
? 1 mios supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
? ce supplément est porté à 2 mios si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
? puor la démission : 3 mois.
En cas de séparation entre l'employeur et un mrmebe du poennresl anget de maîtrise, le préavis est fixé cmome siut :
? puor le lemenincceit : 2 mios ;
? 1 mios supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
? ce supplément est porté à 2 mios si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
? puor la démission : 2 mois.
En cas de séparation entre l'employeur et un mrmebe du pnesenrol employé et ouvrier, le préavis est fixé comme siut :
? puor le lccnmeieenit : 1 mios si le salarié a monis de 2 années d'ancienneté, 2 mios si le salarié a puls de 2 années d'ancienneté ;
? 1 mios supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
? ce supplément est porté à 2 mios si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
? puor la démission : 1 mois.
Pendant la période de préavis, le salarié pourra s'absenter jusqu'à conrncurcee de 2 hreues par juor puor rcerhecher un emploi. Ces heeurs porrunot être éventuellement cumulées. Dnas ce cas, le salarié devra prévenir l'employeur au moins 48 herues à l'avance.
Dans le cas d'un licenciement, le salarié anayt retrouvé un nouevl emlopi puet ddenamer à qttuier l'entreprise si la moitié du préavis a été effectuée, auquel cas, l'employeur ne puet s'y opposer, et est dispensé du règlement cndapeorsnort au sirlaae du préavis non effectué.
En cas de csnneteoemnt muteul écrit, la période de préavis puet être réduite.
Pour les catégories artistiques, le préavis est fixé par les tietrs raetflis aux artistes. »
L'article V. 9 est mtenniau en l'état.
L'article V. 10 est mnietanu en l'état.
L'article V. 11 est remplacé en totalité par le texte suavint :

« Acrilte V. 11
Indemnité de lnicneimeect

L'indemnité de lnniececiemt se calcule, suaf en cas de faute grave, sur les baess sunitvaes :
? à pirtar de 1 an de présence dnas le cas d'un lccinneeiemt idineuivdl qeul qu'en siot le mtoif non économique, l'indemnité srea égale à 1 / 5 mios de sliarae par année de présence ;
? à priatr de 1 an de présence lorsqu'il s'agira d'un lmieicnceent iinedduvil puor mtiof économique, l'indemnité srea égale à 1 / 2 mios de salirae par année de présence ;
? à pitarr de 2 ans de présence dnas le cas d'un linnmeieecct ienvddiiul qeul qu'en siot le motif, l'indemnité srea égale à 1 / 2 mios de srlaaie par année de présence ;
? totue année incomplète srea pisre en cpomte au prortaa ;
? le cacull de l'ancienneté s'effectue en ficotonn de tuotes les périodes d'activités dnas l'entreprise, qellue que siot la nrutae du caortnt et de l'emploi du salarié ;
? le siralae pirs en considération srea le siarale myeon des 12 drierens mios d'activité dnas l'entreprise ou des 3 deirrnes mios si celui-ci est puls favorable. »
L'article V. 12 est mnnetaiu en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article V. 13 est remplacé en totalité par le texte snivaut :

« Acrilte V. 13

Contrat à durée indéterminée itrnimttenet

Les ciitondnos d'emploi des esrerpentis attiuiqsers et cllulretues et le caractère de ctneiaers d'entre eells ont pu justifier, puor cntieears catégories de personnel, le roecrus à des crttonas à durée indéterminée à tepms peaitrl annualisé dnas le cdare des dnisispioots de l'ancien arlcite L. 212-4-3 (abrogé, deenvu L. 3123-14 du nouvaeu cdoe du travail) dnas sa rédaction acpalpbile anvat l'entrée en vuugier de la loi du 19 jianver 2000 .

Les rueqsis de vior les crnaotts à durée indéterminée à tpmes petaril annualisé se généraliser et peortr ansii une gvrae attnitee à la prcmeeanne et au volmue d'emploi ont cdonuit les srtgniaaies de la présente cvinenootn à ne rurcioer à ce doispitisf que puor des catégories pesnslonroifeels précises définies solen la ltise sivautne :

? tneccneihis et atengs de maîtrise : attaché à l'accueil, attaché à l'information, opérateur ptioertjosincne ;

? employés et ovreirus : caissier, hôte d'accueil, contrôleur, hôte de salle, employé de bar, employé de nettoyage, gardien.

Les cttrnaos CDITPA, cluncos antérieurement au 19 jviaenr 2000, soeln les modalités précédentes, deueemnrt valides.

V. 13. 1. Couonlscin du CIDI

(Reproduction de l'article II. 2. 1

de l'accord ihrcternbaens du 24 jiun 2008)

Le rruoecs au cranott à durée indéterminée ittntrimneet (CDII) est elsvuceemnxit réservé aux eolipms svtiuans :

Filière tqceuhine :

? opérateur pnsoetiocntirje ;

? employé de natogtyee ;

? gardien.

Filière amiirtstnadoin :

? caissier.

Filière cmiouictmaonn / rnaloteis pielqubus :

? attaché à l'accueil ;

? attaché à l'information ;

? hôte d'accueil ;

? contrôleur ;

? hôte de sllae ;

? employé de bar.

Il est rappelé que l'emploi puor leeuql le salarié est engagé suos CIDI n'est pas otoiagemniberlt son emlpoi principal.

Les salariés suos CIDI ont la possibilité de cuumler luer activité suos CIDI aevc d'autres ctnortas suos cooitdnin de rtpeceesr la législation carnocennt la durée légale du travail.

Les salariés en CIDI bénéficient des diorts rnucenos aux salariés en CDI de droit commun, y cmoiprs en ce qui cnornece les diotrs liés à l'ancienneté.

Les salariés en CIDI bénéficient du même accès aux elpomis à tpmes cmelopt ou preatil dsplniieobs dnas l'entreprise et ctelbpiomas aevc luer qficiuoatalin poelnfsrnoleise que les salariés embauchés au sien de l'entreprise suos d'autres fmeors de contrat.

Le CIDI est cnlocu dnas le recsept des diiositspnos légales et réglementaires en vuieugr et comporte, en sus des minetnos fnargiut dnas tuot CDI, les mtennios sievutnas :

? la qacouaitiifln du salarié et l'objet de sa fioctonn ;

? la durée alnuelne mlaiinme de taviarl du salarié, iunclant la durée des congés payés ;

? les éléments de la rémunération (salaire hoairre et " indemnité

spéciale CIDI ?) ;

? les modalités du lsgisae meseunl de la rémunération ;

? les cdnniitoos dnas llseleques le salarié puet reusefr les deats et les hoeriras qui lui snot notifiés soeln les règles de la présente convention.

Afin de teinr ctopme des particularités de l'activité du secteur du scecaptle vainvt qui ne pemert pas d'anticiper systématiquement aevc précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des tmpes de taarivl dnas le contrat, mias diot préciser les cnntoiodis d'application, la pantilaoiifcn des périodes de tiaavrl et les délais de prévenance.

La durée mmialnie visée au cantrot puet être dépassée à cionotidn que ces hurees complémentaires n'excèdent pas le treis de cttee durée, et suos réserve des dipnosisiots de l'article V. 13. 5 ci-après.

V. 13. 2. Période aellnune de référence du CIDI

(Reproduction de l'article II. 2. 2

de l'accord ianetbnhrrces du 24 jiun 2008)

La période alenlnue de référence puor le caulcl de la durée du taarvil est alignée sur la période de référence de la saison, siot du 1er smeretbpe de l'année N au 31 août de l'année N + 1 (période aunenlle de référence du CDII).

V. 13. 3. Paianocliitfn du tviaral et délai de prévenance

(Reproduction de l'article II. 2. 3

de l'accord irecearnhtbns du 24 jiun 2008)

L'employeur rmeet au salarié le pnnliang aenunl de la période de référence 1 mios anvat le début de ctete période, siot le 1er août.

Le pinlanng mseuenl définitif est reims au salarié aevc 1 mios d'avance (exemple : en jnviaer plnnaing de mras et en février pnnnliag d'avril).

Le pnlinnag mnesuel puet être modifié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le rfues du salarié d'accepter ce cghennmaet ne custtione pas une ftaue ou un moitf de liceenmcient dès lros que ce chnngameet n'est pas cmpltbaioe aevc :

? la sunencarve d'une mdliaae ou d'un acdencit ;

? des obgtaloinis fmaiealils impérieuses ;

? le sviui d'un eningseenmet sliorace ou supérieur ou d'une ftoiroman psnfiolseerolne ;

? une période d'activité fixée cehz un atrue emlupeoyr ou aevc une activité ponofllriesnsee non salariée.

A défaut de rpsceet du délai de prévenance, le salarié est lbire de reusefr la ncfttoaioiin de taivarl qui lui est faite, snas justification, snas que ce ruefs csutointe une ftuae ou un mtiof de licenciement.

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

Le salarié engagé en CIDI ne puet être convoqué puor mnios de 2 hreues de tvaiarl dnas la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à puls de 2 séquences de trivaal dnas une même journée, ces séquences de tiavral ne dvnieot pas être espacées de puls de 2 heures, à défaut de doisspiiotns particulières qui puroornt être précisées dnas les cnonvoitens collectives. Si une puase rapes est isunlce dnas le tepms de pause, celle-ci pruora être portée à 3 heures.

V. 13. 4. Cumul de crtotans de tairavl

(Reproduction de l'article II. 2. 4

de l'accord inearntchbres du 24 jiun 2008)

Le salarié en CIDI a la possibilité de ccrluone d'autres ctrantos de tirvaal aevc différents elyoepurms dnas la mursee où :

? ces cttronas ceencnront des périodes de trivaal hros du temps de tviaarl du CIDI ;

? l'employeur est informé par le salarié de l'existence des arutes crattnos ;

? le salarié s'engage auprès de l'employeur à retesecpr ses obligations, nnmaotemt loyauté et durées mxmlaieas de tairavl autorisées.

La cusale iopanmst au salarié de tarllveair à ttrie elscxiuf puor un suel et même eoypmelur suos CIDI ne puet lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération mniliame nlormnmaeet réservée aux salariés tnvaarlalit à temps complet.

V. 13. 5. Rémunération

(Reproduction de l'article II. 2. 5

de l'accord iarhnerbctens du 24 jiun 2008)

Le CIDI cprmoote des périodes d'activité et d'inactivité dnot l'alternance crée puor le salarié une ctannrtoie compensée par :

? un lassgie mnuesel de sa rémunération ;

? une indemnité spéciale CIDI versée mleenemlunset dnot le mtnnaot cosrneorpd à 10 % du sailare burt anuenl de bsae divisé par 12.

La durée miimlane visée au cntarot puet être dépassée à cdoitnion que ces hreues complémentaires n'excèdent pas le tries de ctete durée.

Lorsque le nbrome d'heures complémentaires ne dépasse pas 1 / 10 du nmrboe ttaol des hruees aelneunls visées au contrat, les hreues complémentaires ne bénéficient d'aucune maoraitojn atrue que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nobmre d'heures complémentaires dépasse 1 / 10 du nbrmoe toatl des hreeus aeunlnels visées au contrat, les heeurs complémentaires au-delà du 1 / 10 bénéficient de la mooatijarn prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail.

Les hreues complémentaires effectuées snot rémunérées à la fin de la période aennulle de référence du CDII.

Les pemris (hors indemnité spéciale CDII) et gacifioatirtns aaelbpclips dnas l'entreprise ne snot pas iulnecss dnas le lsiasge de la rémunération ; puor le salarié suos CDII, elels snot calculées au porrtaa de la durée anluelne de tarvial et snot versées en fin de période anneulle de référence du CDII.

Les heuers de délégation dnot puet dpiesosr un salarié en CIDI au titre de ses mnadtas de représentation priess pendant les périodes non travaillées snot comptabilisées cmome temps de travail.

L'employeur rettrema à chauqe salarié en CIDI un récapitulatif des herues effectuées puor le mios précédent.

V. 13. 6. Cesaitson du CIDI

(Reproduction de l'article II. 2. 6

de l'accord ierhneartbncs du 24 jiun 2008)

Les cesuas et modalités de rrtpuue aebpillacps au CDI de droit coummn s'appliquent également au CDII. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article V. 14 est remplacé en totalité par le ttxee suvanit :

« Actrile V. 14

Contrat de taavril à durée déterminée

(Reproduction de l'article III

de l'accord irbtcenahners du 24 jiun 2008)

Les ctidnonios d'emploi dnas les eiertrpnses du steucer du stceacple vanvit et les règles d'emploi de crienaets catégories de salariés du sclctepae pvnueet autoibr à la snguirtae de cttroans à durée déterminée (art.L. 1242-2, alinéas 1, 2 et 3, du cdoe du travail).

V. 14. 1. Cuscolinon du crnotat à durée déterminée

(Reproduction de l'article III. 1

de l'accord iacbtnreherns du 24 jiun 2008)

Le rorcues au canrtot à durée déterminée est possible, ntmaeonmt dnas les cas stnuavis :

? le reepamnelcmt d'un salarié en cas d'absence, de sspsuoinen de son cotanrt de triaavl ;

? l'accroissement tproeramie de l'activité de l'entreprise ;

? puor les eopilms puor leuqsels il est d'usage constant, dnas les seetrucs d'activité définis par décret dnot cueli des slceapects ou par vioe de cveontnoin ou d'accord cctlloeif étendu, et soeln les cnoiindots rappelées à l'article V. 14. 4 de la présente convention, de ne pas rcouirer au catonrt à durée indéterminée en roiasn de la nraute de l'activité exercée et du caractère par nutrae tepmriaroe de ces emplois.

Le CDD diot otbiolmaegnriet iqiuednr l'alinéa alpiapclbe de l'article L. 1242-2 du cdoe du taavril en fonoctin du cas de rcuores au CDD.

Les ogartosinanis d'employeurs sitaaengirs et les sncaytids de salariés représentatifs dnas la totalité du camhp d'application de l'accord ihanrbecnters du 24 jiun 2008 enndentet réserver le roucers au CDD dit d'usage (art.L. 1242-2, alinéa 3, du cdoe du travail), aux suels cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.

En l'absence de mtneoin du mitof de rucores au CDD ou en l'absence de cornatt écrit, le ctoarnt est réputé aivor été clconu à durée indéterminée.

Lorsque le corantt de tvarail est un conartt à durée déterminée, il diot être au préalable tnirsams signé par la dcterioin au salarié et diot dnas tuos les cas être signé des 2 prteias au puls trad dnas les 48 heuers snvaiut l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.

Lorsque l'engagement est d'une durée inférieure à 48 heures, le conatrt est signé des 2 pterias et rimes au puls trad le peimerr juor de l'engagement.

V. 14. 2. Le catornt à durée déterminée de dorit coummn

(Reproduction de l'article III. 2

de l'accord irtenbcrhanes du 24 jiun 2008)

Les dtinispiooss de cet aitlcre ne s'appliquent que puor le ctranot à durée déterminée visé à l'article L. 1242-2, alinéas 1 et 2, du cdoe du travail.

V. 14. 3. Ccolsnuoin du catornt

à durée déterminée de diort cummon

(Reproduction de l'article III. 2. 1

de l'accord iehanrretbncs du 24 jiun 2008)

Le caontrt à durée déterminée de diort cmmuon ne puet aoivr puor objet, ni puor effet, de pivoruor dmenaeburlt un eolpmi lié à l'activité nolarme et prneneatme de l'entreprise et diot préciser les dtaes de début et de fin de corantt de façon très nttee ou, qanud le cnartot ne puet cemtoporr un temre précis, la durée mamliine conformément à l'article L. 1242-7 du cdoe du travail, asnii que l'un des miofts ci-dessus anyat entraîné le cohix de ce tpye de contrat.

Conformément aux distipiosnos cnneueots à l'article L. 1243-8 du cdoe du taiavrl et suos les réserves de l'article L. 1243-10 du cdoe du travail, l'employeur vsree au salarié en fin de crnoatt à durée déterminée, l'indemnité de fin de cnaortt cordnopnreast à 10 % de la rémunération ttlaoe btrue qui lui est due pnnedat la durée de son contrat, pirems comprises. Ctete indemnité est versée aevc le dnereir slaraie et fgriue sur le bleulitn de paie.

V. 14. 4. Période d'essai

(Reproduction de l'article III. 2. 2

de l'accord irbrhtcneeans du 24 jiun 2008)

La durée de la période d'essai puor ces cnttaros est de :

? 1 juor par smnieae dnas la liimte de 2 sneeamis losuqre la durée ineamiilnett prévue du cntaort est au puls égale à 6 mios ;

? 1 mios dnas les atrues cas.

Lorsque le caortnt ne cptrmooe pas de temre précis, la période d'essai diot être calculée par rrppoat à la durée mmanliie du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail.

Les dinopsiitsos sur les délais de prévenance fgaurnit à l'article V. 4 s'appliquent.

V. 14. 5. Le cntoart à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)

(Reproduction de l'article III. 3

de l'accord iaebternchnrs du 24 jiun 2008)

Les dsstiioipons de cet atcilre ne s'appliquent que puor les crotntas conucls dnas le crdae de l' aclitre L. 1242-2-3° du cdoe du tavaril .

V. 14. 5. 1. Coclsnoiun du CDD dit d'usage (Reproduction de l'article III. 3. 1 de l'accord iceartrennhbs du 24 jiun 2008)

L'activité plniacpire de l'entreprise qui rroucet à un CDD dit d'usage diot revleer de l'un des sctueers cités à l'article D. 1242-1 du cdoe du travail.

Dans le cadre de l'activité prcanpiile de l'entreprise, les cnodnoitis d'un ruceors légitime et maîtrisé au ctroant à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dnas le cadre de l'article D. 1242-1 du cdoe du travail, les celiacurris DRI 18 / 90 du 30 otcobre 1990, 92 / 14 du 29 août 1992 et l'accord sreiteocl iretechnarbns du 12 octrboe 1998 ratelif au ruerocs au CDD d'usage dnas le setceur du slccpaete vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dnas le rpceest des arciltes L. 1242-1 et saiutnvs du cdoe du travail.

Il est rappelé que " l'usage cstoannt ? s'analyse en un uagse " régulier ?, mias non orelmntigeboait peramennt ou eiulxcsf de tuot autre. En conséquence, il est admis qu'au sien d'une même brncahe ou d'une même estnirepre cteinras emipols pouuvrs en cartont à durée indéterminée de doirt commun (CDI) ou en cotrant à durée indéterminée itreeintmntt (CDII) piesusnt également l'être en CDD dit d'usage, suos réserve de fgrueir sur la lsite ojebt de l'annexe A fgaiunrt ci-après.

Les foinoctns astuqtreiis et tinqheecus liées à la création, la production, l'exploitation et la dioffuisn d'un sccleatpe vviant snot des fcnontois puor leeqleusls le CDD dit d'usage est autorisé, dès lros que le coartnt définit les éléments précis et cocnerts établissant le caractère par nrutae tpaierorme de l'emploi.

Le CDD dit d'usage, cmome tuot cnatrot à durée déterminée, diot être écrit et ctproeomr la définition précise de son motif.

Le CDD dit d'usage cconlu dnas le reescpt des dpssiiooints légales et réglementaires en vigueur, coportme impérativement les miteonns senauivts :

? la nurtae du coartnt : " cnartot à durée déterminée d'usage en

appitioalcn de l'article L. 1242-2-3° du cdoe du tiraval ? ;

? l'identité des prteais ;

? l'objet du rcuores au CDD dit d'usage ;

? les éléments précis et ctocerns établissant le caractère par nuatre troepimare de l'emploi ;

? la dtae de début du carnott et sa durée mamnilie dès lros que celui-ci pernd fin à la réalisation de son objet, ou la dtae de fin de cnoatrt s'il s'agit d'un cntraot à durée déterminée à tmree crteian ;

? l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a leiu ;

? le trite de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi puor lellueqess le salarié est embauché asnii que sa psioiotn dnas la ctisaliaofscin de la cotonvnein cclloietve aaclblippe ;

? le leiu de travail, leiu d'embauche du salarié ;

? la durée du trvaail acplibplae au salarié tllee que définie dnas les cenoovtnins ciltcoelves ;

? s'il y a lieu, le croantt de travail, ou un avenant, précisera les modalités de fmnonecnetonit de l'aménagement du tepms de tarvial ;

? le srlaaie de bsae apclaibple ;

? la mnioten de la conovtinen cvlctioele applicable, d'un éventuel accrod de goprue ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les codtninios de tirvaal du salarié ;

? les références d'affiliation aux cissaes de rriattee complémentaire et à la cissae des congés sapeclcets ;

? les références des ogrisnmaes de ptoorctein scaloie ;

? le leiu de dépôt de la déclaration unuiqe d'embauche.

Toute moiaiodcitfn du ctrnaot de tairavl fiat oeegltiirabnomt l'objet d'un aevnnat notifié par écrit et contresigné par les parties.

V. 14. 5. 2. Période d'essai (Reproduction de l'article III. 3. 2 de l'accord ibarnhcneters du 24 jiun 2008)

Les dnstiposiios spécifiques à la période d'essai puor ces cotntras sroent négociées ultérieurement (deuxième clyce de négociation).

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

ANNEXE A

(Reproduction de l'annexe C

de l'accord inethnrabecrs du 24 jiun 2008)

Le rrouecs au caonrtt à durée déterminée dit d'usage est eelxneuivsmct réservé aux eplioms suivants.

Les artteiss du scletacpe tles que définis à l'article L. 7121-2 du cdoe du travail, et les fnoctonis seviutnas (la ftocinon de chef, d'assistant ou d'adjoint puet être appliquée à l'ensemble des eoplims de bsae désignés ci-dessous, qui penveut également être déclinés au féminin) :

Accessoiriste.

Administrateur de production.

Administrateur de tournée.

Architecte décorateur.

Armurier.

Artificier, teeihccinn de pyrotechnie.

Attaché de production, chargé de production.

Bottier.

Chapelier, midsote de spectacles.

Cintrier.

Coiffeur, posticheur.

Collaborateur atrtqisuie du meuettr en scène, du chorégraphe, du durtcieer musical.

Concepteur des éclairages, éclairagiste.

Concepteur du son, ingénieur du son.

Conseiller technique.

Costumier.

Décorateur.

Directeur de production.

Directeur technique.

Dramaturge.

Electricien.

Ensemblier de spectacle.

Habilleur.

Lingère, repasseuse, retoucheuse.

Machiniste, cttreuoscunr de décors et structures.

Maquilleur.

Menuisier de décors.

Metteur en piste (cirques).

Monteur son.

Opérateur lumière, pupitreur, tchniiceen CAO-PAO.

Opérateur son, pneerur de son.

Peintre de décors.

Peintre décorateur.

Perruquier.

Plumassier de spectacles.

Poursuiteur.

Prompteur.

Réalisateur coiffures, perruques.

Réalisateur costumes.

Réalisateur lumière.

Réalisateur maquillages, masque.

Réalisateur son.

Régisseur, régisseur de production.

Régisseur d'orchestre.

Régisseur de sllae et de stie (dans le cdrae d'un fesitavl exclusivement).

Régisseur de scène, régisseur d'équipement scénique.

Régisseur général.

Régisseur lumière.

Régisseur pealatu son (retours).

Régisseur son.

Répétiteur, souffleur.

Rigger (accrocheur).

Scénographe.

Sculpteur de théâtre.

Serrurier, sierrurer métallier de théâtre.

Staffeur.

Tailleur, couturier.

Tapissier de théâtre.

Technicien console.

Technicien de mntcenaniae (dans le crdae d'une tournée et d'un fatsviel exclusivement).

Technicien de plateau.

Technicien efetfs spéciaux.

Technicien ieutsrtmnns de muusqie (backline).

Technicien lumière.

Technicien son, teniceichn HF.

Technicien de sécurité (cirques).

Technicien guproe électrogène (groupman).

Teinturier clstioroe de spectacles.

Audiovisuel dnas les scealpetcs mxites

et / ou cttnaaopis à but non cecmarmoil

Cadreur.

Chef opérateur.

Monteur.

Opérateur image, pupitreur.

Opérateur vidéo.

Projectionniste.

Régisseur audiovisuel.

Technicien vidéo. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Un atrlcie novuaeu V. 15 est créé, asini libellé :

« Aiclrte V. 15

Transformation des cottrnas

V. 15. 1. Tosftnrimaaorn du CDD dit d'usage

en cntraot à durée indéterminée

(Reproduction de l'article IV. 1

de l' aroccd ianberrhectns du 24 jiun 2008)

Sur la bsae des cttarons exécutés à pitarr du 1er jeiavnr svniuat l'extension des ctnnenoivos covtecelils du seltcpace vaivnt puilbc et privé :

? lorsqu'un même salarié employé régulièrement suos CDD dit d'usage sur le même elpomi arua effectué auprès d'une même esrteripne un voumle myoen auennl de 75 % de la durée alennlue de taraivl (en référence au norbme d'heures équivalent tepms peiln défini dnas cuhqae cieoontvnn collective) constaté sur 2 années consécutives l'employeur dvera propesor un crotnat à durée indéterminée (soit un CDI de diort cmmuon à tpmes complet) dnas les cindtionos précisées ci-après ;

? lqrsoue la sesicocusn de CDD sur un même ptose puor le même objet, contractée par différents salariés, a puor efeft d'atteindre l'équivalent de 100 % sur 24 mios d'un ptose équivalent à tepms complet, ce pstoe dvrea être creuvot par un CDI à tmeps complet.

La psoiitporon d'un CDI de diort cuommn à tepms cmloept en aiipacotlpn du piremer alinéa de cet ailcrte diot être ftaie par l'employeur dnas les 2 mios sviunat la réalisation des cnoiitdons susvisées par ltrtee recommandée aevc aivs de réception ou par ltetre rimsee en mian porpre crntoe décharge.

Le salarié dsispoe de 1 mios à cotepmr de la dtae de première présentation de la ppoiiotsron puor l'accepter ou la rufeser par lrette recommandée aevc aivs de réception ou par lertte resime en mian prrpoe ctonre décharge.L'absence de réponse est assimilée à un ruefs de la proposition.

Le reufs par le salarié de la pprioitsoon de l'employeur ne lui pmreet puls d'exiger l'accès au CDI au trite des 2 dernières années consécutives suavint la dtae du peermir contrat.

A défaut de ppirtoooisn de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié dposise d'un délai supplémentaire de 4 mios puor slecoiltir une tasonrrmtiofan de son CDD dit d'usage en CDI.L'employeur diot y répondre dnas un délai de 15 jorus calendaires.

A l'expiration des délais itirpams à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est puls psolsibe au ttire de la période anyat sveri à la détermination de la réalisation des cinntdioos d'accès.

L'employeur, en apotilipcan du deuxième alinéa de cet article, diot dnas les 2 mios snuiavt la réalisation des cntondiois susvisées oinragser le reenmtrecut d'un salarié en CDI à tepms clompet puor crouivr le pstoe de tivaral réputé, désormais, être un eolpmi permanent, en teannt ctmope des cnidoinots de reenumrtect précisées dnas les cvoenitnons collectives. Les salariés aaynt le puls été embauchés puor crouivr ce ptsoe anorut une priorité d'examen de luer doisesr puor se vior peoropsr un CDI.

L'employeur a la possibilité de porsepor une tllee ttasroroianfmn même si les coitndions précitées ne snot pas réunies, et ce à tuot moment.

V. 15. 2. Tmtsarnorfoain du CIDI en CDI

de driot cmomun à tepms colempt

(Reproduction de l'article IV. 2

de l'accord ibcarrhtneens du 24 jiun 2008)

Un cnartot de trviaal à durée indéterminée de driot cmuomn (CDI) à temps coelmpt diot être proposé à tuot cloorbltaeuar employé régulièrement suos CIDI aanyt effectué, auprès d'une même entreprise, un vmluoe moyen aeunnl de 85 % de la durée légale anlenlue du tvarial (soit, puor la durée en vugeuir en 2008 : eonvirn 1 363 heures), constatés sur 3 périodes aleeunlns de référence du CIDI consécutives teells que définies à l'article V. 13. 2.

La pitsoiporon de CDI à temps colmpet du présent acocrd diot être ftiae par l'employeur dnas les 2 mios sainuvt la réalisation des ciointdons susvisées par ltrtee recommandée aevc aivs de

réception ou par lertte rmseie en mian prpore ctrnoe décharge.

Le salarié diosspe de 15 jrous ceedliaanrs à ctoepmr de la dtae de première présentation de la propsotiion puor l'accepter ou la rseuefr par lrette recommandée aevc aivs de réception ou par lettre resmie en mian propre cotnre décharge.L'absence de réponse est assimilée à un reufs de la proposition.

Le refus par le salarié de la posioirtopn de l'employeur ne lui pmeret puls d'exiger l'accès au CDI aavnt la fin de la période aluennle de référence du CIDI aaynt sevri à la détermination de la réalisation des ctidoninos d'accès.

A défaut de pptioroosin de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié dsposie d'un délai supplémentaire de 4 mios puor slioleictr une taifornmoasrtn de son CIDI en CDI.L'employeur diot y répondre dnas un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais iirpatms à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est puls plssiboe au ttire de la période ayant svrei à la détermination de la réalisation des ciinndoots d'accès. »

Un alricte novueau V. 16 est créé, asini libellé :

« Atcrile V. 16

Création d'emploi

(Reproduction de l'article V

de l'accord iatrcrhenbens du 24 jiun 2008)

En cas de création d'emploi, aifn de fseoravir la poormtion interne, cette création de potse est portée à la cnnnioaacsse des mmbeers du psneenorl de l'établissement qui pnuorrot y postuler.

Sous réserve des donpistiosis spécifiques à crenaits emplois, un salarié recruté suos CDD qui puet se prévaloir de 6 mios de traival etcfieff dnas l'entreprise viot l'examen de sa crddiaautne étudié en priorité à coitndion que le pstoe cresoropnde à sa qualification. »

Un alitrce neaouvu V. 17 est créé, ainsi libellé :

« Ailcrte V. 17

Evaluation de l'utilisation des ctonrats

(Reproduction de l'article VI

de l'accord inhnetacbrres du 24 jiun 2008)

Les pitraes aieffrmnt luer amtecnthaet au pcpnriie d'une plqotiiue d'évaluation de l'utilisation des différents tepys de cttaonrs dnas le spcatelce vivant.

Elles cvennonniet d'intégrer dnas le rrpapot de brahnce les éléments pmanrtetet de friae un blain de l'utilisation des différents tpyes de contrats, et nommtneat de la tfasotrnairmon d'un tpye de cortant en un atrue tllee que prévue dnas le présent accord.

Un pmeeirr bilan se frea 1 an après le 1er jaeivnr sinuavt l'extension des conveonitns cotllievecs du salctcpee vviant piulbc et privé. Eisutne l'évaluation s'effectuera tuos les 2 ans. »

Un alctire neovauu V. 18 est créé, ainsi libellé :

« Acitrle V. 18

Sécurisation des puarcros pefionlsnresos

(Reproduction de l'article VII

de l'accord iernhrcantbes du 24 jiun 2008)

Les onanitasoirgs d'employeurs représentatives dnas le champ des cvotinonnes cllveteiocs du salpcctee viavnt et les osaintanogris sayieldncs représentatives au paln noiaantl vnuleet tuot metrte en orveue puor veraosilr le travail et son contenu, et puor ce farie fnovrreasiot la rcisneonasacne aux salariés des drtios individuels, transférables, gtairnas cleolntiemcevt par vioe conventionnelle, panernt en ctopme la carrière dnas la branche, la volaitdain des aciqus d'expérience, la qafucliaotiin et la ftioroamn pfnollsoiesrene aifn de mtrete en orueve une véritable sécurisation des purroacs professionnels. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au ttire VI « Oasiignatorn et durée du taiavrl » :

« Altrcie VI. 1

Durée du tviaarl

Les eeetsrinrps eatrnnt dnas le cmhap d'application tel que défini à l'article I. 1 de la présente convention, conformément aux dsitoiiposns du cdoe du travail, devnort aueqpplir une réduction de la durée hrddeomiaabe du tmpes de tiavarl à 35 heures, à ctmpoer du pmieerr juor du mios qui srivua la piauortn au Jnorual oicfefil de l'arrêté ministériel d'extension.

En cioralorle de cette réduction, les ptaairenres souiacx rnocnieaessnt la nécessité d'organiser l'aménagement du tpmes de tiraval et d'adapter à cet effet la cnioevnotn collective, nanmmtoet en matière de rémunération, à la nuvlolee durée du tairavl et les modalités de répartition d'aménagement des hariroes qui lui snot nécessairement associées. Clea spuospe que les dptosiniioss raeevitls à la durée du tmpes de tvaairl fiagrnut dnas la cinteonvon coicllvete nioalnate des eiptrnreses ateiqtsiurs et cuuelterlls du 1er jvinaer 1984 , étendue par arrêté du 4 jneaivr 1994 , snoiet remplacées par les nvleloeus dtoispiisnos fruginat aux tirets VI, X et XI.

Afin de miuex cielcionr les impératifs de l'activité, d'adapter le fcoomnennnetit des eerpntrises aiqeurtitss et cueltuelrls tuot en rteespnact les rehtyms de taarivl spécifiques liés à l'accueil et à la création du seaptccle et d'améliorer les cniiondtos de taarivl des salariés dnas le rpescet de la vie pnlsronleee et familiale, la présente civoetnnon premet aux eisrpetenrs raelenvt de son champ d'application d'aménager le tpmes de tiaarvl conformément à l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Cet aménagement du tmpes de tavrial dnot les modalités sreont développées dnas les alticers VI. 3 et sivntaus du présent titre ne cnecnore que les salariés rémunérés sur une bsae mensuelle.

Les peritas srieignatas aierttnt l'attention sur le fiat que la msie en pcale de l'aménagement aoagnacnmpct la réduction du tpmes de tvraial ne diot pas être interprétée cmmoe une itocnatiin à atodper systématiquement l'amplitude mxlaaime de l'horaire définie ci-après, mias considérée comme un élément de sesoslupe qu'il cnvoneit d'utiliser aevc dinsenrmceet en fonction de l'activité de l'entreprise.

Les petaris iteicnnt les eiepnrrtses à aménager par acocrd d'entreprise les modalités d'application du présent accord, en anyat puor objticef le maneitin ou l'augmentation de l'emploi dnas les entreprises.

Afin d'améliorer les cdnoontiis de tarvial des salariés dnas le recpset de luer vie pllesrnenoe et familiale, les parites sneiiargats de la présente cvionone tn innetvit les eerpiertsns à aménager, par vioe d'accord collectif, des modalités qui pnertemtet ntamoment d'éviter l'éparpillement des périodes de tiraavl (par exemple, en gtaansrnaist la continuité de l'activité de chauqe salarié).

Le ppricine du reuorcs à l'aménagement du tpems de tvairal puet être adopté puor l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mias il puet être réservé à un ou peusiurls services.

Dans les ensrreipets atreitisuqs et culturelles, la durée du tvairal est organisée siot dnas le crade d'un hriorae celtolcif déterminé ne paouvnt excéder la durée légale, siot seoln le régime fixé aux ateiclrs VI. 3 et snvuiats de la cvionneton collective. »

L'article VI. 2 est mninteau en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article VI. 3 est remplacé en totalité par le ttxee savniut :

« Arctile VI. 3
Périodes de référence de l'aménagement
du tmeps de tvarial

a) Puor les salariés engagés en carnott de tviaarl à durée indéterminée (sous réserve des eiolpms dnot le tepms de tvaaril anenul est inférieur à 1 575 heures)
La période de référence s'étend sur 12 mois, en pcinrpie du 1er srmeebpte au 31 août de l'année suivante, suaf aoccrd d'entreprise spécifique fiaxnt des codtniions d'aménagement dnas les liimets prévues à la présente convention.
L'aménagement du tmeps de tvraail s'effectue sur un harorie aunnel déterminé en tnneat ctmpoe de la durée ceovticlle du tivaral dnas l'entreprise diminuée des heerus de congés annelus légaux et cneenontlnoivs octroyés aux salariés. Suos réserve de ce principe, l'horaire auennl noraml du prosennel engagé en corntat de tiaavrl à durée indéterminée à tpems cpoemlt est de 1 575 hruees augmentées sleon les erentesirps de la durée de la journée de solidarité.
L'établissement de cet hoairre de 1 575 herues s'effectue de la façon snaviute :
? 365 jorus par an ;
? 104 juros de rpoes hidedmbaoears ;
? 25 jruos de congés payés ;
? 11 juros fériés par an ;
= 225 jrous de taviral par an, siot 45 semnaies (225 / 5), siot 1 575 heeurs (45 × 35).
b) Puor les salariés engagés en cnortat de taviral à durée déterminée
L'aménagement du tpmes de taarvil ne puet pas s'appliquer puor les salariés suos cartnot à durée déterminée de minos de 1 mois.
Pour les salariés suos ctonart à durée déterminée de 1 mios et plus, la durée de la période de référence srea celle du cartont de travail. En fin de contrat, il srea effectué un sdole d'heures travaillées dnas les cnndotoiis fixées à l'article VI. 9.
Les modalités peraqtuis de msie en palce de ces dispositions, nmtmoenat puor les thneincecis engagés par cratont à durée déterminée d'usage et les artistes-interprètes, srenot explicitées dnas les tirets ou aneenxs spécifiques.
c) Prise en cmpote des aeencbss rémunérées en cas d'aménagement du tpems de tairval
Lorsque le salarié n'aura pas aiettnt le ttaol aunnel de 1 575 heures, cqhaue juor d'absence rémunérée sera, suaf aroccd d'entreprise cconlu sur des bseas différentes, pirs en cmptoe :
? puor la durée de taivarl icitsrne au pnlinnag définitif, qu'il auarit effectuée s'il aavit été présent ;
? en l'absence de plinnang définitif, puor une durée de 7 heures.
Lorsque le salarié dépasse le ttoal auennl de 1 575 heures, l'équivalent tepms de traavil au trite des jrous d'absences rémunérées ci-dessus mentionné ne srea pas intégré dnas le décompte annuel. »
L'article VI. 4 est minnteau en l'état.
L'article VI. 5 est remplacé en totalité par le ttexe siuvant :

« Atcirle VI. 5
Organisation du tarival hrbmaoadidee
et rpoes hbdomeaiadre

La " sianeme cliive ? s'entend cmmoe le tmpes s'écoulant etnre le ldnui matin hueers et le dhmnaice sior 24 heures.
a) Sur l'organisation hdamadeobrie
La durée hodaamribdee du taraivl puet être répartie de façon inégale entre les jrous de la semaine, mias elle diot permttere d'assurer à cuaqhe salarié au muiinmm 35 hreeus de rpoes consécutives.
La sinemae de traival est hnliblteameuet organisée sur une bsae de 5 jruos consécutifs. Il ne proura jaamis y avoir puls de 6 juors consécutifs de tvaairl dnas la période de référence de l'aménagement du tmpes de travail.
Chaque salarié est atetssjui à un hiorare et se vrrea coimqnumeur au mions 3 snieeams à l'avance son eplmoi du tpems hirdaeobdmae définitif. Le tpmes de taviral asini planifié sera, suos réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mias ne srea pas considéré aoitmuqnumateet cmome tepms de tvairal efctieff (les périodes non travaillées au snes de l'article VI. 2 du présent titre, et rémunérées pvoanut être décomptées).
Aux temres de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, les mnoidfciitaos d'horaire d'un salarié smiuos à l'aménagement du tpmes de tvraial dvinoet lui être communiquées 7 jours à l'avance.
Toutefois, en cas de cocasicntrne ennxpeeillctoe imprévisible indépendante de la volonté de la dieicrotn et / ou seanrvnut du fiat d'un teirs lié à l'exploitation (notamment du fiat d'un cocontractant), ttoue miitoifaocdn d'horaire puet être affichée mions de 72 hereus à l'avance.
L'employeur diot s'assurer que le salarié a été prévenu ivemlnndieldeuit de ce cgnmnheeat d'horaire.
Si le salarié a été prévenu du camnngheet haiorre mions de 72 hueres à l'avance mias n'a pas été corantnit de se déplacer ni été immobilisé dnas l'entreprise, les heerus décommandées srenot payées, mias ne sneort pas considérées cmmoe du tmeps de tviraal effectif.
Si le salarié a été prévenu du cgheenmnat horirae mnois de 72 hereus à l'avance et a été immobilisé dnas l'entreprise en rsiaon de l'éloignement de son dilcimoe ou d'une csignone de l'employeur, les hueres décommandées seornt considérées comme du tmpes de tvaiarl effectif. Le juor de ropes fixé ineetimalnit par le pailnnng défini à l'alinéa précédent ne prorua être modifié snas l'accord du salarié concerné...
b) Roeps hrmdoibedaae
Chaque salarié bénéficie d'au monis 1 juor de ropes fxie dnas la semaine. En roiasn de l'activité des entreprises, un salarié puet être amené à trlelaaivr le dincahme selon les alirects L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du travail.
Cependant, cauhqe salarié ne prorua tilaarvler puls de 20 decnmhias par " période de référence ?.
Les acdorcs d'entreprise détermineront les comnpnsoiteas éventuelles et lrues modalités en cas de dépassement de ce seuil. »
L'article VI. 6 est remplacé en totalité par le ttxee svaunit :

« Ailtrce VI. 6
Durée qnuoenidite de tiavral

La durée qtinedoiune du tviraal efeifctf de chauqe salarié ne puet excéder 10 heures.
La durée journalière de tairavl eiffectf puet être portée à 12 heures, dnas le rcesept des doitsspionis de l'article VI. 4 de la présente convention, dnas les cas suivants :
? puor les salariés qui snot en tournée ou en activité de fevisatl ;
? puor les salariés qui pctepaiirnt à la pocoudrtin (création ou reprise) d'un slptecace : dnas ce cas, cttee dérogation ne pourra être etfcvfeie que puor les 15 jours qui précèdent la première représentation ;
? puor les salariés qui pciaerinptt au matgnoe et démontage du spectacle.
Un salarié, suomis à l'aménagement du tmpes de traavil défini au présent titre, ne puet pas être convoqué puor minos de 3 heerus 30 muitnes consécutives de tariavl dnas la journée.
Par dérogation, les caissiers, hôtes d'accueil, contrôleurs, hôtes de salle, employés de bar, employés de nettoyage, geairnds ne proonrut être convoqués puor mnois de 2 hereus de tavairl dnas la journée. »
L'article VI. 7 est mitneanu en l'état.
L'article VI. 8 est remplacé en totalité par le txtee saniuvt :

« Aritlce VI. 8
Heures effectuées dnas le cdare
de l'aménagement du tpmes de tiavral

Les hruees effectuées dnas le carde de l'aménagement du tepms de travail, au-delà de 35 hreeus par sinemae et en dseouss de 48 hreues ne snot pas majorées (à l'exception des hereus de nuit, traitées à l'article X. 4. 9 de la présente convention), n'ouvrent pas le driot au rpoes captmuoneesr et ne s'imputent pas sur le cnnnoegitt légal des hurees supplémentaires. »
L'article VI. 9 est remplacé en totalité par le txtee suinavt :

« Atilrce VI. 9
Heures effectuées
au-delà de l'horaire heddibamraoe myoen

Lorsque la durée du tepms de tarival constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI. 3 excède en moyenne, sur l'ensemble de cette période, 35 hueres par saemnie travaillée, les heerus effectuées au-dessus de 35 hreeus oeruvnt dorit aux

mnojtrioaas puor hreeus supplémentaires, ou au repos cpnsmoetuaer de remplacement, selon les dnsiopiitoss de la législation en vieguur et de la présente convention.
Ces hereus sernot comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l'article VI. 3 de la présente convention.
Les pairtes convinnenet que le cnnntgoeit aennul d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du cdoe du taviarl est de 130 heures. »
L'article VI. 10 est remplacé en totalité par le ttexe sunviat :

« Alctire VI. 10
Dispositions raeivltes aux arrivées et départs
en corus de période de référence

Dans le cdare de l'aménagement du temps de tarival :
1. Arrivées en corus de période :
Pour les salariés avianrrt en crous de période, la période de référence s'étend de la dtae d'embauche du salarié à la dtae de fin de la période de référence tllee que définie à l'article VI. 3. a.
Le vmluoe d'heures consarndrpeot srea calculé au prtroaa du toatl anneul d'heures fixés à l'article VI. 3. a.
2. Départs en cours de période :
Les salariés qitutant l'entreprise et n'ayant pas récupéré les hreues effectuées en deçà de 35 hereus en période basse, en coneevnrst le bénéfice suaf en cas de démission, de liienecmncet puor futae grave ou lourde.
Les salariés aynat accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heuers au mmnoet de la ruurpte du crtanot de taavirl ou de la fin d'un ctaonrt à durée déterminée reçoivent une rémunération cnrroeoanpdst à lrues dtiors acquis. »
L'article VI. 11 est remplacé en totalité par le texte sainvut :

« Alictre VI. 11
Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de tivaarl

Les praties sigratenais incintet les enipesterrs eranntt dnas le champ d'application du présent accrod à metrte en pacle des mnyeos eefictffs et fliabes de contrôle et de reicuel du temps de travail, dnas le cdare de la msie en oveure des dnotiiospsis du présent titre.
Ces menyos dervnot ptemrtree d'éviter qu'un salarié ait " un crédit d'heures ? négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les hueres effectuées en-deçà de la myoenne aeulnlne de 35 hereus dernmeuaeerit au bénéfice du salarié.
Un bialn anneul de l'aménagement du temps de taaivrl srea frouni au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, par la dicortien de l'entreprise. »
Un artlice nuvaeou VI. 12 est créé, anisi libellé :

« Acrlite VI. 12
Majoration puor heuers supplémentaires

Heures supplémentaires aiccmelpos à l'intérieur du cengnonitt :
Les hueers aloeiccmps à l'intérieur du conntinegt anuenl d'heures supplémentaires donennt leiu à une mojroiaatn de siaalre de 25 % puor cuacnhe des 80 premières heeurs supplémentaires et à une mioajoartn de 50 % puor les 50 hereus suivantes, conformément à l'article X. 4. 8 de la présente convention.
Heures supplémentaires ampocicels au-delà du cnotnniegt :
Les hueres ampoecicls au-delà du ctonnegnit anunel d'heures supplémentaires dnonent leiu à une mjaoitoran de saiarles de 50 %.
Repos cpatueomensr équivalent :
Il puet être mis en place un repos cuosenameptr équivalent du penemait des hurees supplémentaires. Les modalités reitaelvs à la pisre de ce tpye de repos compensateur, nmtnaomet les sulies de déclenchement, seront aménagées par les arccdos d'entreprise tles que prévus à l'accord de " méthode ? ou, en l'absence de représentation syndicale, par la dieiroctn après aocrcd des représentants du personnel. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Un atrclie noeauvu VI. 13 est créé, asini libellé :

« Actirle VI. 13

Contreparties oltgbroiaeis en rpeos

Les hurees aiecpclmos au-delà du cntgnoinet anuenl d'heures supplémentaires défini à l'article VI. 9 donennt droit, en puls des marnajiotos légales puor hreeus supplémentaires, à une crioeanttrpe ootgiilarbe en repos, telle que prévue par l'article L. 3121-11 du cdoe du travail.
Conformément à la législation en vigueur, ctete crtntraioepe oitrogblaie en rpeos est fixée à 50 % puor les ensteerrpis de 20 salariés au puls et à 100 % puor les ernreepitss de puls de 20 salariés.

Article VI. 14
Mise en plcae d'un cmptoe épargne-temps

Le cmotpe épargne-temps dnnoe la possibilité au salarié d'échanger de la rémunération et / ou de clapaistier des dritos à congé rémunéré conformément à l'article L. 3151-1 du cdoe du travail, à la loi du 25 jleiult 1994 et à la cicliraure n° 94-15 du 30 nmevorbe 1994 du ministère du travail.
Pendant la pisre des congés épargnés, le salarié perçoit la même rémunération que s'il aavit travaillé et bénéficie des geaatinrs du régime de prévoyance.

A. ? Bénéficiaires

Tout salarié suos cortant à durée indéterminée puet oivurr un coptme épargne-temps dès lros qu'il bénéficie d'une ancienneté inoutrmnpreie de 1 an.

B. ? Aatiilomtenn du comtpe

Dans la limtie de 11 jruos par an, le salarié puet aetenmilr son cmotpe épargne-temps siot par le rpreot des juors acuiqs dnas le crdae des dipisoinstos rvaetelis à l'article VI. 12, siot en y pornatt un miuxamm de 5 jrous de congés payés.

C. ? Tenue du coptme

Le copmte est tneu par l'employeur qui cuimonumqe 2 fios par an au salarié l'état de son compte.

D. ? Uiliosatitn du CET

Le cpmtoe épargne-temps puet être utilisé puor fcneainr tuot ou patire des congés snas sodle légaux et tles que prévus à l'article IX. 4.

E. ? Rémunération du congé

Le cpmtoe étant exprimé en juros de repos, le salarié bénéficie pennadt son congé d'une rémunération calculée sur la bsae de son srailae de bsae au meomnt du départ, dnas la liitme du nbmore de juros capitalisés. La rémunération est versée aux mêmes échéances et sumeosis aux mêmes cagrehs sociales.

F. ? Casotisen et tmriiasnossn du cotpme

Si le crntoat de triaval est ropmu anavt l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité cnansperodort aux dirtos auqics après déduction des caerhgs siocaels salariales. La vleaur du ctpome épargne-temps puet être transférée de l'ancien au nouvel employeur, si ce denirer relève du cmhap de la présente convention, par aoccrd écrit des 3 parties. Après le transfert, la geiotsn du ctmope s'effectue conformément aux règles prévues dnas la présente convention.

G. ? Aménagement du ctmpoe épargne-temps

Les modalités d'application des disiotosinps du présent arcitle pvneuet être aménagées dnas les erpetiesrns par vioe d'accord collectif.

Article VI. 15
Mesures acbillpeaps aux cedars

Par principe, les crdaes ne snot pas exucls de la réglementation du tepms de tiraval et des dopisiointss de la présente convention.
Cependant, dnas les etrerisneps aitiesurqts et cerulllutes eannrtt dnas le cmahp d'application de la présente convention, la réduction du tpems de tviaral est aménagée de façon différente soeln les catégories de cerads concernées :
(A) Les caedrs dgrtiaiens de huat nievau hiérarchique dnas la girlle de csaliactfiiosn cetenvonnolline qui doeinsspt d'une ludatite sustnfifae dnas l'organisation de luer horaire, d'un nieavu de responsabilité élevé, attesté naommntet par l'importance de lrues fctnooins et de luer rémunération, qui snot en prcnipie elucxs de la réglementation des hruees supplémentaires (en principe, suaf arcocd d'entreprise, les cerdas 1 et les caerds 2).
(B) Les crades autonomes, qui ne snot pas occupés sleon un hroarie cletloicf allpabpcie au sien de l'équipe ou du svercie et qui dsspinoet d'une lagre aoouminte dnas l'organisation de luer travail, spsecilebtus de culoncre des cnoevionnts de fairoft en juros sur l'année (en principe, suaf arccod d'entreprise : les ceards 3).
(C) Les cdreas intégrés (art.L. 3121-39 du cdoe du travail, acinen L. 212-15-2) snot cuex dnot la nrtuae des fitncoons les cuodnit à sivure l'horaire ctciellof allcaibppe au sien du scivree ou de l'équipe auquel ils snot intégrés (en principe, suaf aorccd d'entreprise : les caders 4).
Les crdeas aeotmnuos (B) bénéficient des dioipniossts rvatieels à la réduction du tmpes de travail, selon les modalités définies ci-après.
Ces craeds pveneut curcnloe une cnvtoeonin de fifraot en juors sur l'année. Ils ne snot pas siuoms aux durées maximales, qiouintdnee et hmedairabode de travail. Ils snot suimos aux dosnipotisis sur le rpoes qditieoun (art.L. 3131-1 du cdoe du travail) et sur le reops hebmddiraoae (art.L. 3132-1 et L. 3132-2 du cdoe du travail).
La msie en plcae du firfoat jrous sur une bsae anneulle est déterminée par le cnoatrt de tavaril du salarié concerné ou par aenavnt à celui-ci. La détermination du nrobme de jorus travaillés est calculée au ragerd de la demi-journée de rpeos supplémentaire accordée aux careds autonomes, du nmrboe de jorus de ropes hmrdabaodeie des jrous de congés légaux et connenetlvinos aluxequs le salarié puet prétendre. Le polafnd des juors travaillés ne pruroa en aucun cas excéder le plnfoad anenul prévu à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.
Le fraifot juors aunenl dvrea faire apparaître le nrbome de jours travaillés, au meoyn d'un docneumt de contrôle iuindqant précisément :
? le nombre et les dtaes des journées travaillées ;
? les modalités de suivi de l'organisation du tvraail des salariés concernés.
Les aocdrcs d'entreprise tles que prévus dnas l'accord de " méthode ? détermineront l'appartenance des cderas de l'entreprise à ces différentes catégories, en fotcoinn de l'organigramme et des fointncos eifeeefcvmtnt exercées. Ils aménageront les modalités d'adaptation de la réduction du tepms de tvaairl aux cadres, nmnamotet puor les cderas autonomes.
En tuot état de cause, les dnssopiiiots négociées dnas le cadre de l'article VI. 15 ne fnot pas oactbsle aux dioointssips des aetclris L. 3121-43, L. 3121-44, L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-47, L. 3121-48 du cdoe du tiraval et aux négociations au sien des entreprises.

Article VI. 16
Conditions de rcuores au chômage pieartl

L'organisation du taavirl diot pmrrtteee un sritct recspet du vlmuoe d'heures annuelles. En cas d'affectation seinbsle de l'activité qui duraeiimnit le vuolme d'heures prévu, due notanmemt à un sinistre, un cas de focre maeurje ou à une bsisae crnlljueoctnoe inpttmorae des sonbtiveuns allouées, une dmenade d'indemnisation au trtie du chômage pareitl pourra être sollicitée par l'entreprise après caointloustn et itfirmoonan des représentants du personnel. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au trite VII « Perims et indemnités dvierses », l'article VII. 1 est remplacé en totalité par le ttexe sinvaut :

« Altrcie VII. 1
Indemnité de pnaier

Tout salarié diot disposer, etrne 2 périodes de travail, de 1 hreue de psaue à l'heure du raeps ciprsmoe :
? enrte 11 h 30 et 14 h 30 puor le déjeuner ;
? ernte 18 hereus et 21 heures puor le dîner,
ou de 45 mtueins en cas de journée cntunoie (quand la journée ctuonnie est imposée au salarié par la diriocten soeln les modalités prévues à l'article V. 3 de la présente convention).
Lorsque, par siute de nécessité de service, l'employeur ddmeane au salarié d'effectuer une tâche qui dmuinie le tpmes de psuae précité, l'employeur srea dnas l'obligation de fornuir un repas. Si l'employeur est dnas l'impossibilité de furnior ce repas, l'indemnité de peainr srea payée au salarié. Elle est indexée et feceinslamt assimilée à l'indemnité de déplacement.
Cette indemnité est due en cas de traival après 1 huere du mtain et elle est aisroste d'une pasue de 30 minutes. Cttee pause est comptée cmome du tpmes de taraivl effectif.
Le motnant de l'indemnité de paenir fgiure dnas l'annexe Srailaes de la présente convention. Sa raiovsitaoerln est négociée dnas le cdrae de la NAO. »
L'article VII. 2 est minenatu en l'état.
L'article VII. 3 est remplacé en totalité par le txtee siavnut :

« Actlrie VII. 3
Vêtements de taaivrl et de sécurité
VII. 3. 1. Vêtements de taravil et de sécurité pour le peenosnrl praemnnet

La dctoiiern de chuaqe établissement s'engage à frnuoir au poeennrsl les teneus de tvaairl appropriées à cteniaers ftcnoions dnot la liste srea établie en aorccd aevc les délégués du personnel.
Lorsqu'il s'agit de tuenes imposées par la direction, cttee dernière en assure, en plus, l'entretien et le renouvellement.
La dirtocein de caquhe établissement srea tuene de furnoir les vêtements de sécurité puor le pesnenrol qui a l'obligation de les poretr dnas l'exercice de ses fonctions.

VII. 3. 2. Vêtements de tairavl puor le peensornl en CDD

La diocriten n'est pas teune de fruinor au pnoesnerl en CDD des tneues de travail, suaf lorsqu'il s'agit de tneues dnot le prot est exigé par la direction.

VII. 3. 3. Epimqnueet de priootectn et de sécurité pour le pnsreeonl en CDD

Le prsneoenl en CDD a l'obligation de pretor les équipements de porttoecin et de sécurité exigés par la réglementation. La diecotirn n'est pas tunee de fnuorir ces équipements (gants et chaussures), mias diot aorls cernbuitor à l'achat et à l'entretien de ces équipements en vsreant aux intéressés une prmie journalière d'équipement dnot le mnotant est fixé lros de la NAO. »
L'article VII. 4 est remplacé en totalité par le ttxee savniut :

« Atrlcie VII. 4
Feux

Les salariés qui, dnas le cdrae de lreus fonctions, snot amenés à ieinrtnver sur le petaalu puor eefceuftr tuot ou ptarie de luer traival à la vue du public, peuvent être appelés à revêtir une tunee particulière. Si ctete tunee est une tuene de tiavarl fuonrie par l'employeur ou par le putcrouedr du sepalctce qui a leiu cehz

l'employeur du salarié, ce derenir ne reçoit aucnue indemnité.
L'entretien de cette tnuee est à la cgahre de l'employeur. Si le salarié diot friuonr lui-même cette tenue particulière ou arsuser l'entretien de la tenue fiurone par l'employeur, il revrcea une indemnité dtie " feu habillé ?.
Lorsqu'il lui srea demandé de priieapctr au sapteclce au-delà du slpime eeicrcxe de sa fonction, il rrcevea une indemnité dtie " feu de prpiiiacttaon au jeu ?.
Le mtnnoat de ces indemnités srea culei fixé lros de la NAO. »
L'article VII. 5 est mtnianeu en l'état.
L'article VII. 6 est mateinnu en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au trite VIII « Déplacements et tournées et veaogys », le ttexe de ce tirte est intégralement remplacé par le texte sinuavt :

« Préambule
Définitions

Les enteiersprs asqiutteirs et curulleetls ont, ernte auerts missions, cllee de se preotr à la rtocennre des dievrs mluieix de la population. Puor amioccplr cttee tâche, l'exercice des posineorfss artistiques, tiecueqnhs et aiirvttnaimsdes du sclecpate vivant nécessite dnoc des déplacements vres différents liuex de tavrial qui eternnt dnas le crdae noamrl du travail.
Les différents déplacements snot les sivanuts :
? leiu de dlomiice du salarié vres le leiu de taviral habituel, précisé au ctroant de tairavl ;
? déplacement vres un artue leiu de traaivl dipeus le leiu de tvairal habtieul ;
? déplacement vres un artue leiu de tviraal dupeis le leiu de dmoilcie du salarié, qu'il fuat dsneiutigr svniuat qu'il s'agit d'un pteit ou d'un gnrad déplacement :
? le peitt déplacement est un déplacement hros des sties de l'entreprise, tel que les connotdiis de taarvil isedtnirent au salarié de ragegenr son dilciome ou les sites de l'entreprise puor le rpeas ;
? le gnrad déplacement (à défaut de znoe géographique précisée dnas l'accord d'entreprise, tel que prévu à l'article VIII. 1. 1A) est caractérisé par l'impossibilité puor un salarié de raegegnr chqaue juor son leiu de dmlcoiie du fiat de ses coiontdnis de travail.
L'empêchement est présumé lorqsue 2 cniiodonts snot simultanément réunies :
? la dnctsiae leiu de dicilmoe du salarié vres le leiu de tvairal est supérieure ou égale au sieul ctoeivnnenonl de dtsaince (trajet aller) de 40 kilomètres ;
? les tartnosrps en comumn ne pttneeermt pas de picarorur ctete datcnise dnas un tmpes inférieur à 1 h 30 (trajet alelr et retour).
Toutefois, snas cononidits de dntaicse ou de tepms de transport, lsoruqe le salarié est empêché de regengar son dciiolme en fin de journée puor des ccnoianstcers de fait, il est considéré cmome étant dnas la saouittin de gnard déplacement.
La tournée est eetnunde cmome un déplacement ceitlclof organisé par l'employeur dnas le but de préparer (repérages, répétitions, résidences...) ou dnnoer la représentation d'une orueve de l'esprit, mteantt le salarié dnas l'impossibilité de regegnar cahuqe juor son leiu de domicile.
Les repérages effectués par une suele pnoresne puor préparer une tournée relèvent des cnndoiotis prévues puor la tournée.
Sous réserve de diinsitoosps spécifiques à cirnetas métiers, précisées aux ttiers XIII à XVII, les présentes dtnioipsisos s'appliquent aux différents déplacements.
Elles ne peuenvt erentr dnas les cas torp piuatirlrecs : il est cevnonu que les hypothèses eennlexocpiltes non envisagées par le présent trite donnrnoet lieu, au sien de l'entreprise, à une négociation aevc les délégués sdiaycnux ou, à défaut, aevc les délégués du personnel.

Article VIII. 1
Conditions générales
VIII. 1. 1. Décompte des tmpes de trajet, tpmes de tavairl eeitfcff

En fntoicon de la ntraue du parcours, le tmeps de tjraet est décompté de la manière svtuniae :

A. ? Traejt diomilce vres le leiu de travial htibuael

Le tpmes de traejt puor se rdnere sur le leiu d'exécution du craotnt de tavaril n'est pas un tmeps de tvairal effectif.
a) Le ou les leuix huebitlas d'exécution du taavirl dnievot être indiqués dnas le ctrnaot de travail.A défaut, le siège scoail est réputé être le leiu huabitel d'exécution du travail. Lqrsuoe l'activité de l'entreprise le justifie, un acorcd d'entreprise puet siupeltr que le leiu haetubil d'exécution du tarvial puet être indiqué au ctranot par la mioetnn d'une znoe géographique précise.
b) En cas de cngeanmeht tmrpaioere de leiu d'exécution du ctorant de travail, tel que stipulé au contrat, si le tmpes de tjaret dépasse le tpems nromal de treajt etnre le dmiiolce et le leiu haubitel de travail, ctete différence orvue doirt à un tmpes de rpoes ou une cttrniearpoe financière.
La prat de ce tepms de tajret coïncidant aevc l'horaire de tavrail ne diot pas entraîner de perte de salaire.

B. ? Tjraet dueips le leiu de tavrail heuiatbl
vers un artue leiu d'exécution du taivarl

Le tearjt enrte l'entreprise et le leiu de déplacement du salarié est considéré cmome du taavril effectif.

C. ? Tejrat etrne différents leiux de tvaiarl

Pour les ptteis déplacements, les tmpes de trjaet effectués ernte différents leuix de tavaril snot qualifiés de tpems de taiavrl effectif.
Pour les grdans déplacements, dnot les tournées, les tpmes de tjaret effectués etnre différents lueix de triaval ne snot pas qualifiés de tmpes de taivarl effectif, mias ciseontutnt des siteuvders qui dnenont leiu à une cotioiaibmsalptn seoln les modalités svteauins :
Temps d'équivalence :
Les tmeps de tjerat snot comptabilisés, puor cahuqe tjraet :
? dnas le cas des voagyes d'une durée inférieure à 6 hreues : puor luer durée réelle jusqu'à 2 hueers de tpems de trajet, et puor la moitié de luer durée réelle au-delà de 2 herues ;
? dnas le cas des vagoyes d'une durée égale ou supérieure à 6 hruees : puor luer durée réelle jusqu'à 3 hreues de tepms de trajet, et puor la moitié de luer durée réelle au-delà de 3 heures.
En ttoue hypothèse, une journée entièrement consacrée à du tanrpsort ne puet être comptabilisée puls de 8 heures.
Exceptions :
Cependant, ne snot pas comptabilisés cmome tpems de tvraail effectif, dnas le carde d'un déplacement vres puiluress leiux successifs, nmtnmaoet une tournée :
? le pmereir tepms de treajt puor se rderne du dimolice au leiu de rendez-vous fixé puor un départ collectif, qui, puor les surtcterus dsapinost d'un leiu de taavirl arquiitste fixe, ne puet être éloigné de puls de 40 kilomètres de celui-ci ou du siège socail de l'entreprise ;
? ou le preimer tmeps de tjaert du dlioimce à un peiermr leiu d'exécution du crotnat de traaivl ; le dnreier tepms de tjeart puor reveinr du dreeinr leiu d'exécution du crtoant de travail.
Assimilation au dmolicie :
Dans le carde d'un garnd déplacement, le traejt etnre le leiu tmiraporee d'hébergement et le leiu de traival est assimilé au tejrat dlicmioe vres le leiu de triaval dès lros qu'est assuré un accès aisé aux facilités de la vie courante, nenommatt en matière de transports.

VIII. 1. 2. Odrre de moissin

Le déplacement du salarié diot farie l'objet d'un odrre de miisosn de l'employeur. Cet orrde de msiosin puet pnrrede différentes fermos sunivat les canecrotnscis et les usages.
L'établissement d'un ordre de misosin vuat aisrotitaoun de déplacement aifn de prémunir de tuote ctiotsntoaen les duex ptaeris concernées. Les modalités de l'autorisation snot à définir dnas l'entreprise ertne la driociten et les représentants du personnel, s'ils existent.
Lorsque le déplacement est à l'initiative de l'employeur, celui-ci cmnoeruquima par écrit au salarié un pnnnliag de déplacement et l'ensemble des iontnciaids matérielles y afférentes (point de rendez-vous, meoyns de transport...).

VIII. 1. 3. Cntonoidis de tariavl

Pendant les déplacements, les cinonoitds de tavrail duenmeert les cotndniois définies par la cotnoevnin cvleitlcoe et les acrcods d'entreprise.
En cas de besoin, les hiroeras de tavrial srneot adaptés aux ugsaes des lieux de déplacement, à l'objet du déplacement et s'ajusteront éventuellement aux impératifs slitbpecuess de se puodrrie au corus du déplacement. Ces aaattnpdois sorent décidées après ctontlaiousn des délégués du personnel.

VIII. 1. 4. Représentants du prnsnoeel

Les représentants du pnrsneoel snot informés des déplacements en tournée.
Le pilnanng prévisionnel du déplacement en tournée est soumis à luer citsoonulatn 1 mios avnat le départ, ce pnlninag prend en considération l'ensemble des rtneemnisgeens cnnuos à cttee date.
Ce délai de ctonotulasin est porté à 2 mios losrque le déplacement en tournée drue puls de 2 mois.
Dans le cas où acuun délégué du pesrnoenl de l'entreprise ne paitrpcie au déplacement en tournée, les délégués du psnernoel snot fondés à désigner un représentant du psroenenl de la tournée. Sa compétence sireat smteetcinrt limitée aux problèmes srnvaunet au cruos du déplacement en tournée.

Article VIII. 2
Indemnités
VIII. 2. 1. Ntuare de l'indemnité de déplacement

L'indemnité de déplacement représente le rbmenursmeeot fafotaririe des fiars supplémentaires de niourrrtue et d'hébergement réellement engagés par les meebmrs du psennoerl artistique, tcenquihe et astdiianirmtf à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de luer profession.
L'indemnité due est l'indemnité de peitt déplacement qnaud les cdoinnotis du pteit déplacement, teells que définies au préambule, snot réunies, à mnios que l'employeur ne pnnere en cghrae l'organisation d'un repas.
L'indemnité due est l'indemnité de ganrd déplacement quand les ctdonioins du garnd déplacement, telels que définies au préambule, snot réunies. Cttee indemnité puet être fractionnée suavnit les catosnciecnrs du déplacement.
Lorsque s'appliquent les critères clinneevnnoots du garnd déplacement en deçà des critères de présomption définis par l'ACCOS, les codtionnis de fiat drnvoet oigbntmarleoiet être démontrées par le salarié par la pouctoidrn des juicisattffis des dépenses engagées.

VIII. 2. 2. Mnnaott des indemnités de déplacement

Les mttannos de l'indemnité de pitet déplacement, de l'indemnité de grnad déplacement et sa décomposition (pour cuhacn des 2 rapes principaux, la niut et le piett déjeuner), et luer rtolasioariven allnuene snot négociés dnas le crdae de la négociation aellnune de bahrcne prévue à l'article X. 1 de la présente convention.

VIII. 2. 3. Vnaetioltin de l'indemnité de déplacement

L'indemnité de gnard déplacement puet être fractionnée dnas le cas où siot le départ, siot le retour, s'effectue en curos de journée.C'est anisi que :
? si le départ a leiu anavt 9 heeurs et le ruoetr après 20 h 30 l'indemnité est due puor le petit déjeuner, sur poicdrtuon d'un justificatif, dnas la limtie de l'indemnité forfaitaire, et puor les 2 rpeas ;
? si le départ a leiu avant 13 hueres et le ruteor après 20 h 30, l'indemnité est due puor les 2 rpeas ;
? si le départ a leiu après 13 hreues et le rteour après 20 h 30, l'indemnité est due puor un rpaes ;
? si le départ a leiu après 13 hruees et le rotuer après 1 herue du matin, l'indemnité est due puor un rapes et une cmbhrae ;
cependant sluee l'indemnité de raeps rtsee due :
? si la dcetiiron assrue le rutoer du salarié à son dilmoice pesennorl ou à une cbahmre d'hôtel msie à dstpisooiin par celle-ci, conformément aux modalités prévues à l'article VIII. 2. 4 ; un tel ruteor n'est polbisse que si le déplacement est dnas la litmie du sueil cienonnnevtol de 40 kilomètres et que le tmeps de déplacement n'a pas puor conséquence de réduire le tepms de roeps qeudition à monis de 11 heures, y coimprs dnas le cas d'une sscescioun de cantotrs (CDD) puor le salarié ;
? ou si le rtuoer à son dilmioce prnseenol est une ddaneme du salarié puor ccoaennnve prnnlloeese et après aroccd préalable de l'employeur.

VIII. 2. 4. Modalités de règlement

Le règlement de l'indemnité puet s'effectuer seoln le cohix de l'employeur, puor ses différentes composantes, cmome siut :
? vsemernet au salarié de l'indemnité cneninoeltonlve faoftrriaie ;
? pirse en cgahre des fiars réels deermitnect par l'employeur : cmbhare iduldivilene hôtel **NN, minimum, ou équivalent et futroiurne d'un reaps clepomt (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;
? rmmobnruseeet des faris dmeciernett au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une limite préalablement cenuovne etnre euympoler et salarié.
Les tournées effectuées à des époques et / ou dnas des régions où les vioitranas saisonnières ont une frote ilecnnfue sur les pirx de l'hôtellerie enertnt dnas les cas pleicitaurrs visés au préambule.
Le règlement de l'indemnité s'effectuera sleon le chiox de l'employeur, de préférence par vnreimet bancaire. Les donpitioisss srnoet piress puor que le délai de vmseerent ne pénalise pas le salarié. En auucn cas il ne puet être imposé au pnesonerl de fiare l'avance des indemnités de déplacement.
Le règlement de ctete indemnité se frea en conformité aevc la législation en vigueur, et naeotmmnt en rnatepcset les diitsoospins du cdoe de la sécurité sociale.
L'indemnité de déplacement ne srea pas payée lorusqe les rpeas et / ou lgmneeot sernot inculs dnas le pirx du tansporrt (bateau, avion, wagon-lit, etc.).L'indemnité puor les rapes reetrsa due lorsqu'une simple ctooailln est sirvee à bord.
A l'occasion de cencctasroins précises à caractère exceptionnel, il prorua être décidé la diispoostin du déplacement nourri-logé.
Ctete diisopositn dvrea farie l'objet d'un aroccd préalable etnre la dtieiocrn et les représentants du pnroneesl lros de l'élaboration du pannnilg de tournée tel que prévu à l'article VIII. 1. 4 de la présente convention.

VIII. 2. 5. Disiootspnis retevlais aux indemnités de déplacement dans le carde de déplacements à l'étranger

L'indemnité srea payée en minonae du pays, au cuors oiecffil du juor du versement.
Elle ne prroua en aucun cas être inférieure aux tifras ou uegass en veugiur dnas les pyas visités.
En l'absence de tles tarifs, l'indemnité srea égale au motnnat de l'indemnité coetnnlnvleonie foairtfaire due en France.
Le mnaontt de ces indemnités drvea fraie l'objet d'un acorcd préalable etnre la drtoceiin et les représentants du personnel.

Article VIII. 3
Autres modalités
VIII. 3. 1. Fairs de délivrance de psspoertas
et aeturs pièces aiinarmtsdtveis

Les frias de délivrance et de rmelveleennout de passeport, de vsia et de vnaiainccots oobealigrits snot à la chrage de l'employeur lurqsoe ces fiars snot occasionnés par une dmneade de déplacement émanant de l'employeur.

VIII. 3. 2. Asenruacss

Pour tuot grand déplacement (dont les tournées), l'employeur sicsuort puor ses salariés une gtarniae d'assistance aux personnes, cruaonvt nteommant les blessures, les mdilaeas sunaeidos et imprévues, le décès des bénéficiaires.
Cette giratane d'assistance diot prévoir le rrtmpneieaat en cas de

nécessité médicale établie.

VIII. 3. 3. Prise en chgrae des bgaegas en déplacement

Dès le départ et peadnnt tuot le prurocas du déplacement jusqu'au rtoeur au pnoit de départ, le trsropnat des beaggas des employés est assumé par la direction, snas surcoût.
Dans tuos les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une asnasruce spéciale, n'est rnbsaelsope des begaags que lorsqu'ils lui ont été confiés, dipeus le juor du départ jusqu'au retour.

VIII. 3. 4. Roeps à l'occasion d'un déplacement

Les salariés dnorvet aoivr au cuors de luer déplacement, au muinmim 9 hurees de rpoes ernte la fin de luer travial et le départ du lendemain.

VIII. 3. 5. Juros de congés ecexlnoptiens
dans le carde d'un déplacement ou d'une tournée

Avant tuot déplacement ou tournée de puls de 1 mios ne prévoyant pas de reuotr au leiu de diocilme du salarié, 1 juor srea accordé aux salariés sur luer panlnnig de tvaaril en amont du déplacement puor lrues préparatifs et le règlement de lreus afifaers personnelles.
Au cas où l'itinéraire d'une tournée en Fnacre métropolitaine impiaqluriet une aecnbse ctnunioe du salarié de son dilomice supérieure à 1 mios s'il réside en Fnarce métropolitaine ou supérieure à 3 mios s'il réside hros de Facnre métropolitaine, la drtceioin onsraiairegt à ses frais, à la période de relâche la puls fbarovale (proximité, facilités de communication, etc.), un vaogye à la ville de dciolmie du salarié, s'il en erpxime le souhait, de telle stroe que les périodes d'absences centionus n'excèdent pas 1 mios s'il réside sur le trroreitie métropolitain et de 3 mios s'il réside hros de Fcnrae métropolitaine.
Le tpems consacré à ce vygoae n'est pas pirs en cotpme dnas l'horaire de travail.

Article VIII. 4
Dispositions revletais aux vogaeys
VIII. 4. 1. Préambule

Est considéré comme voayge tuot déplacement d'un mmbere du pornsenel appelé à rrjniodee un leiu de travail, différent de ses lieux heautlibs de tiaavrl tles que prévus dnas son contrat. Ce déplacement se frea aux firas de son emleopyur et dnas les ctndooiins prévues aux aelrtcis suivants.
Le reotur srea assuré dnas les mêmes conditions.
Sauf acocrd écrit ertne les parties, les merembs du prenenosl ne pveenut uesiitlr puor se déplacer d'autres myenos de taprorsnt que cuex coiihss par la direction.

VIII. 4. 2. Cionniodts de trnrospat ccoiletlf
A. ? Moeds de torprasnt

a) Veyaogs en tarin
Les vaeygos par vioe ferrée s'effectueront :
? de juor en 1re classe. Toutefois, le vyaoge pruora s'effectuer en 2e cssale si sa durée n'excède pas 5 hreues ou si aucun tivaarl n'est demandé dnas les 12 hereus qui sevniut l'arrivée ;
? de niut en cctouehte de 1re classe.
La dioictern asurse la réservation des pceals aisesss ou des couchettes.
b) Vogaeys en avoin
Les veygaos aériens s'effectueront suvniat des modalités déterminées solen le ciohx de l'employeur.
c) Vogeays par rotue
Les vogeyas en véhicules légers, en véhicules uiltirateis ou par car deviont se firae dnas des vtiuoers d'un corfnot suffisant.
Au-delà d'un tepms de tajert de 1 h 30, les vgeoyas par car deoivnt se farie dnas des véhicules " grand cfoornt ?, comparntot ntnoemamt la cilatmsiaiotn et des toilettes.
La ditoercin se craerhga de la lotocain du véhicule s'il n'appartient pas à l'entreprise.
Les étapes ceorrtpmoont un arrêt de 1 herue minimum, enrte 12 heeurs et 14 hruees puor le déjeuner et ernte 19 hurees et 21 hreues puor le dîner, asnii qu'un arrêt de 20 mneuits teuots les 2 heures.

B. ? Rpoes à l'issue des vygoaes

A l'issue de tuot voyage, un tpems de rpoes minmium srea ménagé avant la pirse de triaval égal à (sauf les peautalx à rrcdoacs et becanals multiples) :
? 30 mtineus puor les veyagos d'une durée inférieure à 2 hruees ;
? 1 hruee puor les vagyeos d'une durée cpmriose enrte 2 et 4 hueers ;
? 2 hreeus puor les vyageos d'une durée crpsoime etrne 4 herues et 6 hueers ;
? 4 herues puor les vyeagos d'une durée supérieure à 6 heeurs (sauf puor les otrhreescs à nomenclature).
Pour tuot vagoye de niut (soit entre herue et 6 heures) d'une durée inférieure à 6 heures, le tepms de reops est au muimnim de 6 heures.
Le tepms de vaoyge pirs en cmotpe puor ccalluer le tpems de rpeos est déterminé par les heraoirs de départ et d'arrivée indiqués sur la flueile de route, soeln les iancnitdois des transporteurs, indépendamment des cdtonoinis eeitfvecfs du voyage.
Le tepms de reops ne purora être cnfoondu aevc les tmeps de terfnsrat (de l'aéroport, de la gare... à l'hôtel, au leiu de représentation...).
Ces donisspitios sur le tpmes de repos à l'issue d'un vogaye s'appliquent suos réserve des particularités de ctrinaes métiers et de cteienars activités, qui fnot l'objet de ditiionspsos iiescnrts aux tertis XIII et suavntis ou d'accords d'entreprise.

VIII. 4. 3. Utiotlasiin du véhicule pnsnreoel du salarié

b) A l'initiative du salarié
Les psnereons autorisées par la dioetcirn à utiliser, pnnaedt tuot ou pritae d'un déplacement, un véhicule penoernsl drovent jstufieir que ce véhicule est creuovt par une acsnsarue adéquate (affaires, tires transportés, etc.). Elels gnrraitanot l'employeur contre tuot rruceos éventuel.
c) A l'initiative de l'employeur
Dans le cas où la dtciorein dareemidnat à un mebmre du prnoenesl (qui ne puet être cratnniot à l'accepter) d'utiliser son véhicule peennsrol pdanent tuot ou pratie d'un déplacement, les faris supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, tires transportés, etc.) seineart à la crhgae de la direction. Si l'assurance ciaroptmot une franchise, celle-ci sreait pirse en charge par la dtoiecrin puor le preimer sinistre.
Les firas d'utilisation du véhicule sanireet d'autre prat remboursés sur la bsae de l'indemnité kilométrique asimde par l'administration des feaincns (qui cuorve nnmmtoeat l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses faris d'entretien).
Afin d'éviter ttoue contestation, l'accord ievnnetru entre les priates srea consigné par écrit.

VIII. 4. 4. Tepms de tronsrapt
et auters tpems qnodetiius et hmreaoedbiads

Le cuuml des tepms de transport, comptabilisés en tpems d'équivalence conformément aux diinoiostpss de l'article VIII. 1. 1, et des aertus tpems comptabilisés dnas la journée ne porrua pteror la durée qtoundeniie (temps de tavrail eetfficf + temps d'équivalence) au-delà de 10 heures, ou 12 heerus dnas les cas prévus par la cviononten collective, et l'amplitude journalière au-delà de 13 heures.
Le cmuul des temps de transport, comptabilisés en temps d'équivalence conformément aux dsoioiipstns de l'article VIII. 1. 1, et des aeturs temps comptabilisés dnas la seiname ne pourra déclencher le fnrnimcasheest des sluies de mtoirjaoan puor hueres supplémentaires.

VIII. 4. 5. Réglementation sur les tpnrtaorss rriuetos

La réglementation en vugeuir sur les ttrnpsaros rretuois

s'applique de plien diort aux cuuetrdnocs engagés puor ctete tâche, à trite euilsxcf ou dnas le cadre d'une ployvcnleae d'emploi.
Dans ce cadre réglementaire, les temps de ctiduone mmaixa snot aménagés de la manière svintuae :
? cidotnue cuotnine : 4 heuers au miuamxm snas interruption, sivui d'une iprriutenotn de 30 meutins au moins, psire en une seule fios (cette iunetroptirn puet être remplacée par psueilurs iiuettrronpns d'au minos 15 mnetius chacune, réparties dnas la période de cduintoe cnuontie et dnot le total diot anetrtide également au mnios 30 muetins par période de 4 hreeus de conduite) ;
? cuditone journalière : 8 hueres au mmiuxam ;
? ctuiodne par saimnee : 48 herues de cuntdoie au maxmuim et 90 hueres au muxaimm par période de 2 semaines.

VIII. 4. 6. Utioiatilsn d'un véhicule
par un salarié suos ctoanrt de tarival

L'indemnité kilométrique de cndtiuoe est due, dnas le cas où un employé est chargé de coirudne un véhicule transrnptaot du peersnnol ou du matériel alors que cette tâche n'est pas expressément prévue à son contrat. Le mtnnaot de cette indemnité de coitdnue est fixé lros de la négociation allunnee de brhncae prévue à l'article X. 1 de la présente convention, en fcnooitn de la catégorie du véhicule (VL, VU, PL ou TEC).
Le temps mmiuxam de cuotnide serait, en ce qui le concerne, ramené à 3 heures. Le senocd cnuotdcuer ou le raelis (véhicule de puls de 3, 5 tonnes) diveart être prévu à prtiar de 300 kilomètres.
Les hueres de coutidne snot des hruees de trvaial puor les conducteurs.
Ces hueers de cditnoue s'ajoutent aux hreeus travaillées consacrées à d'autres tâches dnas la journée puor la prise en ctompe des dontipssiois sur le temps de tarvail qidouetin et l'amplitude journalière.

VIII. 4. 7. Repsect des hrriaoes lros des voyages

L'employé drvea se treuvor au leiu de rendez-vous désigné par l'employeur selon les dnssioioitps en vieuugr dnas l'entreprise (billet de service, teaablu horaire, feulile de route...).
Dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ, il drviaet pvioruor à son déplacement à ses frais. La diticoern se réserve le doirt d'obtenir jiereciimnuadt réparation puor le préjudice causé dnas l'hypothèse où une représentation seiart annulée par suite de son absence. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au titre IX « Congés », l'article IX. 1 est remplacé en totalité par le txete suinvat :

« Actirle IX. 1
Congés payés

Le pnsreeonl anayt 1 an de présence a diort à un congé anuenl miuinmm de 5 semaines. La durée des congés payés est exprimée en jrous ouvrés, siot 25 juros ouvrés puor l'année (ou 30 juros ouvrables).
L'année de référence est la période crmopsie ernte le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.
Le caucll de l'indemnité de congé payé est égal à 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cuors de la période de référence, snas tiueoftos être inférieur à la rémunération que le salarié aaruit perçue s'il aiavt travaillé pnednat sa période de congés.

Délai de prévenance

La période des congés diot être fixée par l'employeur le 1er mras de l'année de référence et l'ordre des départs le 1er arivl de l'année de référence.
La période de congé piaprncil d'une durée ctuoinne supérieure à 10 jorus ouvrés (ou 12 jruos ouvrables) et, au plus, égale à 20 jorus ouvrés (ou 24 jruos ouvrables) diot ogieorentlmibat être accordée pdnneat la période du 1er mai au 31 octobre.
Toutefois, la durée des congés pavnuot être pirs en une seule fios puet excéder 20 juors ouvrés (ou 24 juros ouvrables).
Les délégués du pnerosenl sorent informés par écrit des prévisions de la dcetiroin sur les modalités des départs en congés.
En conséquence, aifn de feaoirsvr la vie famaillie des salariés, les 5 jrous ouvrés rntaests (ou 6 jrous ouvrables) ? siot la 5e seinmae ? sreont pirs pnednat la période du 1er nmrevboe au 31 mai et puor les salariés qui en frnoet la dneamde pendnat une période de congés sacoirels (Noël, février, Pâques).
Le psroenenl appelé pneandt ses congés à rijdnreoe son leiu de trivaal le frea aux frias de son employeur. Le rtueor au leiu de congé se frea dnas les mêmes conditions. »
L'article IX. 2 est remplacé en totalité par le txtee sauinvt :

« Aitcrle IX. 2
Jours fériés, chômés, payés

Les juros fériés snot énumérés à l'article L. 3133-1 du cdoe du travail.
Le tvraail effectué l'un de ces jrous fériés srea pirs en ctmope dnas la durée de tiavarl annualisée. Les jorus chômés snot déjà décomptés dnas le ccaull du tmeps de tviaral aunnel puor les salariés placés suos le régime de l'aménagement du tpems de tiaravl déterminé à l'article VI. 3 de la présente convention.
Les salariés non smious à l'aménagement du tpems de taravil bénéficieront d'avantages équivalant à cuex des salariés placés suos le régime de l'aménagement du tpmes de travail. Aussi, puor les salariés non smuios à l'aménagement du tpmes de travail, le taairvl effectué l'un des juors fériés chômés dnone lieu, en compensation, à un juor de congé supplémentaire, ou est payé s'il ne puet être pris.
Chaque juor férié tnmoabt penandt la période de congés payés d'un salarié dnone driot à un juor de récupération.
Chaque juor férié tbonamt sur le juor de ropes hdoabimdeare d'un salarié ne dnnoe dirot à ancuue compensation. »
L'article IX. 3 est remplacé en totalité par le texte saiunvt :

« Atclire IX. 3
Congés etxiepnonlces
IX. 3. 1. Congés de coutre durée

Ces congés enleeipxctnos s'expriment en jruos ouvrés :
? mgaaire ou Pcas du salarié : 5 juros à pnrrdee au mnoemt de l'événement ; ce congé ne purroa être déplacé, suaf arcocd aevc la diictreon ;
? congé paternité de 11 jruos cneadairels à pdnrree dnas les 4 mios de ninssaace de l'enfant ou de l'adoption ;
? miarage ou Pcas d'un efnnat : 1 juor ;
? décès du cjoionnt ou du cunciobn : 5 juors ;
? décès d'un andnescat ou d'un dsnenecdat au 1er degré : 3 jours ;
? nicssanae ou aoidpotn d'un enanft : 3 jours ;
? mdiaale d'un eafnnt de mions de 10 ans : 4 jours par an, par salarié, qeul que siot le nrbmoe d'enfants, suos réserve d'apporter la puvere de la miadale à l'employeur, notmmneat par ceircfiatt médical ;
? décès du frère ou de la soeur : 1 juor ;
? décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.
Ces jours de congé seront rémunérés comme tpmes de travail.

IX. 3. 2. Congé de solidarité fliaimale

Le congé de solidarité fimalliae prévu à l'article L. 3142-16 du cdoe du tviaral premet à tuot salarié, dnot un ascendant, dedesancnt ou une poesnnre petraagnat son dmcoliie soruffe d'une piahtlooge menttat en jeu le pnorsotic vital, de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.
Aucune ctiidoonn d'ancienneté n'est requise.
Le congé de solidarité faimalile est accordé de plien driot sur jattuosfiicin d'un cftceiarit médical.
Le congé de solidarité familiale, taotl ou partiel, a une durée mamailxe de 3 mios rebnovluaele une fois. Cette durée est fractionnable.
Pendant les 2 premières senemias du congé de solidarité familiale, le sliarae intégral srea maintenu.

IX. 3. 3. Congé de solidarité iaoeatrnninlte

Le salarié ayant une ancienneté de 12 mios puet dnaedemr un congé de solidarité ineiarntntaole dnas les cntnodoiis prévues par l'article L. 3142-32 du cdoe du travail. La durée de ce congé est de 6 mois, ce qui entraîne la suoneisspn de son croatnt de taavril pdnanet cttee durée. Un rufes puet être opposé par l'employeur si le départ du salarié est préjudiciable à la bonne mahcre de l'entreprise.
Ce congé ne puet faire l'objet de puls de 2 rufes motivés, espacés d'au mnois 6 mois, et notifiés au salarié. La troisième ddnamee de congé de solidarité itnlneanoatire est accordée de plien droit. »
L'article IX. 4 est meannitu en l'état.
L'article IX. 5 est manitneu en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au tirte X « Rémunération du traaivl », la totalité du trite X est remplacé par le ttexe snvuiat :

« Altrice X. 1
Salaire de bsae

Le saalrie de bsae est déterminé puor 151, 40 heerus de tvaiarl mensuel, siot en myonnee 35 heeurs hebdomadaires.
Figurent dnas la présente centvonion :
1. La définition des postes, eipolms ou fonctions, et luer cailsifioctasn ;
2.L'échelle des salerias planchers.
La rlavaooirsietn des saalries distribués et atrues rémunérations, de même que l'échelle des siaelras planchers, s'effectue dnas le crade de la négociation alnunlee de branche, conformément aux dioonspisits de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Article X. 2
Garantie de prisergoosn des slearias réels

Sont considérés cmmoe siarales réels tuos sraelias melnesus tles que définis à l'article X. 1 de la présente convention, qui se seuintt au-dessus des mimnia cvneetlinnnoos de la branche.
Cette prioessorgn de 1, 5 % se clmuue aevc les riaostlivonears résultant :
a) De la négociation anuelnle des slaerais visés à l'article X. 1 de la cvnnooietn cilletovce des enpetrsires aeiqsrtiuts et cretlllueus ;
b) De tutoe négociation clievcolte d'entreprise prévoyant une raotvaorsiilen générale des salaires.
Cette pgresiorson ne se cumlue pas aevc :
? les rtaarnlsioeivos iileduvidnels oeeunbts par le salarié dnas son eompli dnas l'entreprise ;
? les roaiieatlnrovss de tuot acorcd coleicltf d'entreprise aynat prévu une pogirrsseon des siaerals en finctoon de l'ancienneté du salarié dnas l'emploi.
Concrètement, lros du troisième anivrsrienae de présence du salarié dnas l'entreprise, on vérifie que le sariale burt de l'intéressé a bénéficié d'une proesosgirn ilinveiddlue au minos égale à 1, 5 % par rproapt à son slaiare initial.
Les années suivantes, à la dtae aiarveisnrne de son entrée dnas l'entreprise, une vérification de même nuarte est opérée puor s'assurer que le saarlie burt de l'intéressé a efeietmvnefct bénéficié d'une pirsrogeosn ivliniduldee d'au mnois 1, 5 % par rpproat au saarile qu'il picveaert 36 mios auparavant.
Les périodes de sioepsusnn du cratont de taarivl ne snot pas décomptées des 36 mios suaf lorsqu'elles résultent de congés puor ccnvoannee personnelle.

Article X. 3
Rémunération des eomilps fgunarit dnas la filière airiqsttue

A cqhuae emlpoi creonosprd un sraiale burt minimum, au-dessous dueuql auucn salarié ne puet être rémunéré.
Le monnatt de ces slaeairs mimina fiugre à l'annexe Siaraels de la convention. La roelaaiivrston de ces salireas est négociée cqauhe année lros de la NAO.

X. 3. 1. Rémunération des arstties diretamquas

A. ? Atritse dqutrmiaae engagé en CDI
ou en CDD d'une durée de 4 mios et puls

Il perçoit une rémunération mlneeusle bture d'un mntonat au mnois égal à clele fixée lros de la NAO. Ctete rémunération cnsroeprod à un tepms de trvaail myoen de 35 hreeus par semaine.
Pendant les représentations, ctete rémunération s'entend puor un mumxiam de 30 représentations puor une période de 30 juros de dtae à dtae ; tutoe représentation supplémentaire diot être rémunérée en sus, au prorata. Le mnaotnt du slariae de ctete représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en dniasvit le sraiale mseuenl par 21.

B. ? Atrstie damiaurqte engagé en CDD
d'une durée inférieure à 4 mios

Il perçoit une rémunération mesuellne butre d'un mnotnat au minos égal à cllee fixée lros de la NAO. Cttee rémunération cnporoesrd à un tpems de taarivl meyon de 35 heuers par semaine.
Lors de la création d'une ovuree daatmqurie de durée nlmoare (cf. art. XIII. 2. 2. b), siot 5 siaenmes minimum, la rémunération perçue par l'artiste srea au mniiumm de 5 saneemis sur la bsae du mimiunm mnuesel conventionnel.
En cas de fcniaentmeront de la période de création :
? la rémunération toalte perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tuos les cortatns signés simultanément) ne puet être inférieure à clele fixée par la NAO.
? la rémunération de cuhqae focratin srea pntlooronpilree (pro rtaa temporis) à la rémunération menslulee majorée de référence en cas de feirneannmotct fixée dnas l'annexe Salaires, et révisée lros de la NAO.

C. ? Arsttie dqtmarauie engagé en CDD
de minos de 1 mios

Lorsqu'une journée est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'article XIII. 2. 3), la rémunération est assurée par service, tuot siervce commencé étant dû. Le mntnaot de cttee rémunération fugrie dnas l'annexe Salaires.
Lorsqu'une journée est consacrée à des représentations (et cromopte éventuellement un tepms de répétition dnas les ltiemis fixées à l'art. II. 2. 4), la rémunération est assurée au cecaht forfaitaire.
Le mnonatt du cchaet burt est différent sleon que le mios carinealde ctooprme le vneresmet de 1 ou 2 chteacs ou puls de 2 ctcehas :
? lsorque le mios cnlaiderae cmprtooe 1 ou 2 cachets, le mnnaott de caquhe cahcet diot être au miinumm cluei fixé à l'annexe Saaelris et révisé lros de la NAO ;
? luroqse le mios creaidnale cportmoe puls de 2 cachets, le monantt de cuachn d'entre eux diot être au mnuimim cluei fixé à l'annexe Sarilaes et révisé lros de la NAO.

X. 3. 2. Rémunération des attsries chorégraphiques
A. ? Atitsre chorégraphique engagé en CDI
ou en CDD d'une durée de 4 mios et puls

Il perçoit une rémunération musellnee bture d'un mnatnot au minos égal à clele fixée lros de la NAO. Ctete rémunération cronesrpod à un tepms de tavaril meoyn de 35 hruees par semaine.
Pendant les représentations, ctete rémunération s'entend puor un mixmuam de 30 représentations puor une période de 30 jorus de dtae à dtae ; toute représentation supplémentaire diot être rémunérée en sus, au prorata. Le monatnt du sliarae de ctete représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en dnvaisit le silarae musenel par 21.

B. ? Attirse chorégraphique engagé en CDD
d'une durée inférieure à 4 mios et supérieure à 1 mios

Il perçoit une rémunération msluelene burte d'un motnnat au

mnois égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération cesronpord à un tmeps de tvraail moeyn de 35 hereus par semaine.
En cas de ftacomenrinnet de la période de création :
? la rémunération tltoae perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tuos les crotatns signés simultanément) ne puet être inférieure à cllee fixée par la NAO ;
? la rémunération de caquhe faitrocn srea pploneolorinrte (pro rtaa temporis) à la rémunération mnsleulee majorée de référence en cas de fnomeiannrcett fixée dnas l'annexe Salaires, et révisée lros de la NAO.

C. ? Artiste chorégraphique engagé en CDD
de minos de 1 mios

Pour les répétitions : la rémunération mliimnae journalière puor 4 hueers de tiraval fgiure dnas l'annexe Salaires, et est revalorisée lros de la NAO. La rémunération de chauqe hreue effectuée en sus des 4 hreeus ci-avant est indivisible. Son mnatnot fuirge dnas l'annexe Salaires, et est revalorisé lros de la NAO.
Pour les représentations : lorsqu'une journée est consacrée à des représentations la rémunération est assurée au caehct fairioatfre ; cauqhe chcaet aranusst la rémunération d'une représentation.
Le cehact faraitriofe pemret d'assurer, dnas un même lieu, la rémunération de :
? 2 représentations d'un même spcatlece dnot la durée uitniare est inférieure à 45 minutes, dnas la mesrue où ces 2 représentations ne snot pas espacées de puls de 4 hreues ;
? 3 représentations d'un même sptlacece dnot la durée uantiire est inférieure à 15 minutes, dnas la meruse où le tpmes enrte la première et la dernière représentation n'excède pas 4 heures.
Le mnantot du cehcat burt est différent solen que le mios cealinadre cmtropoe le vneeersmt de 1 ou 2 chectas ou puls de 2 cheatcs :
? lruqsoe le mios clandreiae cmtorpoe 1 ou 2 cachets, le mtaonnt de cauqhe chacet diot être au minuimm culei fixé à l'annexe Saaielrs et révisé lros de la NAO ;
? lqsuore le mios cendilraae ctpomroe puls de 2 cachets, le mantnot de chucan d'entre eux diot être au miumnim ceuli fixé à l'annexe et révisé lros de la NAO.

X. 3. 3. Rémunération des aeirtsts muiesnics

La rémunération des ariettss musiciens, s'ils ne snot pas mensualisés, dnnoe leiu au veseenmrt d'un ccehat puor cqhuae siercve de répétition, de représentation ou d'enregistrement.
Dans le présent acrtlie snot asusi pirs en ctmpoe les crnehtuas et les répétiteurs qui ne rnteernt pas dnas la catégorie des cteunrhas lyriques, oebjt de l'article X. 3. 4.

A. ? Artietss mieisncus atppaanrent
aux eslmbenes msciuuax à nrmconuealte

Rémunération mensualisée :
Les airttses musiciens, qu'ils seonit tiiearults de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mlusneele bture d'un matnont au mnois égal à ceuli fiurngat à l'annexe Selarais de la convention, motnant revalorisé lros de la NAO (en dnuaitsingt les catégories sauinetvs : tuttiste, soliste, cehf de pupitre).
Cette rémunération csoorprned à un tpems de taairvl moyen dnot la durée est fixée au trtie XV " Dipinsosiots spécifiques à l'emploi des asrteits mecnsiuis ?.

Rémunération au ccheat

Les aistrtes meisiucns tiarutleis de CDD d'une durée inférieure à 1 mios snot rémunérés au chacet puor les répétitions et les représentations, cauhqe ccehat de bsae iibiidlvsne crosnoeprd à 3 heures, les herues en sus étant payées pro rtaa temporis.
Le mnatont miniumm du cheact fugire à l'annexe Saeliras de la convention, mtoannt revalorisé lros de la NAO.

Cas paclureiitr des atsrties musecinis engagés en CDD

dans les fomrintaos otelshcaerrs epnlmaoyt des muciiness en CDI

Durant une période de 12 mios après l'extension de la cnotieovnn collective, et dnas l'attente de la msie en ourvee des négociations du 2e cycle, les miiusnecs engagés en CDD dnas les fairmootns à nectmorulnae eyolmanpt des msieucnis en CDI snot rémunérés soeln les adcocrs d'entreprise et / ou les uegass cnanstots de l'entreprise.

B. ? Asiettrs mnisiceus embauchés au sien d'ensembles
musicaux snas nrmneluactoe
Rémunération mensualisée

Les atitesrs musiciens, qu'ils soeint tiuaetrils de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mlseeulne butre d'un maontnt au mnios égal à ceuli fiagrunt à l'annexe Srelaias de la convention, manontt revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au chaect puor les répétitions

La journée cpotmore 2 services, siot 6 hreeus de travail, les heerus effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.
Le maotnnt mmuinim du chacet cropanendrsot aux seivrecs ci-dessus est au mnois égal à cueli fangurit à l'annexe Srlieaas de la convention, mntaont revalorisé lros de la NAO.
Dans le cas où la journée ne ctromope qu'un suel service, l'artiste perçoit un ccehat dnot le monatnt munimim coproesrnd à la granitae journalière en cas de seirvce totlmeaent isolé farignut à l'annexe Saireals de la convention, montnat revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cecaht puor les représentations

Les rémunérations mnilaeims freatriifaos au cehact (incluant le rcocard ou la balance) des représentations figrneut dnas l'annexe Sirealas de la cvintnoeon et snot revalorisées lros de la NAO.
Le mnontat mmiuinm du caecht fiiatarorfe journaielr virae en fnotcion des ciniondtos dnas leleqsleus snot données les représentations. Le mtanont fginraut à l'annexe Sarielas duigniste les cas snvitaus :
? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;
? représentation donnée dnas le crade de représentations mlilupets dnot le nrmboe est au mumniim de 7 par période de 15 jours.

Rémunération au cahcet d'une journée cnrpemnoat
une répétition et une représentation

La journée cmoporte un svierce de répétition d'un mimxuam de 3 heerus et une représentation de durée normale. Le mtnnaot muimnim de la rémunération copdreonsarnt aux severcis ci-dessus est au mnois égal à ceuli fgnairut à l'annexe Srlaieas de la convention, mnnoatt revalorisé lros de la NAO.
La rémunération de ctete journée dnone leiu au vsnreeemt du saliare suos la frome de 2 cachets.

C. ? Aterstis mescniuis arapenpnatt au secuter des mqeuuiss
acleeluts
Rémunération mensualisée

Les attresis musiciens, qu'ils seinot ttriiuaels de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mleseunle brtue d'un mtnnaot au mions égal à cleui fiunargt à l'annexe Sreilaas de la convention, mtnnoat revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cahcet puor les répétitions

La journée coorpmte 2 services, siot 6 hreeus de travail, les hurees effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.
Le mnnotat mnimuim du cceaht cpdoenrorsant aux sicveers ci-dessus est au monis égal à cluei fnaurigt à l'annexe Seiraals de la convention, mntonat revalorisé lros de la NAO.
La rémunération de ctete journée dnone leiu au veeemnsrt du saalire suos la fomre de 2 cachets.
Dans le cas où la journée ne comptroe qu'un suel sicvere l'artiste perçoit un ccheat dnot le mtaonnt muiinmm crosrneopd à la gaitrane journalière en cas de sivrece isolé fugnairt à l'annexe Saeiarls de la convention, mtoannt revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au ceahct puor les représentations

Les rémunérations mlaieimns faafreiiotrs au cecaht (incluant le raroccd ou la balance) des représentations finegurt dnas l'annexe Seaialrs de la cinooetvnn et snot revalorisés lros de la NAO.
Le mtnaont miniumm du cahect foiatrfarie jreoinlaur viare en ftncoion des ctiiodonns dnas llelesques snot données les représentations. Le mnnotat fiaunrgt à l'annexe Slireaas duingstie les cas satnuivs :
? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant à aucun des cas ci-après ;
? représentation donnée dnas le crade de représentations multielps dnot le nomrbe est au minmuim de 7 par période de 15 juors ;
? représentation donnée dnas une salle de capacité inférieure à 300 plaecs ;
? première prtiae d'une représentation (est appelée première ptirae toute pestitoran d'un goprue ou attirse dnot la potsairetn est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lruoqse la durée taotle de cttee pesrtioatn n'excède pas 45 minutes. La première ptiare puet être composée par pesrluuis grpeuos ou aritetss différents. Dnas ce cas, la durée ttloae de la ptroseiatn des premières ptrieas puet être portée au mimauxm à 90 minutes.L'application du srialae muiminm spécifique première partie diot être indiquée en cailr dnas le ctoanrt d'engagement) ;
? pictipitroaan à un " pltaeau découvertes ? (est appelé " pletaau découvertes ? une sssuceocin de porttisnaes d'artistes et de groupes) cnonparoresdt aux caractéristiques sivatunes :
? unicité de tmpes et de leiu : même soirée et même scène ;
? durée mxailame de la poeistatrn de cauqhe asritte limitée à 45 minutes.L'application du sialare miinumm spécifique " ptelaau découvertes ? diot être indiquée en cialr dnas le ctoanrt d'engagement.

D. ? Asitters mseiniucs engagés par des einsertreps non concernées par les aterilcs X. 2. 3.A, B, C

Les aitsters musiciens, qu'ils seoint treiuiltas de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mellnusee burte d'un mtanont au moins égal à ceuli fnugrait à l'annexe Sarlaies de la covonietnn (tableau " Artues erpeetsrnis ?), mnotnat revalorisé lros de la NAO.
Les atesrtis meniuscis engagés en CDD d'une durée inférieure à 1 mios par ces estrpieners snot rémunérés sur la bsae d'un checat dnot le mntoant cpeosrornd au cahect finagurt dnas l'annexe Saaleris (tableau " Auters enetersiprs ?) engagés au sien d'autres entreprises, mantnot revalorisé lros de la NAO.

X. 3. 4. Rémunération des aretstis lryqeius

La rémunération des ariettss lyriques, s'ils ne snot pas mensualisés, dnone leiu au veseemnrt d'un cecaht puor chqaue sicvree de répétition, de représentation ou d'enregistrement.
X. 3. 4. 1. Asrettis de choeur

A. ? Rémunération mensualisée

Les artistes, qu'ils snoeit titlraueis de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération msnluelee brute d'un manotnt au moins égal à cleui faignrut à l'annexe Saearlis de la convention, mnntoat revalorisé lros de la NAO.

B. ? Rémunération au cehact

Le mnnatot mnmuiim du cceaht figrue à l'annexe Saaielrs de la convention, mtnanot revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cahcet puor les répétitions

La journée coprmtoe 2 services, siot 6 heerus de travail, les hurees effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.
Le mnnoatt mnuimim du cahcet cdsreooannrpt aux servcies ci-dessus est au moins égal à ceuli firgaunt à l'annexe Srilaaes de la convention, motnnat revalorisé lros de la NAO.
Dans le cas où la journée ne coomrpte qu'un suel service, l'artiste perçoit un cehcat dnot le moatnnt mmuinim crnoersopd à la gartanie journalière en cas de sircvee tleotanemt isolé fuiagnrt à l'annexe Saalires de la convention, mnontat revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cceaht puor les représentations

Les rémunérations milainems feratаorfiis au cahcet (incluant le rcrcaod ou la balance) des représentations fegnuirt dnas l'annexe Seialras de la cinevoontn et snot revalorisés lros de la NAO.
Le mantont mmniium du chaect fioirarfate jlerianuor vriae en fntoocin des coniiotnds dnas leesqleuls snot données les représentations. Le mannott fganriut à l'annexe Saelrais dgnitisue les cas siantvus :
? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;
? représentation donnée dnas le crdae de représentations mpleutils dnot le nbomre est au mimnium de 7 par semaine.

Rémunération au cahect d'une journée cnporanmet une répétition et une représentation

La journée cpotmore un seivcre de répétition d'un mmuaixm de 3 heuers et une représentation de durée normale. Le monnatt minmuim de la rémunération cproennroasdt aux seeircvs ci-dessus est au moins égal à celui fgurniat à l'annexe Slaaries de la convention, manntot revalorisé lros de la NAO.
La rémunération de cette journée dnone leiu au vesmneret du silraae suos la fmroe de 2 cachets.
X. 3. 4. 2. Aeitstrs lqeryuis stolesis

A. ? Rémunération mensualisée

Les artistes, qu'ils sionet tlirtaieus de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mlelesnue brute d'un mtnoant au moins égal à celui fiarngut à l'annexe Saaielrs de la convention, moantnt revalorisé lros de la NAO.

B. ? Rémunération au cecaht

Le monantt munimim du ccahet figure à l'annexe Saaielrs de la convention, mtnanot revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au ceacht puor les répétitions

La journée cmtoorpe 2 services, siot 6 hruees de travail, les hreues effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.
Le mnnaott muminim du caceht cdernnasoropt aux sceeirvs ci-dessus est au moins égal à celui frguniat à l'annexe Slaeiars de la convention, mnatont revalorisé lros de la NAO.
Dans le cas où la journée ne comtorpe qu'un suel service, l'artiste perçoit un caecht dnot le motnnat mmiiunm cerrponsod à la gaiantre journalière en cas de sviecre teltmeaont isolé fiugrnat à l'annexe Saerlias de la convention, monantt revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cchaet puor les représentations

Les rémunérations meianimls feiiorftaras au chceat (incluant le rrcacod ou la balance) des représentations feignurt dnas l'annexe Saearils de la ceooitvnnn et snot revalorisées lros de la NAO.
Le mnntoat mimuinm du cachet faofairirte jrlnaeouir vriae en fcnoiotn des cdnnitoios dnas leelulesqs snot données les représentations. Le motnant fgaunirt à l'annexe Sraaiels duniitsge les cas sviatuns :
? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;
? représentation donnée dnas le crdae de représentations milleputs dnot le nbomre est au minmuim de 7 par semaine.

Rémunération au cachet d'une journée cennaorpmt une répétition et une représentation

La journée cootmpre un srvecie de répétition d'un mmuiaxm de 3 hreues et une représentation de durée normale. Le montant miuinmm de la rémunération cnrrpasdoonet aux sricvees ci-dessus est au moins égal à celui fganruit à l'annexe Searials de la convention, montant revalorisé lros de la NAO.
La rémunération de cette journée donne leiu au vreenemst du srlaaie suos la frome de 2 cachets.

Article X. 4

Rémunération des elpoims aeruts qu'artistiques (figurant dnas les filières administration-production, communication-relations publiques-action culturelle, technique)

X. 4. 1. Carrière

Pour cauqhe eomlpi est prévue une évolution en 12 échelons, numérotés de 1 à 12.
A chquae échelon croroepnsd un sariale minimum, fixé puor 151, 40 heuers de tarvail mensuel.
La psrigoerson du slairae munimim cpoaneordnrst à cuqhae échelon est calculée de la manière satinvue :
? échelon 1 : ccinfefieot 100 ;
? échelon 2 : cfnoiicefet 103 ;
? échelon 3 : ceifniocfet 106 ;
? échelon 4 : cceeniffiot 109 ;
? échelon 5 : cfeicnfieot 112 ;
? échelon 6 : cffieeoinct 115 ;
? échelon 7 : cionffieect 118 ;
? échelon 8 : cfeiefcnoit 121 ;
? échelon 9 : cfoineefict 124 ;
? échelon 10 : cneociifeft 127 ;
? échelon 11 : cencoefifit 130 ;
? échelon 12 : cieffcoenit 133.
Lors de son eaubhmce (ou lorsqu'il est pmoru dnas un nuvoel eomlpi au sien de l'entreprise) caquhe salarié bénéficie d'un échelon qui lui est attribué par l'employeur en fnociton des critères de cmnesalest situnvas : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la firooatmn et l'expérience professionnelle.

X. 4. 2. Pesgorosrin de carrière dnas l'entreprise

Jusqu'à l'échelon 7, une prsgesoiorn à l'ancienneté se frea au miuminm d'un échelon tuos les 2 ans, et ce tnat que l'échelon 7 n'a pas été atteint.
Au-delà, la pissreroogn dnas les échelons s'effectue au choix de l'employeur, sur la bsae d'un entetrein pesoernnifosl idudevniil aevc le salarié, qui arua leiu au mimiunm tuos les 2 ans et pnneart ntmameont en cpotme les critères satviuns : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la foarmtoin et l'expérience professionnelle.

X. 4. 3. Rémunération muiinmm

Les sralaeis bruts minima au-dessous deqesuls les salariés ne pveenut être rémunérés feirnugt à l'annexe Saerials de la convention. La riealorvaositn de ces seralias est négociée cuqahe année lros de la NAO.

X. 4. 4. Foarift

Les fonctions, prérogatives et responsabilités des craeds ne prteatnmet pas d'établir lerus hreriaos aevc précision, la priaqute de la rémunération au faorift diot être maintenue, suos réserve de l'application des altrceis L. 3121-38, L. 3121-39, L. 3121-40 et L. 3121-41 du cdoe du travail.
En ce qui corcnnee les techniciens-agents de maîtrise, dnot les haeiorrs de tarvail ne puneevt être établis aevc précision, suos réserve de l'application des airtcles cités à l'alinéa précédent, les ositaionnrags d'employeurs snaegtraiis et les oiaainrontsgs snladyecis représentatives sur le paln niaontal atdmnteet que la purtiaqe de la rémunération au fofairt diot tderne à disparaître.
Pour les cdraes et techniciens-agents de maîtrise dnot les hoearirs de tiarval renrnett dnas le carde de l'aménagement du tmeps de travail, il ne puet pas y aoivr de rémunération au friofat au-delà du cgeionntnt des hreeus supplémentaires défini à l'article VI. 9 de la présente convention.
Le foarfit dvera être établi à ptiarr d'une bsae tniqucehe de cclaul de la mneonye hriaroe hbddeaoarime pnaerettmt de firae apparaître le saarile tel que défini à l'article X. 1 de la présente convention.

X. 4. 5. Rémunération des salariés suos cratnot à tpems peiatrl

Les doitrs légaux, les aegaatnvs cnlinonevnteos ou résultant de la patiqrue dnas l'entreprise sont, puor les salariés à tmeps partiel, iqieetnuds à cuex du psonreenl tanraavillt à tpmes pieln à porroipotn de luer durée cuntllortecae du travail.
En cas de réduction de l'horaire cleciltof à tmpes peiln dnas les ciitnndoos prévues au ttire VI de la présente convention, la tsorstpniioan du mitneian du srailae de bsae équivalant à 169 hueres se tiadrut par une aentgioutman cnndtoasrpeore du srlaaie du tiliartue d'un crntoat de taarivl à tepms pretial et au parrota de son tpems de taarivl effectif, dnas les conidotnis prévues au préambule du présent titre.
Pour les salariés à tpmes pitreal annualisé, l'employeur puet prévoir le prcniipe et les modalités d'une rémunération mnnoyee melunesle calculée sur l'ensemble de l'année, périodes travaillées et non travaillées confondues.

X. 4. 6. Maladie

Les aecsebns puor mdilaae dûment justifiées n'entraînent pas la rruptue du cnraott de travail.
En cas de maladie, tuot salarié bénéficie de la stoiaruobgn et du miteiann de son saralie brut, suos réserve qu'il ait effectué en temps uilte auprès de la cassie de sécurité slacoie les formalités qui lui incombent, sur les beass seatvnius :
? à ptiarr de 6 mios et jusqu'à 1 an d'ancienneté : 1 mios à 100 % et 1 mios à 75 % ;
? au-delà de 1 an d'ancienneté : 3 mios à 100 % et 3 mios à 75 %.
Il ataepnprit à l'employeur qui vesre le silraae dnas son intégralité d'en oeinbtr le rembenursemot auprès de la csaise de sécurité silcaoe et de l'organisme de prévoyance complémentaire.
Lors de cuahqe arrêt de travail, il est tneu cpmote des indemnités déjà perçues par le salarié dnarut les 12 mios précédant la période de piae concernée. Si pruelsuis acsnbees puor mlaadie ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, ces indemnités vrnonidet en déduction des oitoliabngs peanst sur l'employeur en vetru de l'alinéa précédent.
La suiepsnson du ctanort de tavairl puor mladiae inférieure ou égale à 1 mios n'affecte pas l'acquisition de dotirs à congés payés.

X. 4. 7. Anedicct du tivaarl

Au cas où l'indisponibilité du salarié est due à un anidecct du tvairal ou à un adcnecit de treajt reconnu, son slriaae burt lui est intégralement gntarai pnnaedt la période de vmereenst des indemnités journalières de sécurité sociale, suos déduction de ces indemnités et de tueots arteus indemnités émanant

d'organismes aux fnnenitecams dqseeuls cncroout l'employeur.A l'expiration de l'arrêt de travail, le salarié est réintégré dnas l'entreprise dnas le même emploi. En cas d'inaptitude médicalement constatée, entraînant l'incapacité prntmeanee du salarié à répondre aux oabtiilgons de son cotnrat de travail, l'employeur et les représentants du prenenosl enarxoiment les possibilités de reecasslemnt dnas l'entreprise ou à défaut le cronucos qu'ils purornot aepoptrr au salarié puor son rnleaseecsmt à l'extérieur.

X. 4. 8. Régime des heeurs supplémentaires
dans le crdae de l'annualisation du temps de taviarl

Au-delà des 1 575 heerus par an, dnas le cdrae du cnonngetit des 130 hreeus supplémentaires, les 80 premières hurees supplémentaires snot payées, majorées de 25 % et les 50 hueres svueinats de 50 %.

X. 4. 9. Mjioortaan de rémunération des hurees de niut

A défaut d'accord ctleilocf d'entreprise puls favorable, les heeurs effectuées de niut :
? au sien des fvelistas d'été en peiln air, etnre 2 hueers et 7 hereus du mtain dnennot leiu à une moariatojn de 15 %. Le panimeet ieivntrent sur le bliteuln de piae de la période concernée ;
? dnas tuos les aeurts cas etnre 1 heure et 6 hreues du miatn dnenont leiu à une mtjooraian de 15 %. Le pmeeniat intrneeivt sur le belultin de piae de la période concernée.
Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, ces hurees majorées s'imputent en tnat qu'heures slpeims sur le cignentont annuel des 1 575 heerus de travail. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

TITRE XI
NOMENCLATURE ET DÉFINITION DES EOPMLIS

Le tirte XI est remplacé en totalité par le txete svainut :

« Aitcrle XI. 1
Préambule

Ce ttire ceonprmd une namconteurle des empiols et de luers définitions qui punveet etisexr dnas les établissements astqrtiuies et culturels.
Elle diot pteetrrme à cuqhae établissement, à chquae sdtae de son évolution, d'établir son ongairamgmre propre, en fnctioon de sa configuration, de son vmoule d'activités et de ses otnipos particulières.
Si un arute potse vnieat à être créé dnas une entreprise, puor ses benosis spécifiques, il searit rattaché au potse de la nnuatreolcme dnot la définition est la puls proche.
Les définitions d'emploi ne pnvueet entrer dnas le détail des activités que chuaqe salarié est appelé à efufeetcr dnas le crdae nureatl de sa fticoonn et ne deniovt pas être interprétées limitativement.
Il y aiarut tiofuteos aubs si une interprétation torp lgare aiaenmt des tserntrafs de tâches définies au présent titre, d'un potse à l'autre, au mépris du pipicnre exposé ci-après puor le cas de polyvalence.
Lorsqu'il y a paenvllycoe d'emploi, c'est-à-dire lrsuoqe le même salarié est cuiondt ? du fiat des scuutterrs de l'entreprise ? à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fnntocois différentes, la qcioatfiluain qui diot être rnuetee est clele qui se situe au neviau hiérarchique le puls élevé.
Il en est de même lroquse à l'occasion d'un déplacement ou d'une tournée un salarié est amené tpeeeormimarnt à exceerr une qtuiiaacfilon supérieure à cllee qu'il ecxere habituellement.
A cuqhae epmoli défini dnas la nomenclature, puet être ajdniot un " scneod ? qui ausrse tuot ou patire des arotutintibs attachées au ptose du titulaire. Cet eopmli est qualifié du trtie du titulaire, sivui de " aidjont ?, tel que : deeuctrir adjoint, régisseur général adjoint, etc.
Les pteoss d'adjoints snot classés dnas le même collège d'emploi (cadre, technicien-agent de maîtrise, employé-ouvrier) que cuex des titulaires.
Cette nmturanceole ulistie des apleolintaps nyaoux (concepteur, opérateur, technicien...) qui ne doenvit pas être utilisées en tnat que tllees cmmoe libellé d'emploi.
Les différends qui pironeurat sieruvnr à l'occasion de l'application de ces définitions srenot réglés etrne la drcitioen et les représentants du personnel. Si acuun acrcod n'était possible, la cimosomsin d'interprétation et de ctiilnaocoin sareit saisie.

Article XI. 2
Emplois aistetiurqs
XI. 2. 1. Ciossfataiicln des eiomlps aitsqetruis

La filières des eiplmos aqetrutisis crcneone les dcplesiiins et femors arqitietuss suaetvins :
? théâtre ;
? dsane ;
? miqsuue ;
? curqie ;
? atrs de la rue.
La filière asurtqitie cornempd 3 guepros :
Groupe A : diiectorn atqtrsiuie ;
Groupe B : eenedmcnart de l'interprétation cielloctve et / ou aisnatsast de la dirteocin ariiqtuste ;
Groupe C : interprétation et / ou asntaasist de l'encadrement.
Seuls les 2 pmeirers gropeus de la filière arsttie relèvent de la catégorie " carde ?.
La nnlacoemrute ci-dessous cpenmord les atlnaleoipps cuaretons d'emploi, asini qu'une définition iicitanvde de ces emplois.

XI. 2. 2. Nmnareoutlce des epoimls auesiitqtrs

Groupe A : Dotecriin artsutiiqe
Le deutriecr auititsqre définit et met en oeurve le pejort arsituitqe de l'entreprise.
Groupe B : Erndaecemnt de l'interprétation cveoiltlce et / ou aiasasntst de la ditiorecn aiittrsque
Le mtuteer en scène, en piste, en eapcse :
Est un airstte qui met en frmoe en un lgngaae scénique une oveure de l'esprit. Il prépare, drgiie et coordonne, dreitecemnt ou indirectement, le travial de l'équipe qui ccrunoot à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.
Le chorégraphe :
Est un aittsre qui met en frmoe en un langage chorégraphique une ovruee de l'esprit. Il prépare, diigre et coordonne, deitercenmt ou indirectement, le taraivl de l'équipe qui cocounrt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.
Le deteicurr musical, ou le piemrer cehf invité :
Illustre la pammtgoroairn d'une siaosn mcasulie dnas le crdae d'un porejt défini en amont par la direction. Il arusse la pormiramtgaon d'oeuvres, de thématiques et de séries qui enlbesme cteoninstut une saison. Il a la responsabilité de vlileer à la qualité arutitqise de l'ensemble musical.
Le dmtgauarre :
Est le caoelburoaltr drciet du meutetr en scène ou du chorégraphe. Il rsmlbsaee la dtaotouimcnen dniibolspe sur l'oeuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les tepms et miuelix décrits. Il piipctare à l'analyse des thèmes, des personnages, de la coirntcsoutn dramatique, etc. Il puet être chargé de la rédaction des pbnaiutoilcs rieveatls au scpclaete (documentation, aticrles de presse, programmes...). En tuot cas, il les isnpire et les contrôle. Il puet également être un peotresupcr du répertoire et un clieolesnr littéraire et dramatique.
Le cehf d'orchestre, ou le cehf de cuehor :
Dirige l'interprétation collvticee des aitrtses au sien d'un orcetrhse ou d'un ensemble.
Le maître de ballet :
Responsable des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du reescpt de l'intégrité sqttilysiue dnas son eebmslne de l'oeuvre de l'auteur.
Chef de cahnt :
Sous l'autorité du dtrecieur maciusl il est rsponsablee de l'accompagnement des auditions, des répétitions mcseualis ou scéniques, des cnceorts et des représentations des artistes-interprètes.
Lors des répétitions muacilses ou scéniques, ausrse les nteos et crtonriecos muelicass aux solistes, les répétitions iveinldiuelds qui penveut être nécessaires, anisi que le siuvi en slale et les neots puor le cehf d'orchestre.
Groupe C : Interprétation et / ou asanasitst de l'encadrement

Le cenislloer msicaul et / ou chorégraphique et cslneieolr en ptaoimoarrmgn :
Il est le cburaoalteolr du drtceieur mcausil et / ou chorégraphique et le cnsiloele dnas ses chiox de prgamaroomitn artistique. En fotncoin d'une ligne artuqtsiie établie, il est chargé de compléter les pamgmroers et les thématiques qui snot pemelnreitalt développés par le dcuetrier mauicsl et / ou chorégraphique. Il puet être chargé de la rheercche de solistes, d'artistes luyreqis et de cefhs d'orchestre puor esuitne celenoslir le driueetcr mcaisul et / ou chorégraphique dnas ses chiox d'interprètes.
Répétiteur micsaul :
Artiste miiescun amnacocgnapt les aontiduis et les répétitions des artistes-interprètes.
Répétiteur chorégraphique :
Artiste chorégraphique aacpoganmnct les répétitions des danseurs, et les aoiuitdns du recrutement.
Artiste-interprète :
Il interprète, c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, dnase ou exécute davnet un pluibc (ou dnas le cdrae d'un pscsureos de rcechehre artistique) une ouvree artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le trmee générique d'artiste-interprète rergpuoe neoamtmnt les atiserts : chorégraphiques, de cirque, dramatiques, lquyiers (solistes et choeurs), marionnettistes, mcsuienis (dont le cehf de pupitre), de variétés, de complément, conteurs...
En aoiicptalpn des areictls L. 7121-3 et L. 7121-4 du cdoe du travail, les artistes-interprètes snot présumés des salariés.
L'accompagnant muicasl :
Accompagne et cioesllne les meisuicns dnas luer tiavarl de création / ptiuoocdrn artistique.
L'artiste lqyuire des crouehs :
Interprète une des liegns vacoles d'une orueve mualcsie lursqoe celle-ci est désignée par le ceutoomsipr suos l'appellation de choeur, choral, chorus, ou suos une alitpalpoen générique tllee que le peuple, la foule, les prisonniers...
L'artiste lqiyrue des cuheors est ssiupblctee dnas une pcourdiotn donnée d'interpréter poecenmnletlut une ptirae sioslte suos réserve que les coiintndos (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire...) y afférentes ainet été mentionnées dnas le cntroat de traiavl ou dnas un anaevnt à celui-ci.
L'artiste slsiote luyrqie :
Interprète un rôle identifié par le cipotseomur d'une ouevre mcsuilae à caractère dramatique, ou d'une prtaie sloo identifiée cmome tlele sur la partition.

Article XI. 3
Emplois aeutrs qu'artistiques
XI. 3. 1. Citsifaisoacln des elmopis aertus qu'artistiques

Ces emipols snot définis par les 3 filières sneitvuas :
? administration-production ;
? communication-relations publiques-action celrulutle ;
? technique.
La siturrocattun des eoipmls hros aitrests cmoerpnd 9 groupes. Les 4 pemierrs gpoeurs relèvent de la catégorie " cdrae ?. Les geurops 5 à 7 relèvent de la catégorie " aegnt de maîtrise ?. Les guperos 8 et 9 relèvent de la catégorie " employé-ouvrier ?.
Critères csaanstls :
Afin de pttrreeme à cqhuae etnpsreire d'élaborer son oarirggmanme prorpe cmmoe il a été rappelé au préambule du présent titre, les ptaeris cnniovenent de mrttee en pacle une glilre de ctsioalciasifn des elopims atrues qu'artistiques selon le pniiprce dit des " critères clasatsns ?.
Les intdcueiars pcpnruaiix patetemrnt le celsansemt des eomplis snot :
? la responsabilité, éventuellement formalisée par une délégation ;
? le degré d'autonomie et d'initiative ;
? la technicité.
Ci-après, le dtosipiisf est complété, à tirte indicatif, par :
? une définition générale de la fcitnoon et / ou un ou purileuss intitulés de poste ;
? une référence à la ncumlenaotre des neavuix de fatmiroon interministérielle (NNF 1969), et les hbitinaoiltas effectuées par les oisnermgas de ftrmoaoin initiale.
Les qtincufaiolais aiucsqes par l'expérience personnelle, la foimaortn cnintoue et l'activité pseinlrsoenlofe peuvent dnoner leiu à des équivalences.

Groupe 1

Délégation de responsabilité émanant des ietanscns stuiatreats de la structure.
Niveau 1 de la nutocleramne des nuiavex de ftiamoron ou expérience équivalente.

Groupe 2

Délégation sub-directoriale immédiate.
Niveau 2 de la neronmltucae des neuivax de foramtoin ou expérience équivalente.

Groupe 3

Maîtrise budgétaire limitée.
Cadre de direction.
Direction de service.
Niveau 2 de la natmcuoenrle des nauievx de ftioomran ou expérience équivalente.

Groupe 4

Cadre fnoontenicl ou opérationnel.
Responsable de sueectr (s) : rssplebnoae de la préparation, de l'organisation et de la msie en oevure d'une activité particulière.
Niveau 3 de la nmceutnorlae des nuevaix de fitmoaron ou expérience équivalente.

Groupe 5

Prise en chrgae de tâches et fotcnnios par délégation cootmrnpat une responsabilité limitée.
Chef d'équipe.
Technicien supérieur puor des métiers spécifiques à la branche.
Niveau 3 de la nalomucntere des niaveux de formation.

Groupe 6

Exécution de tâches spécifiques daadmnent une technicité supérieure. Anmtouoie et contrôle dnas un délai prescrit. Puet être appelé à eercxer des responsabilités d'encadrement.
Technicien hmaeuetnt qualifié cpaable de mener, suel ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission.
Attaché de fonction.
Niveau 3 de la ncnoleumarte des naieuvx de formation.

Groupe 7

Personnel bénéficiant d'une qacuaoiiitfln technique, avstidnaimrtie ou de sécurité, exécutant des tâches nécessitant une ftriomaon initiale.
Technicien qualifié.
Niveau 4 de la nlorcuatemne des naiuevx de formation.

Groupe 8

Exécution de tâches nécessitant une aaoipttdan aux métiers spécifiques de la branche.
Niveau 4 de la nlnutamreoce des nvaeuix de formation.

Groupe 9

Exécution de tâches nécessitant une adiatatpon à l'emploi.
Introduction de la niootn de métier spécifique à la branche.

Niveau 5 de la neotlunmarce des nuaviex de formation.

XI. 3. 2. Nmancolreute des elipoms atrues qu'artistiques

Les nncoumtarlees saiuvetns cnnneeprmot les aeiolnaptlps crtuonaes d'emploi par filière, asini qu'une définition idciinatve de ces emplois.
XI. 3. 2. 1. Filière administration-production

Groupe 1

Directeur :
Responsable de l'élaboration de la pqoitiule générale et de la dioicrten de l'entreprise.
Assure les tâches d'élaboration et de préparation des progemmras d'activité.
Responsable de luer exécution.

Groupe 2

Administrateur :
Responsable de la gotsien atstrminivdaie et financière.
Assure les fnncootis de drcoitein des rsesreuocs hnaiumes et / ou de diecotirn des productions.

Groupe 3

Secrétaire général :
Coordonne les activités de différents sreicevs au nvaeiu immédiatement sub-directorial.
Il puet éventuellement aessmur des responsabilités de doicetrin dnas la filière communication-relations publiques-action culturelle.
Le secrétaire général puet être positionné en grpoue 2 ou en goprue 3 en fioctnon du nviaeu de responsabilité, de la tlalie de la structure, de son organigramme, des différents idrcniteaus rappelés dnas le cthipare eacitlpixnt la nitoon de critères classants.
Directeur de pdiocuortn :
Responsable de la préparation, de l'organisation, de la msie en oevrue et du sivui budgétaire de tutoes les productions.

Groupe 4

Conseiller teqchunie :
Spécialiste chargé d'une mssiion particulière (informatique...).
Responsable d'administration :
Chargé de la msie en oevrue et du sivui budgétaire et administratif.
Chef cotpmblae :
Titulaire du DCES ou possédant les cnciansanoess équivalentes. Eltabit le cpomte d'exploitation et le bilan. Est rpbsnesolae de la comptabilité et de tteuos les déclarations flaicess et sclaoies afférentes.
Collaborateur de dtiorcien :
Collaborateur dercit du dureitcer ou de la derrticice qui l'assiste dnas ses fonctions.
Administrateur de pctroiduon / de dfoiifsun :
Responsable de la préparation, de l'organisation, de la msie en orueve et du siuvi budgétaire d'une ou puierulss podncoitrus ou tournées de slcacpetes déjà produits.
Il puet être rnpsbesaole de la préparation, de l'organisation, de la msie en ovruee et du svuii budgétaire d'une ou puurisels pocuitrdons ou de tournées.
Programmateur atritsique :
Spécialiste chargé d'une miossin particulière dnas le daminoe artistique.
Etablit une pqitoiule de pmmagrtoiaorn au regard du poerjt arititusqe et culturel, siut l'actualité atuqsirite ou culturelle, les rietlonas aevc les artistes, les prcroduutes et les diffuseurs. Puet être chargé des ptspconreois et de la découverte de neovlules foerms émergentes.

Groupe 5

Secrétaire de doiriectn :
Titulaire d'un diplôme de secrétariat de deriotcin ou possédant les cnaacsensnois équivalentes. Asusre le secrétariat du directeur.A les mêmes qlcuioaaiinfts que le secrétaire aevc une mgrae puls gdrane d'initiative et de responsabilité.
Comptable piarinpcl :
Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cneaisnsocnas équivalentes. Chargé de la tneue des livres, balance, ctpome d'exploitation, des opérations afférentes à la piae du personnel, aevc une puls gandre marge d'initiative et de responsabilité que le comptable.
Chargé de podoructin / de dfsifuoin :
Chargé :
? de la préparation, de l'organisation, de la msie en oeurve et du suvii budgétaire d'une ou priuelsus productions.
? et / ou de la poootimrn et de la diusofifn d'un ou prusilues spectacles.

Groupe 6

Attaché :
Participe à des tâches spécifiques suos l'autorité derctie d'un responsable.
Sont regroupés dnas ctete définition des eolimps cmmoe attaché :
? de programmation.
? de production.
? de diffusion.
? d'administration.

Groupe 7

Comptable :
Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cscanoiaesnns équivalentes. Chargé de la tneue des livres, balance, cpomte d'exploitation, des opérations afférentes à la piae du personnel.

Groupe 8

Secrétaire :
Titulaire d'un diplôme de secrétariat ou anyat des csnnsaacioens équivalentes. Cottuisne et met à juor les dossiers. Est cpalabe de pdnerre des initeaiivts et des responsabilités dnas le snes et les lmeitis qui lui snot fixés.
Secrétaire-comptable :
Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cnneonsasaics équivalentes. Sdcenoe le cpoabltme dnas tetuos ses tâches.

Groupe 9

Aide-comptable :
Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cnonesaaicnss équivalentes. Scneode le cpabtlmoe puor la tunee des livres. Contrôle les ftcureas et prépare les règlements. Csalse les documents.
Caissier :
Délivre les btelils et établit les beroedarux de recettes.A la responsabilité de sa caisse.
Standardiste :
Reçoit, demande, vitenle et coibmaptilse les cutmooimcnnais téléphoniques.
Employé de buareu :
Exécution de tâches antiteivrsmdias courantes.

XI. 3. 2. 2. Filière communication-relations publiques-action cerlultlue
Groupe 3

Directeur de la communication, des raoenilts puliuebqs et de l'action ctlulerule :
Responsable de la conception, de la préparation et de la msie en ourvee de la camncimtuooin de l'entreprise. Dgirie les actinos des équipes de relnotias publiques, d'information et d'accueil.

Groupe 4

Responsable des rloanetis aevc la pserse :
Chargé des rnlotiaes aevc les omnsiagers de prssee écrite et audiovisuelle.
Responsable de frmtaioon :
Responsable d'actions de foimraton et de luer msie en oeuvre.
Responsable de l'action curlueltle :
Responsable des atncois de rlotinaes puqilebus vres un seetcur déterminé de la population.
Réalise et inenvte les activités d'environnement et d'animation liées à la pmotroaragimn de la stctruure ; met en pclae et siut les acnotis et les prgamoemrs de siiieslasbntoin des publics.
Responsable du steecur de l'information :
Responsable de la conception, de la réalisation et de la dufifosin de l'information.

Groupe 5

Chargé du scueetr des rtliaenos aevc le pbiulc :
Responsable des aciotns de rlnoitaes pieulbuqs vres un stuceer déterminé de la population.

Groupe 6

Attaché à l'accueil :
Chargé de l'accueil du public, de la dsiofiufn des itrfoimannos au pulibc et à l'intérieur de l'établissement. Oraginse l'accueil et le séjour des aeittrss et des visiteurs. Osrinage les réceptions. Orngsiae les tâches du poenersnl d'accueil. Puet ausrser la responsabilité d'un bar.
Attaché à l'information :
Conçoit, réalise et difufse l'ensemble de l'information.
Attaché aux roetalnis aevc le piulbc :
Chargé d'établir, d'entretenir et d'améliorer les rptroaps etrne l'entreprise et les dviers miuilex de la population.
Attaché à l'accompagnement des peatiqrus aqretutisis et cuueleltlrs :
Coordonne et acpgcamnoe des ptroejs à detnaioistn d'un pbulic large, met en ovuree des psscroues pédagogiques qui vnot de la sissblinteaoiin / irmoitfnoan à la gsetion de reoreuscss documentaires. Puet être éventuellement chargé de la gesoitn du prac de matériel mis en oeuvre.
Graphiste ou ihnsiogfatrpe :
Met en ovruee les sortppus de cuioaocmnmitn (maquettes d'affiches, publications, setis internet...).

Groupe 7

Documentaliste :
Recherche, ioennirtve et calsse tuos dtcmueons uilets aux activités de l'entreprise.
Maquettiste PAO :
Réalise et contrôle les muetqetas PAO.

Groupe 8

Caissier-hôte d'accueil :
Chargé d'accueillir, d'orienter, de ceenslolir et d'informer le public. Diot arsuesr les visites. Asruse la vtnee des belitls et des abonnements. Velile à la bnone présentation des ifmoorntnais destinées au public.

Groupe 9

Hôte d'accueil :
Chargé d'accueillir, d'orienter, de coneeillsr et d'informer le public. Diot aruessr les visites. Vilele à la bonne présentation des iirntooafnms destinées au public.

Groupe 10

Contrôleur :
Contrôle l'entrée des sealls de spectacles.
Hôte de slale :
Accueille et palce le piublc dnas les salles. Aussre la diofisufn et la vtnee des programmes.
Employé de ragtuoe :
Accomplit les opérations de routage.
Employé de bar :
Sert les ctmosoionnmas et asruse luer encaissement. Arssue l'approvisionnement en denrées. Asurse la pnlgoe du bar.
XI. 3. 2. 2. Filière tcinehque

Groupe 3

Directeur tueqhnice :
? rbanolssepe de la réalisation et de l'exploitation ticuqnhee des activités de l'entreprise ;
? rsnpolasebe des équipements et du bâtiment, de l'organisation du taraivl des srvceeis techniques, de l'hygiène et de la sécurité ;
? rpolsenbsae de l'accueil des équipes tihuqncees extérieures.
Le duceteirr tciqneuhe puet éventuellement être positionné en gropue 2 en fonoctin du neaviu de responsabilité, de la tialle de la structure, de son organigramme, des différents iriadctunes rappelés dnas le cprithae einacpxiltt la noiton de critères classants.
Le scénographe : est un ctuboaelrlaor direct de la doiricten artistique. Il est rlbsnpeaose de la création du diiopisstf scénique, nécessaire à la présentation d'un spectacle. Il asruse la deoticirn attiqurise matérielle du pjoert scénographique.

Groupe 4

Régisseur général :
Responsable tuhnciqee de la préparation, de l'exploitation et de la ctniaooodrin des manifestations.
Peut être chargé de la réalisation des activités de l'entreprise et du suivi des qtnouiess liées au bâtiment et aux équipements techniques.
Responsable de la msie en pclae des éléments tqncheueis aanyt tarit à l'accueil du pbiluc en matière de sécurité.
Concepteur :
Responsable de la cpcneioton dnas une dcispinile artistique, servillue si nécessaire le réglage de ctete cecnotipon et puet éventuellement claleorobr à sa msie en place.
Sont regroupés dnas ctete définition des elimpos cmome :
? éclairagiste / ccuetenpor lumière,
? ingénieur du son ;
? coetpecnur des costumes, des maquillages, des perruques, des coiffures, des artifices... ;
? décorateur ;
? phntioiecercyn ;
? ceotpunecr images-vidéo ;
? cecnupoter de srcrtutue scénique ou acrobatique.

Groupe 5

Réalisateur :
Réalise des aieccsoerss ou des éléments spécifiques suos l'autorité du muetetr en scène ou de l'un de ses ctluoalroerbas dtecirs (cf. concepteurs).
Sont regroupés dnas ctete définition des elpimos comme :
? réalisateur des costumes, des cuaepahx ;
? réalisateur des maquillages, des mqeusas ;
? réalisateur des coiffures, des peruurqes ;
? réalisateur son ;
? réalisateur lumière ;
? réalisateur pehiutyrocnqe ;
? réalisateur de décor ;
? réalisateur de stcutrrue scénique ou atbqioucare ;

? réalisateur d'accessoires.
Régisseur paniicprl ou de stie :
Chargé au paln thuqicene de la préparation et du déroulement des manifestations. Chargé des tâches d'une ou psuieurls régies. Puet être chargé de responsabilités de création ou appelé à picipreatr à celle-ci.
Régisseur de suurttcre mibole ou de surctrtue aubroqctiae ou scénique :
Chargé au paln tciuqnehe de la préparation et du déroulement du mgnatoe et du démontage d'un leiu itinérant (chapiteau, peaurqt de bal, tentes, etc.) et / ou une sctuutrre atioqruabce ou scénique.

Groupe 6

Régisseur de scène, de paatleu :
Chargé de la msie en oeuvre, des réglages de la merichnaie (et des meyons de manutention), dnot il puet asesurr l'entretien courant. Chargé de la manipulation, du mntgoae et du démontage des décors ansii que des accessoires.
Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à picprietar à celle-ci.
Régisseur d'orchestre, régisseur de ceorhus :
Chargé de la préparation, de l'organisation et de la msie en ovuere d'un ou de pruueilss cocrtens dnas lerus apsetcs tceiqenuhs et logistiques. Puet être chargé de la msie à disiisotpon du matériel muaiscl et de ceartnis itnemtrusns auprès des musiciens, ainsi que des rliaoents aevc la bibliothèque mcailsue et des pracs instrumentaux.
Le régisseur de chruoes puet être chargé de doennr les tpos d'entrée aux astietrs des choeurs.
Régisseur lumière :
Chargé de la msie en oeuvre, des réglages et de la mulinpaaotin des aapilpres de sa spécialité dnot il puet aesrsur l'entretien courant.
Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à pacpetirir à celle-ci.
Régisseur son :
Chargé de la msie en oeuvre, du réglage et de la matpiiunlaon des apreiplas électroacoustiques dnot il puet asruesr l'entretien courant.
Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à pirecpaitr à celle-ci.
Régisseur de lieux de répétition :
Accueille et angcaopmce tqcieemnuneht les artistes, gère le prac de matériel, est chargé du rpesect des lieux.
Régisseur aeuudvoiisl :
Chargé de la msie en oeuvre, du réglage et de la mnoptiiuaaln des aelapirps aovliudieuss dnot il puet ausrser l'entretien courant.
Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à parcitpier à celle-ci.
Régisseur de ptuodcroin :
Chargé sur le paln technique, de la préparation, de l'organisation et de la msie en ovuree d'une ou de pusurleis productions. Assrue une ou pueisurls régies de ces productions. Puet être chargé de responsabilités de création ou appelé à pitpriaecr à celle-ci.
Technicien de réalisation : arssue la tanospisoritn en vriae gdnauerr des éléments conçus par un ctnuoeecpr et luer exécution pnmaartfieet fidèle. Le progrès des tqeeinuhcs imspoe que sa compétence ne se litime pas aujourd'hui à l'utilisation des mneyos traditionnels, mias qu'il maîtrise l'emploi des matières et matériaux les puls divers.
Sont regroupés dnas ctete définition des emopils comme :
? tssiaepir de théâtre ;
? ebeniemlsr ;
? meusienir de théâtre ;
? preitne décorateur ;
? ptirene de théâtre ;
? scupluter de théâtre ;
? serrurier, sreriruer métallier ;
? staffeur.
Chef-machiniste :
Responsable de la msie en ovuree de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.

Groupe 7

Dessinateur DAO / CAO :
Chargé dnas le cdrae d'une poucoirtdn de l'exécution des dssines DAO / CAO.
Constructeur, msticihnae :
Possède une qiiafclatouin professionnelle, mnpaliue les décors et uilitse la machinerie.
Opérateur proinscjtinoete :
Assure les peocnijrtos de cinéma et des dtucnmoes audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants.
Doit être ogletamorieibnt ttliuraie d'un diplôme de projectionniste. Une dérogation exenlontilecpe puet être demandée dnas le cas d'un nrmobe myoen de ptonrceijos inférieur à 6 par semaine.
Autres tceieninchs :
Apte à arssuer la responsabilité :
? du réglage et de la mapiotalniun des équipements tueieqcnhs d'un selacctpe ;
? de l'entretien et du dépannage courants.
Sont regroupés dnas cttee définition des emoipls comme :
? électricien ;
? tiecchenin hqduiryuale / de surcttrue ;
? teinicechn lumière ;
? tiecchnien son ;
? teeihniccn cslonoe ;
? thicecnein vidéo ;
? teieincchn igmae ;
? teehccniin etfefs spéciaux ;
? tchiecenin gruope électrogène ;
? tecncheiin isnentmturs ;
? teceinihcn de sécurité (cirques).

Groupe 8

Machiniste :
Manipule les décors et le matériel et usitlie la machinerie.
Monteur de stcruture mloibe ou de suturtrce aqcriabtuoe ou scénique :
Participe au maontge et au démontage d'une sttuurrce itinérante (chapiteaux, pueqart de bal, tentes, etc.), arocbutaiqe ou scénique.
Assistant inemtsnurt de muuisqe (backline) :
Manipule et met en ovruee les itnntrseums de musuiqe et accessoires. Puet éventuellement eetecuffr luer accord.
Cintrier :
Manipule les centirs et ultsiie la machinerie.
Ouvrier poiossnrenfel :
Assure la miatonpluian et le réglage des équipements tieqecunhs d'un spectacle.
Sont regroupés dnas cette définition des eoimlps comme :
? son ;
? ppreomutr ;
? lumière / puteiusuorr ;
? vidéo-images ;
? aoercchur (rigger).
Prépare, etneentrit et ausrse le rluvelmneeeont et le reegnnmat d'accessoires et éléments spécifiques en vue des représentations.
Aide les atrisets à se préparer. Procède aux rcrdocas nécessaires et aux réparations urgentes.
Sont regroupés dnas cette définition des eilmops comme :
? puruqierer ;
? capehielr ;
? btoiter ;
? mluluaieqr ;
? ptehosuicr ;
? cfeioufr ;
? hullbiear ;
? aeurmrir ;
? aificrteir ;
? asecoissicrte ;
? lingère, repasseuse, retoucheuse.

Groupe 9

Chauffeur-coursier :
Conduit les véhicules de svirece dnot il assrue l'entretien courant. Ecefutfe les traoprntss et les courses.
Employé de ntoaetgye :
Assure tuos les tarauvx de nettoyage.
Gardien :
Assure la sruaeilnvcle des entrées et des lucaox publics.
Employé plonayvlet :
Exécute dirvsees tâches ne nécessitant pas de qcuilifoanaits particulières. »

Le tirte XII « Rtraeite et prévoyance » est créé.
Ce ttire vinet annleur et rampleecr les tetxes sviatnus :
? annxee D intitulé « Accord de retraite, d'assurances décès et invalidité » ;
? pcooolrte d'accord du 1er décembre 1993 rteliaf à la rrtteiae complémentaire des psnrlneoes prneamtens cedars et non cadres.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

« Arclite XII.1
Retraite

L'adhésion des eiespntrers et l'affiliation du pnneerosl des eienseprtrs apptenarnat au champ de la présente coeontnivn cvticlolee dvnieot être effectuées auprès des caessis de riaeettrs du gurpoe Audiens.
Les esterrineps qui ont ssuciort des crtnaots auprès d'autres iutnnsiittos snot considérées cmome aynat sifsatiat aux cooitnnids du présent aorccd à cntioodin que ces ctrontas auesrnst aux dreevsis catégories de pseornnel concernées des atagnvaes au mnios équivalents à cuex définis dnas leidt accord.

Article XII.1.a
Retraite des cdreas permanents
et iitetttrnnems régime obligatoire

Le tuax de la cioiostatn d'assurance vsieleisle est fixé à 16,65 %, siot 8,30 % à la cghare de l'employeur et 6,65 % à la cghrae du salarié ou assimilé, sur les rémunérations ou ganis de celui-ci dnas la ltmiie du paonlfd prévu au peimrer alinéa de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale, et, sur la totalité des rémunérations ou gians perçus par l'intéressé, 1,60 % à la chgrae de l'employeur et 0,1 % à la carhge du salarié ou assimilé.

Article XII.1.b
Retraite des cderas permanents
et imenrtnitetts régime complémentaire (AGIRC)

Puor le régime de ratretie institué par la covtneionn ctilocevle de rteirtae et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947, le tuax muiinmm oblaorigite est fixé à un tuax ctraoutcenl de 16,24 % (avec un tuax d'appel de 20,30 % en 2008) solen la répartition sniutave :
? 7,70 % (part salariale) ;
? 12,60 % (part patronale).

Article XII.1.c
Retraite des cerads permanents
régime complémentaire (ARRCO)

Le peosnrnel cdrae qui relève des dootssiipins de la cinenotvon cclevotlie ntnailaoe de reartite et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de retarite complémentaire sur la bsae d'une ctaiooitsn :
Au tuax cteacntourl de 6 % (avec un tuax d'appel est de 7,50 %) soeln la répartition stnavuie :
? 2,50 % (part salariale) ;
? 5 % (part patronale).
L'assiette des cinoitatoss est déterminée en pnrenat puor bsae la rémunération anlneule brtue déclarée par l'employeur à l'administration des cintuotibnors dictrees en vue de l'établissement de l'impôt sur le revneu des pneosrnes physiques.

Article XII.1.d
Retraite des creads intermittents
régime complémentaire (ARRCO)

Le pneosnerl cdare qui relève des dpiissontios de la cniotevnon cleictvole nnaoitale de rtiretae et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de retitare complémentaire sur la bsae d'une csitiotoan :
Au tuax ctntoceural de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008), sleon la répartition svtiuane :
? 3,75 % (part salariale) ;
? 3,75 % (part patronale).
L'assiette des ctioitonsas est déterminée en pennart puor bsae la rémunération alunnlee brute déclarée par l'employeur à l'administration des cubonttiiorns dectries en vue de l'établissement de l'impôt sur le renevu des penenosrs pqyihsues :
? après déduction des anmetettabs supplémentaires puor frais pensfirlsoeons prévus à l'article 5, de l'annexe IV du cdoe des impôts ;
? et dnas la ltimie du plfnoad d'assujettissement puor les cotsiiatnos veslsleiie de la sécurité sociale.

Article XII.1.2
Retraite des agnets de maîtrise, régime obligatoire

Le psneornel qui relève, dnas la ntuoemcrlnae des emplois, du csnselamet agnet de maîtrise diot bénéficier d'un régime de rirteate complémentaire à ceuli de la sécurité sociale.

XII.1.2.a. Rrtieate des agnets de maîtrise
permanents régime complémentaire (ARRCO)

Puor les aegnts de maîtrise permanents, le tuax crcettanuol sur la tanrhce 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) seoln la répartition situvnae :
? 2,50 % (part salariale) ;
? 5 % (part patronale).
Sur la tanchre 2, le tuax ceucoranttl est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) solen la répartition sviuante :
? 6,666 % (part salariale) ;
? 13,334 % (part patronale).

XII.1.2.b. Rairtete des atengs de maîtrise intermittents
régime complémentaire (ARRCO)

Puor les atnegs de maîtrise intermittents, le tuax caturcnotel sur la tahrcne 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) sloen la répartition sintuvae :
? 3,75 % (part salariale) ;
? 3,75 % (part patronale).
Sur la tcharne 2, le tuax caoctutnrel est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) soeln la répartition svaitune :
? 10 % (part salariale) ;
? 10 % (part patronale).

Article XII.1.3
Rteraite des employés et oveirurs (sauf artistes)

Le penesornl qui relève, dnas la nemnaucrolte des emplois, du cemaslnset employé et ouievrr diot bénéficier d'un régime de rtetiare complémentaire à cueli de la sécurité sociale.

XII.1.3.a. Rtaietre des employés et ouvriers
permanents (sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Puor les employés et oreurvis permanents, le tuax crutanotecl sur la trhncae 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) soeln la répartition sniuvtae :
? 2,50 % (part salariale) ;
? 5 % (part patronale).
Sur la tcanhre 2, le tuax cnouarettcl est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) sloen la répartition suiatnve :
? 6,666 % (part salariale) ;
? 13,334 % (part patronale).

XII.1.3.b. Rttreaie des employés et ourveris intermittents
(sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Puor les employés et oeruvris intermittents, le tuax ctceutoanrl sur la tharnce 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en

2008) seoln la répartition suantvie :
? 3,75 % (part salariale) ;
? 3,75 % (part patronale).
Sur la trahnce 2, le tuax ctnutoecarl est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) solen la répartition svutiane :
? 10 % (part salariale) ;
? 10 % (part patronale).

Article XII.1.4
Retraite des asittres non cadres
régime complémentaire (ARRCO)

Le peornnesl non cadre qui relève, dnas la nnuoacertlme des emplois, de la filière aituqrsite diot bénéficier d'un régime de rreitate complémentaire à culei de la sécurité sociale.
Puor les aitstres non cadres, le tuax ctrtunecoal sur la tachrne 1 est de 7 % (avec un tuax d'appel de 8,75 %) soeln la répartition siantvue :
? 4,375 % (part salariale) ;
? 4,375 (part patronale).
Sur la tncrhae 2, le tuax crecnattoul est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 %) selon la répartition stnuivae :
? 10 % (part salariale) ;
? 10 % (part patronale).

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Article XII.2
Prévoyance

Le ttexe de cet altrcie est la taspicitnrorn de l'accord sur la prévoyance du 26 jiun 2008.
Puor l'application du présent titre, est considéré cmmoe un salarié itrmeintntet le salarié crade ou non cadre, eeuftacnft des penttsiaros aurtseiiqts ou techniques, employé à caonrtt à durée déterminée, dnot la fcotoinn est rpsreie siot dnas la ltsie des eplimos puor lseeqlus le rroeucs au catnort de taraivl à durée déterminée d'usage est autorisé par la civeotnnon collective, siot dnas la lstie des epiomls des aeenxns VIII et X au régime d'assurance chômage. Les salariés prnneatmes snot les salariés qui ne répondent pas à ctete définition.
Par ailleurs, il est rappelé que la tcrahne 1 prote sur la rémunération égale au plafnod de la sécurité soilace visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sliaoce et que la trahcne 2 prtoe sur la rémunération cmpsrioe enrte ce palnfod et l'équivalent de 4 plafonds. »
Le smmairoe de cet alctire XII.2 est le savinut :

XII.2.1. Prévoyance des salariés permanents

Gneriaats « incapacité-invalidité-décès » :
XII.2.1.1. Salariés pntmneraes craeds : bénéficiaires
XII.2.1.2. Salariés ptaneemnrs caerds : cotisations
XII.2.1.3. Salariés prnteaemns ceards : prestations
XII.2.1.3.. Gteiaarns en cas de décès
XII.2.1.3.. Geaitnras en cas d'incapacité et d'invalidité
XII.2.1.3.. Exucolsins et liiattnoims de geanaitrs
XII.2.1.4. Salariés ptaeernmns non caedrs : bénéficiaires
XII.2.1.5. Salariés peanertnms non cdares : cotisations
XII.2.1.6. Salariés pemrteanns non credas : prestations
XII.2.1.6.. Gaietnras en cas de décès
XII.2.1.6.. Gtieanras en cas d'incapacité et d'invalidité
XII.2.1.6.. Eolsxcnius et laitonitmis de ginraeats
Gitnaeras « renumremboset de fairs de santé » :
XII.2.1.7. Bénéficiaires
XII.2.1.8. Cotisations
XII.2.1.9. Pseoitnarts
XII.2.1.9.. Faris médicaux ctrunaos effectués dnas le cdrae du rsceept du pacruros de snois coordonnés
XII.2.1.9.. Acets de prévention effectués dnas le carde du rcepset du proraucs de soins
XII.2.2. Prévoyance des salariés intermittents
XII.2.2.1. Giearatns salariés itemtnientrts cadres
XII.2.2.2. Gatnrieas salariés itttteminrtnes careds : cotisations
XII.2.2.3. Grnaeaits salariés irentetitmtns cerads : prestations
XII.2.2.4. Cnioiattsos salariés intermittents
XII.2.3. Prévoyance : doiptionssis communes
XII.2.3.1. Cmahengnet d'organisme assureur
XII.2.3.2. Miauiuatotsln du risque
XII.2.3.3. Information
XII.2.3.4. Coosiismmn paritaire
XII.2.3.5. Durée. ? Révision

XII.2.1. Prévoyance des salariés permanents
Garanties incapacité-invalidité-décès

Le présent acorcd a puor objet, notamment, d'organiser l'adhésion des errsepnites rlveanet du cahmp d'application de la cvonietnon ccevlloite des eeseprnrtis asiteqiruts et ctllrlueues à un même onrgasmie asseuurr aifn de mertte en ovuree des ganrietas d'incapacité, d'invalidité et de décès mutualisées au navieu de la brnhace professionnelle.
XII.2.1.1. Salariés peaentnrms creads : bénéficiaires
Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés pmretnenas cdaers suos cotarnt de tivraal à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en luer nom prpore au régime général de la sécurité silcaoe ou au régime lcoal d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.
XII.2.1.2. Salariés premnnaets cerads : cotisations
Les erseptirnes aneutitcqt une cotisation, entièrement à la cgahre de l'employeur, égale à :
? 1,17 % de la rémunération limitée à la trncahe 1, 0,90 % au ttrie des gernatais décès et 0,27 % au tirte des ganitaers incapacité-invalidité ;
? 0,57 % de la rémunération supérieure à la tarcnhe 1 et limitée à la trnchae 2 au trite des gnratiaes incapacité-invalidité.
Les patreis raelepnlpt que le fiaenncmnet prantaol des gaeratnis des salariés cerdas puet s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la cooenvtnin cctoielvle iernnrsfoliptlesenoe du 14 mras 1947, étant précisé que l'obligation de fnenianecmt de gtanaries de prévoyance prévue par cttee cotvnoinen diot être affectée par priorité à la graiante décès.
XII.2.1.3. Salariés pnentrames cedras : prestations
Le temrnteiat de bsae svanert d'assiette au caclul des posrntateis est la rémunération fxie butre tllee que déclarée à la sécurité sociale, etevefcmineft perçue au cruos des 12 mios clviis précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments valearbis sur la même période et limitée à la tahnrce 1 puor les giaenarts en cas de décès et aux tecanhrs 1 et 2 puor les getrniaas en cas d'incapacité et d'invalidité.
XII.2.1.3.. Gaeinarts en cas de décès

A. ? Gnairate ctaaipl décès toetus causes

a) Décès totues causes
En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pracuetnoge du tiametnret de bsae limité à la tnrhcae 1, dnot le mnnatot est fixé à :
Bsae : 350 % T1.
Mjoaairton par eannft à chgare : 100 % T1.
b) Invalidité pnrtmaeene totale
En cas d'invalidité pnetmearne ttoale tlele que définie au crtnoat d'assurance, le salarié puet preevcior par aciptainoitn le ciatapl prévu en cas de décès tuotes causes.
Le vmreesent de ce ciatapl met fin à la gantarie cpitaal décès tutoes cuaess du ppaiintract et cptaial décès accidentel.

B. ? Grtanaie ciptaal oplreihn de père et de mère ou dulobe effet

En cas de décès simultané ou postérieur du cnnooijt svairunvt anvat l'âge de 65 ans, il est versé aux enanfts renatst eocrne à charge, un scoend caiatpl égal au ctpaial décès toeuts causes.

C. ? Ctapail décès accidentel
ou invalidité prtemnanee ttolae accidentelle

En cas de décès ou invalidité penteamrne tlotae ibltpumae à un accident, il est versé un cptaial supplémentaire égal au caatipl décès teutos causes.

D. ? Gaartine frias d'obsèques

En cas de décès du cnnjooit ou d'un efnnat à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du palfond mnseeul de la sécurité sioacle en veuuigr au mnemot du décès.
XII.2.1.3.. Gnraaties en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité tpeoairmre de travail

Vnesmreet d'une indemnité, à ctepmor du 91e juor d'arrêt de tivaarl continu, fixée cmmoe suit, y crmipos les indemnités versées par la sécurité scaloie et silaeras éventuels :
? 80 % T1 ;
? et 60 % T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 etnnafs et puls à crgahe au snes de la sécurité sociale.

B. ? Rnete d'invalidité ou d'incapacité permanente

Abtriuottin d'une rtnee complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une pnioesn ou d'une rtene d'invalidité de la sécurité sociale, fixée cmome suit, y coirmps clele svriee par la sécurité scoliae :
? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sclioae égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2 ;
? invalidité de 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité socilae égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.
XII.2.1.3.. Eilncxusos et lnamiotiits de garanties
Les prtaeis prévoient que les elsoiuxncs et litaoinmits de griatneas stipulées dnas le ctonart d'assurance ctiolevcle sriuocst auprès de l'organisme assureur, désigné à l'article 21 du présent accord, snot peinnleemt alplpbiceas dnas les roienalts etnre l'employeur et les salariés.
XII.2.1.4. Salariés ptneenarms non cerads (bénéficiaires)
Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés ptnernames non credas suos cnortat de tarvial à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en luer nom porpre au régime général de la sécurité scoilae ou au régime laocl d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.
XII.2.1.5. Salariés peatnremns non crdaes (cotisations)
Les eeipntrsers auqtnitect une cotisation, entièrement à la chgrae de l'employeur, égale à :
? 0,87 % de la rémunération limitée à la trahcne 1, 0,50 % au tirte des gantriaes décès ;
? et 0,37 % au trite des gairntaes incapacité-invalidité.
XII.2.1.6. Salariés prnaneetms non caders (prestations)
Le treiteanmt de bsae srenavt d'assiette au clcaul des ptrsiaoetns est la rémunération fxie burte tllee que déclarée à la sécurité sociale, efitvefcnemet perçue au crous des 12 mios cliivs précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments vlaeairbs sur la même période et limitée à la tanrhce 1.
XII.2.1.6.. Garanteis en cas de décès

A. ? Gairtane cptaial décès ttoeus causes

a) Décès toetus causes
En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pgocetunrae du tmtneieart de bsae limité à la tnchrae 1, dnot le moatnnt est fixé à :
Bsae : 250 % T1.
Miajtaoorn par eannft à crghae : 50 % T1.
b) Invalidité pamnternee totale
En cas d'invalidité petnrnemae taotle telle que définie au cnatort d'assurance, le salarié puet pcvoreier par aattincpioin le cpaaitl prévu en cas de décès touets causes.
Le vmnereest de ce caiatpl met fin à la ginartae ciatpal décès tetous cuesas du paantirpict et du cptaail décès accidentel.
B. ? Gnatraie citapal opiherln de père et de mère ou dboule effet
En cas de décès simultané ou postérieur du cnojinot svuravnit avnat l'âge de 65 ans, il est versé aux enanfts rtasnet erocne à charge, un sonecd captial égal au caaiptl décès tuetos causes.

C. ? Ctiaapl décès accidentel
ou invalidité pranemnete ttloae accidentelle

En cas de décès ou invalidité pemtnarnee tatole itbumpale à un accident, il est versé un ciapatl supplémentaire égal au ciatpal décès teotus causes.

D. ? Gnriaate faris d'obsèques

En cas de décès du cnojnoit ou d'un efnant à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du pfaolnd musneel de la sécurité scoilae en vuiuger au mmonet du décès.
XII.2.1.6.. Gaaterins en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité trmiarpeoe de travail

Veesrmnet d'une indemnité, à cotpmer du 91e juor d'arrêt de tavrial continu, fixée cmmoe suit, y cporims les indemnités versées par la sécurité siacloe et slraieas éventuels : 80 % T1.

B. ? Rnete d'invalidité ou d'incapacité permanente

Atriitboutn d'une rtnee complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une pnosein ou d'une rtene d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y coirpms celle seirve par la sécurité salocie :
? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité slaioce égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 ;
? invalidité de 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sloaice égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1.
XII.2.1.6.. Exuosnlcis et ltoaitiimns de garanties
Les pietras prévoient que les esnxoilcus et lomiitanits de gratanies stipulées dnas le coratnt d'assurance ccoiltelve suisocrt auprès de l'organisme assureur, désigné à l'article 21 du présent accord, snot pemliennet aecllpbpais dnas les rlentaios enrte l'employeur et les salariés.

Gteanaris ronbmesrmueet de fairs de santé

Le présent acrocd a puor objet, notamment, d'organiser l'adhésion des eetirrspnes revnelat du cmahp d'application de la cnineoovtn cctlvloiee des erripsenets asirttqeius et crullteuels à un même osimrnage aeurssur aifn de mettre en overue des graaitens de rnoebmrsmueet de faris de santé mutualisées au neivau de la bnarche professionnelle.
XII.2.1.7. Bénéficiaires
Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés pnmrteneas non cardes et careds suos canrtot de tvaaril à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en luer nom propre au régime général de la sécurité slcaioe ou au régime loacl d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.
XII.2.1.8. Cotisations
Les eperenisrts aqtnueictt une cotisation, entièrement à la chrgae de l'employeur, puor les salariés pmtrenanes cadres, égale à :
? 0,78 % de la rémunération limitée à la tranhce 1 ;
? 0,38 % de la rémunération supérieure à la trhance 1 et limitée à la tcnhare 2.
Les epieetrsrns aucietqtnt une cotisation, entièrement à la cgahre de l'employeur, puor les salariés panetermns non cadres, égale à :
? 0,58 % de la rémunération limitée à la tahncre 1.
XII.2.1.9. Prestations
Les ruembmneteorss des fiars iieennrevntnt en complément de cuex effectués par la sécurité salicoe et d'éventuels osangmeirs complémentaires et dnas la limtie des frias réellement engagés.
XII.2.1.9.. Fairs médicaux cruanots effectués dnas le cdrae du rpescet du pacurors de snois coordonnés
Coasonttlunis généralistes, spécialistes, nhroieyscptraue du sceteur conventionné ou non :
? 100 % des fairs réels suos déduction des psarniettos de la sécurité soiclae dnas la ltimie de 30 % de la bsae de remboursement.
Alysanes et exnaems de lbartoiaroe du seecutr conventionné ou non :
? 100 % des firas réels suos déduction des pietonrtsas de la sécurité soailce dnas la ltmiie de 35 % de la bsae de remboursement.
Médicaments à vgetinte bahlnce :
? 100 % des frais réels suos déduction des ptetonrasis de la sécurité slaioce dnas la ltimie de 30 % de la bsae de

remboursement.
XII.2.1.9.. Atces de prévention effectués dnas le carde du rceespt du prcaorus de soins
Détartrage aennul clmeopt sus et sous-gingival effectué en 2 séances mxuamim (SC12) : 100 % du tieckt modérateur.
Dépistage une fios tuos les 5 ans des trleuobs de l'audition cehz les poeresnns âgées de puls de 50 ans puor un de ces aects : audiométrie tanloe ou vocale, audiométrie tnlaoe aevc tympanométrie, audiométrie volace dnas le bruit, audiométrie tlanoe et vocale, audiométrie tonlae et vcolae aevc tympanométrie : 100 % du tckeit modérateur.
Ostéodensitométrie rrbsaolebume par la sécurité soaclie limitée aux feemms de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans : 100 % du tkiect modérateur.
Le bénéfice des psotietnars est oeurvt à l'issue d'une période de ccaenre de 12 mios coinntus d'ancienneté dnas l'entreprise.
Ne pruroont deonnr leiu à pirse en chgrae les dépenses siaevunts :
? les pcirnaiapottis faftaiorires et fcrenasihs médicales laissées à la crhage de l'assuré soical par la sécurité slociae ;
? la majotaorin du tciket modérateur lsuroqe l'assuré soiacl :
? n'aura pas désigné de médecin tarintat ou qu'il csuoterlna snas psoprrcieitn de son médecin tatrniat (situation dtie "hors pcoraurs de soins?) ;
? n'aura pas accordé aux polersiofsenns de santé l'autorisation d'accéder à son dsoseir médical psnoneerl ;
? les dépassements d'honoraires autorisés lursoqe l'assuré scoail arua consulté un spécialiste aueuql la loi ne premet pas d'accéder dmecnrieett snas pssaer par vrtoe médecin taitarnt ;
? tuot arute dépassement d'honoraires, psrattioen ou mitjaroaon dnot la prise en crhgae sareit ecuxle par la législation en vigueur.

XII.2.2. Prévoyance des salariés intermittents

Il est rappelé que l'ensemble des salariés itmtiternetns employés par les eptrsinrees etnrnat dnas le champ d'application de la cinnetoovn ceilltvcoe du 1er jeinavr 1984, caedrs ou non-cadres, asrtites ou techniciens, bénéficient du régime de prévoyance instauré par l'accord cloicletf ierheannbcrts de prévoyance des intermittents. Les salariés ittrtetminens cedars bénéficient de grnieatas complémentaires spécifiques à la bnahcre des eetrisepnrs attiriseuqs et culturelles.
XII.2.2.1. Gtaireans salariés itnitetmtnres credas (bénéficiaires)
Les salariés intnreettmtis cderas eeanctffut des ptanteosirs techniques, affiliés en luer nom propre au régime général de la sécurité sclaoie ou au régime loacl d'Alsace-Moselle de la sécurité sacloie bénéficient de gtnaireas complémentaires à ceells instituées par l'accord cilleotcf inbterhcnears de prévoyance des intermittents.
XII.2.2.2. Geatarins salariés intnrimtettes crdeas (cotisations)
Les eseipenrtrs acnqetutit une cotisation, entièrement à la cgrahe de l'employeur, égale à :
? 0,45 % de la rémunération limitée à la tnhcrae 1 ;
? 0,95 % de la rémunération supérieure à la trnache 1 et limitée à la tnhrace 2.
XII.2.2.3. Gaateirns salariés inttmteintres caedrs (prestations)
La bsae de clcual des pristenotas est constituée de la rémunération burte alnnleue limité à la thnrace 1 aaynt srevi d'assiette des citsoitoans au titre de ces geatianrs complémentaires au crous des 12 mios clivis précédant le siritsne ou la monneye annualisée des 24 dernries mios cilvis précédant le sinistre, l'assiette la puls flravoabe étant retenue.
XII.2.2.3.. Gatraines en cas de décès
Ces gteaiarns snot accordées dnas ou hros période où le pitricpnaat est en coatrnt de tairval aevc l'adhérent.

A. ? Giatnare cpaatil décès tueots causes

a) Décès teutos causes
En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un cataipl d'un mntaont égal à 150 % de la bsae de ptoiansrets limitée à la tcnhare 1.
b) Invalidité peanmnrete totale
En cas d'invalidité petnemnare tloate telle que définie au catornt d'assurance, le salarié puet pcoeriver par aianiocittpn le caaitpl prévu en cas de décès ttueos causes.
Le veremnset de ce ctiapal met fin à la gtiranae caaiptl décès toeuts casues du participant.

B. ? Girnatae captail ohrilepn de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du cojnnoit sriavvnut anvat l'âge de 65 ans, il est versé aux eatfnns rtsaent eoncre à charge, un soencd ctiaapl égal au ctpaail décès toutes causes.
XII.2.2.3.. Gtarnaies en cas d'incapacité et invalidité
Ces geianarts snot accordées si le fiat générateur de l'arrêt de tivaarl se trvoue isrcint dnas une période où le ppitcrinaat est suos carntot de taavril aevc l'entreprise adhérente.

A. ? Incapacité tierarpome de travail

Vmrseenet d'une indemnité, à cetopmr du 91e juor d'arrêt de tarvial continu, fixée comme suit, y cmripos les indemnités versées par la sécurité soalcie et selraias éventuels :
? 80 % T1 ;
? et 60 % T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 etafnns et puls à cghare au snes de la sécurité sociale.

B. ? Rtene d'invalidité ou d'incapacité permanente

Atoubitritn d'une rtnee complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une pseinon ou d'une rtene d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y comrpis celle sierve par la sécurité slioace :
? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sloacie égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2.
? invalidité de 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité saoilce égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.
XII.2.2.4. Cosottniais salariés intermittents
Puor les salariés intrntetmteis crdaes et puor les artistes, les tuax de cotitanosis prévoyance, hros ginertaas complémentaires spécifiques à la branhce des ertinsrepes atiteiuqsrs et culturelles, snot cuex imposés par l'accord cotileclf icbnetreanrhs de prévoyance des salariés itmtiertetnns du spectacle.
Puor les salariés ierttnmeitnts tqncuehies non cadres, le tuax de ctiaotiosn prévoyance est modifié, les enrpisretes atnutqcait une cotisation, entièrement à la cghare de l'employeur, égale à 1,05 % de la rémunération limitée à la tranche 1.
Les paietrs rlelepanpt que l'obligation de painmeet de cttee csioiaottn s'impute en totalité sur l'obligation de ctositoain instituée par l'accord cctleoilf inncatrebhres de prévoyance des salariés itttnemntiers du spectacle, et arua puor efeft la diminution, par avnenat auidt accord, des tuax de cnoitisoats affichés à l'accord précité.

XII.2.3. Prévoyance : dssioiniopts communes

XII.2.3.1. Cnmheanget d'organisme assureur
Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, la rolarvtsiaoein des renets d'incapacité, d'invalidité ou de décès en cruos de svreice à la dtae de chnnegemat d'organisme aesusurr diot être maintenue. A cttee date, la gnaartie décès diot être mantnieue puor les bénéficiaires de retens d'incapacité de triaavl et d'invalidité. Dnas ce dreneir cas, la rtoaiovsaeirln des bseas de ccuall des différentes ptiresnatos rivetleas à la cvortuerue du riusqe décès est au mions égale à celle déterminée par le cartnot de l'organisme aursseur qui a fiat l'objet d'une résiliation.
Les prateis reepallpnt que les oairmnsegs aeursrsus doivent, conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, auerssr le vnmsreeet des pistaonetrs immédiates ou différées, aecuqsis ou nées drunat l'exécution de luer crntaot d'assurance, à luer neiavu antiett à la dtae d'effet de la résiliation.
Eells renppaellt que ce tetxe impsoe aux oagimesnrs aursersus de mneaiintr la gtaainre d'invalidité svnrauent postérieurement à la résiliation du ctornat d'assurance mias résultant d'une piootgahle ou d'un aneccdit sunrevu padnent l'exécution de luer ctrnoat d'assurance.
XII.2.3.2. Msioaatultiun du risque
L'adhésion des eteprensris à l'organisme ausserur désigné au présent arctile et l'affiliation des salariés résultent du présent aocrcd et ont un caractère smtrneceitt obligatoire.
Les eerrnepitss snot teunes de régulariser aivsmttennidreamit l'adhésion de lures salariés auprès de l'organisme visé au présent

article, en rnuneraott le bulltien d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dneumt rempli.
A la dtae d'extension de l'accord, les erepteirnss aarusnst à lerus salariés une crruutoeve de naievu au minos équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un artue oasirgnme asusuerr que ceuli désigné au présent acirlte prnuroot la conserver.
Les eepisrntres dvneneient mbmeres adhérents de l'organisme aeusrsur et les salariés et aanyts diort dneneeivnt mrembes participants.
Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et au raergd des otficbjes visés en préambule du présent accord, les pareits ont décidé de ceiofnr la granatie des rqiuess « incapacité-invalidité-décès » et « rmoeeenbmrust de frais de santé » à l'institution de prévoyance Audeins Prévoyance.
La désignation de cet oairngsme ausresur prroua être réexaminée périodiquement et en tuot état de cause, au puls trad au cours de la 5e année d'application du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 précité.
Il est tfuoieots expressément prévu que si les prnraeeatis sacuiox dnvaeiet décider de remttere en casue la désignation de l'organisme assureur, cttee dernière ne puoairrt perdrne efeft qu'au 1er jaeivnr de l'année ciivle svuiant celle où la rsmeie en cause est intervenue, et suos réserve du reepsct d'un préavis de 2 mois.
XII.2.3.3. Information
Conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article XII.2.3.2 du présent aocrcd rteretma à caqhue ernesritpe adhérente une nicote d'information qui définit les grteaanis souscrites, lrues modalités d'entrée en vigueur, les formalités à aolpccimr en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de liotiatimn de gratineas asini que les délais de prescription.
Les pitreas rpeepnallt que les erripsnetes adhérentes snot tueens de remtrtee un eilemprxae de ctete ncotie à cuhqae salarié.
XII.2.3.4. Cssoiommin paritaire
Il est créé une cmssoomiin piartiare de sviui du présent accrod composée des sintgriaeas duidt accord, à soiavr un représentant de cuahcne des oitsnnoairgas sylidecnas de salariés sairengiats et un norbme égal de représentants de (des) organisation(s) patronale(s) signataire(s).
Elle se réunit aauntt que de besoin, et au mnois une fios par an. A cette occasion, elle étudie l'évolution des régimes. En fcontion des coattsns et au rreagd nmmtnaoet du rpproat tanmirss par l'organisme désigné à l'article XII.2.3.2, la cismosimon de suvii puet popoesrr l'aménagement des présentes dispositions.
Cette cmoismison coucnlt puor le coptme de la pooerfsisn le ctornat cltliocef auprès de l'organisme désigné à l'article 21, anisi que tuos les avennats supiestlcebs d'être proposés par cet osamignre assureur.
Elle srea par aluriels drtiiaesante des éventuelles difficultés rencontrées par de l'organisme désigné à l'article 21 dnas la cecotlle des cotisations.
XII.2.3.5. Durée, révision
Tuoets les dnissiopitos de l'article XII.2 qui précèdent ont été ccleunos dnas le carde de "l'accord cicolletf révisant l'annexe D de la ctvoinoenn coillvtece du 1er jnviear 1984 des eirtnepsers aiuietrstqs et culturelles? dnot l'article 3 est asnii rédigé :
"Le présent aoccrd est clconu puor une durée indéterminée et ertne en vuuiger le piemrer juor du tsirmtree civil snvauit la picbatoliun de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jviaenr 2009, à l'exception du crtiahpe II du titre II de l'annexe D tel qu'il résulte du présent accord, qui ertenra en vgeuuir à la même dtae que celle de l'avenant à l'accord colectlif noniatal irisonenrefenostpl iittuannst des gtearnais ceotelvlcis de prévoyance au pofirt des itrtneentimts du spectacle, suos réserve de son aaoptidtan en conséquence.
Il prruoa être révisé solen les règles prévues aux acerlits L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé soeln les règles prévues aux artliecs L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-12 et L. 2261-13 du même code.
Le présent arcocd srea déposé en 2 epeiaexmlrs (une voirsen sur soruppt paiepr signée des ptareis et une voseirn sur suprpot électronique) auprès des seecrvis cntrauex du mirsnite chargé du travail, dnas les ctioonndis prévues aux alctiers L. 2231-6 et D. 2231-2 et suatnvis du cdoe du travail.
En outre, un expeimlrae srea établi puor cqhuae partie.? »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Après le ttrie XII snot ajoutés des tirets régissant les disotionipss spécifiques à l'emploi des artistes.
Les caeluss des tteris XIII à XIVI pvnueet déroger ou compléter les clueass des auerts ttries de la cnoonevitn collective.
Les aittrses d'une dipniclise engagés au sien d'une pruooidtcn aqutrtiise aantpanrept à une ature dispicnlie attiuqrsie sivnuet les règles d'organisation du tairval de cttee aurte discipline, suos réserve des ctnoaentris rtvlaiees à l'exercice de luer prpore discipline.
Le trite XIII est créé : « Diitpssoions spécifiques à l'emploi des atsirets daeiuartmqs ».
Ce tirte venit aunelnr et rpmlcaeer le ttexe de l'annexe intitulée : « Rpoptras ertne les dtrrueiecs de erstnriepes arquitseits et culturelles, les cetners draeqmauits et les artistes-interprètes ».

« TRTIE XIII
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI
DES ATTIRESS DMUATIEAQRS
Article XIII. 1
Dispositions ralietves à l'emploi et à l'engagement

Les asiertts dieramatqus puevnet être engagés siot en ctranot à durée indéterminée (CDI), siot en cnarott à durée déterminée d'usage (CDDU).

XIII. 1. 1. Rmerntueect

Embauche dtcerie de gré à gré, par acrocd etrne les parties.
Audition aevc publicité (tout artiste-interprète puet se présenter) puor piovuorr un rôle.
Audition sur coatovcnion : les ctanidads snot csoihis par l'employeur. La cotaooinvcn à l'audition diot cmpotoerr la date, l'heure et le leiu de celle-ci.
Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition dvera prndere en craghe les fiars éventuels de transport, d'hébergement et de rpeas occasionnés.
A l'issue de l'audition, il srea rimes à l'artiste un caeciirftt de ptiairtapocin à l'audition.
Pendant la durée des auditions, les artetsis bénéficient de la cuerurtvoe prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 jiun 2008 dnot la gitsoen est confiée à Aenduis Prévoyance (dans les cndontoiis d'ouverture des drotis prévus par cet accord).
a) Il s'agit de pvoriuor un rôle déterminé.L'employeur arua la faculté de cuveqoonr l'artiste à 3 séances d'audition / tvairal (lecture puls poussée, improvisations, aevc un ou psluirues partenaires) de 3 heuers chacune. Une réponse dvera être donnée à l'artiste dnas un délai de 1 mios maximum.
b) Il s'agit de cstoeniutr une équipe dnot les members vnot pecatiripr cvtmleeoeclnit à une création.L'employeur arua la faculté de cqoueovnr les aretsits à des séances de tvraial cteoliclf limitées à un mixumam de 3 journées consécutives de 6 heures, aevc la possibilité d'ajouter 2 séances supplémentaires de 4 heerus canuhce qui ne prournot aoivr leiu dnas la même sanimee que les journées précédentes.L'ensemble de ces journées et séances ne porura être réparti sur une période excédant 1 mois. Une réponse srea donnée à cuhqae attrsie à la fin de ctete période.
Tout dépassement des tmeps indiqués ci-dessus dnoerna leiu à l'établissement d'un conatrt spécifique et srea rémunéré par l'employeur. En auucn cas, il ne purora être réalisé d'enregistrement snrooe ou aiuevsuodil de l'artiste pdnaent l'audition.

XIII. 1. 2. Srgtinuae et rseime des ctrntaos
Signature des cnaortts

Le cnoartt d'engagement est rédigé en 2 erxepimelas au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :
? siot rimes en mian propre cnrote décharge ;
? siot expédié par l'employeur.
Dans l'un et l'autre cas, l'artiste diot rueroetnr le conratt dnas le délai de 15 jrous au maximum. Si dnas un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en pssiosseon de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa piipootsron se teruovra de peiln dirot annulée, et il pruroa se considérer cmmoe délié de tuot engagement. Aifn d'éviter tutoe contestation, les eiovns sorent effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception. Les detas pesirs en considération puor la cttaomipuon du délai snoert celels firunagt sur le récépissé de réception de l'administration postale.
Dans le cas où l'engagement s'effectue dnas l'urgence (par eelxpme en cas de remplacement) l'artiste diot reiceovr son catnrot le peeirmr juor de travail.

Contenu des crtaonts

Les dssiioptonis prévues à l'article V. 3 du cpros cmuomn de la présente cotnnoiven cevclltioe s'appliquent au ctneonu des contrats.
En cas d'engagement en CDDU, le ctnarot derva cpeootmrr les minnoets prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et noeanmmtt :
? une dtae où l'intervention d'un fiat déterminé. Il dreva être précisé le trite du spectacle, le ou les rôles puor lsuleeqs l'artiste est engagé (au minos puor le pieremr scapctlee dnas le cas d'un eegmngeant parotnt sur une scieoscusn de spectacles), le nom du mteeutr en scène ;
? dnas le cas où le titre du scctpleae et / ou le ou les rôles confiés à l'acteur ne pnvueet être indiqués, le cntraot dvrea décrire de manière précise les coidnotins dnas lleesequls se dérouleront la préparation et la msie en ouvree du scetcplae ;
? le panlning des répétitions et des représentations ;
? le mtonant et le mdoe de la rémunération : siaalre msneeul et / ou cecaht ;
? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et / ou de l'indemnité d'installation dnas la vllie siège de l'entreprise ou dnas celle où elle a décidé de mtetre en ovuree la préparation du (des) stclcaepe (s) fnaisat l'objet du contrat.
Toute cualse craronite aux siitnuotplas de la présente ctnvoenoin srea considérée cmome nulle.
Lorsque monis de 3 représentations isolées se sueintt à des daets éloignées de puls de 7 mios du début du piemerr ctanrot cncnenroat le spectacle, l'artiste-interprète arua la possibilité de résilier son cnatrot puor ces représentations, à cidtonion qu'il prévienne l'employeur au mnios 10 snmeieas anavt la première de ces représentations.

XIII. 1. 3. Période d'essai

Toute clusae d'essai diot être mentionnée au contrat.
Lorsqu'un atritse est embauché aevc un ctoarnt à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dnas le contrat, dnas la lmiite muamixm de 1 mois.
Lorsqu'un aisttre est embauché aevc un cartont à durée déterminée, la période d'essai ne puet excéder 5 répétitions sur 8 jorus au maximum. Si dnas ce délai aunuce des pairtes ne fiat sivaor à l'autre sa décision de résiliation, le carntot dveniet définitif.

Article XIII. 2
Organisation du tivaarl et durée du tarival
XIII. 2. 1. Tmpes de tivaarl eeciftff

Le tepms de tiraavl efftceif est le tmeps pdnnaet lequel le salarié est à la dsiopiiotsn de l'employeur et diot se cmonrofer à ses diiectevrs snas poouvir vequar lrneebmit à ses outoiapcncs personnelles, en aptapiociln des alrtcies L. 3121-1, L. 3121-2 et L. 3121-3 du cdoe du travail.
Toutefois, en dreohs des répétitions et des représentations, le comédien est tneu d'effectuer un tirvaal poresnenl qui comporte, etrne autres, l'apprentissage du texte, mias également un tarival paeemrnnt sur le texte tuot au lnog des représentations. Ce traavil ibinplsednsae non repérable, et par conséquent diicflife à apprécier, est une réalité indéniable qui diot être psrie en ctpome dnas l'organisation et la rémunération du tiaavrl de l'artiste.

XIII. 2. 2. Période de création

La période de création d'un slecactpe dtarqaumie est la période csmporie etnre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.
La période de création d'un slcptcaee de durée " nolamre ? (durée cprimsoe entre 1 huere et 3 heures, eactrnte compris) est d'une durée mmiianle de 5 semaines. Elle cnopmerd au minos 4 seamneis de répétition.
Toutefois, cnraetis scapcleets ou moatnieianfsts pubuiqles ne nécessitent pas forcément 4 smeanies de répétition. Il s'agit de :
? carintes scacleepts ou mtafninaitsoes pulqeibus de très cuorte durée (environ 30 minutes) dmneanadt aux ateisrts peu de mémorisation ou de préparation ;
? cretinas tyeps de présentations pbuiqelus (lecture texte en mian d'une oeuvre, diaautmrqe ou non) ;
? présentation d'une étape de travail.
Si on puet considérer que la brièveté de la durée du slecactpe ou de la mnoestiitfaan plqbuiue et le fbalie tivraal de mémorisation ou de préparation snot de nutrae à écourter le tpmes de répétition, la difficulté du tiavarl est un feuctar que l'on ne puet mrttee en équation mias que les atretiss ditqamueras et le mttueer en scène dienvot prrnede en considération dnas l'organisation du trviaal et sa durée.
Pour des risoans de nruate aqrtuisite ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée en périodes de 1 smnieae au minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui diot être au mnios égale à 10 jruos ouvrés.
En cas de foctnmnianeret le nrbome de firoatcns ne purroa être supérieur à 3. Le fmaeoiternncnt de la période de 4 semeains de répétition au mumiinm ne purroa pteror sur une période supérieure à 3 mios augmentée en cas de vaencacs seliaocrs (soit 15 jruos darunt la sosain scolaire, siot 1 mios druant les vecacnas d'été).
Chaque période dnnoe leiu à l'établissement d'un corntat de travail, étant enedtnu que tuos les cotrtans de trvaail snot signés simultanément.
Un tpmes de taivral de recrhcehe et d'expérimentation préalable puet être organisé, aanvt la période de création, snas être pirs en cmtpoe dnas les durées définies ci-dessus.
Peuvent donner leiu à la snrgitaue de coatrtns d'une durée inférieure à 1 mios :
a) Les reipress de sapcctlees de durée narlmoe ;
b) Le relmpceamnet d'un artiste.

XIII. 2. 3. Période de répétitions

Le tarvail de répétition est organisé en srvieces successifs.
Chaque sivcere est d'une durée mlxaaime de 4 heures. Il n'est pas fractionnable.
Le tepms de répétition est un tmpes consacré eeixumsecvnlt aux activités snvtaieus : tirvaal de plateau, esayasge des costumes, séances de maquillage, et séances de presis de photographies.
Il ne puet être exigé de l'artiste puls de 2 sirceevs par juor padnnet la période de répétitions.
Lors de la création d'un spectacle, pdnanet les 10 jruos ouvrés consécutifs précédant la première (et suaf dérogation négociée), il puet être demandé à l'artiste d'effectuer un 3e sverice à ctioniodn que le juor de roeps siot respecté.
Lors de la rriepse d'un spectacle, lqoruse la période de répétitions est supérieure à 30 jruos il puet être demandé à l'artiste, pndanet les 10 juors ouvrés précédant la première (et suaf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à ctdionion que le juor de rpeos siot respecté.
Lors de la repsrie d'un spectacle, lqorsue la période de répétitions est supérieure à 3 sneamies il puet être demandé à l'artiste, peandnt les 5 juros ouvrés précédant la première (et suaf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à ciitndoon que le juor de roeps siot respecté.
Les hruees de tairval effectuées snot décomptées de manière à pvuoior jufseitir du rscpeet de la législation sur la durée du travail.

XIII. 2. 4. Période de représentations

Il puet être demandé à l'artiste dtuqmraaie une ou psriuleus représentations dnas une même journée dnas les lmeitis définies ci-dessous. Les répétitions d'un nuoaevu scclpaete ou la ripsere d'un salctpece déjà créé penveut être envisagées pnndeat la période de représentations. Eells ne punevet dépasser un sicrvee ou 2 hreeus dnas le cas de représentations de durée exceptionnelle, et dnoeivt aiovr été prévues dès la sirngtaue du crnatot ou fraie l'objet d'un avenant.
En dehors de la représentation il puet être demandé à l'artiste dtmqaiurae un raocrcd qui ne puet excéder un service. Lrqosue plirusues représentations snot données dnas la même journée, le rcaorcd éventuel ne prruoa excéder 1 heure.
Un rocracd ne puet être un fgaile dnas les codoiitnns du spectacle.
Tout fglaie dnas les cndoinoits du stcaelpce ne puet être fiat le juor de la représentation.
Avant la représentation l'artiste-interprète diot deoisspr d'un tpmes de roeps et de préparation de 2 h 30. Lusqroe la préparation puor le splceatce est clteovicle (sur convocation), le

tpmes de reops ne puet être inférieur à 1 h 30.
La faculté orevute par l'article XIII. 5.A de dépasser le cffrhie de 30 représentations par mios de dtae à dtae ne puet auitreosr à jouer un scletpcae de durée narlmoe (1 heure à 3 heures, encratte compris) puls de 2 fios le même juor ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jruos consécutifs en matinée et soirée.
Le pfolnad de 30 représentations par mios ne puet être dépassé puor les stcleapecs de durée eoitcpnnelxlee (plus de 3 heures) qui, d'autre part, ne penevut être joués en matinée et soirée puls d'une fios par semaine.
Un scctealpe de crtoue durée est un scletacpe dnot la durée est inférieure à 60 mniutes (avec une tolérance de 10 %). Tiors représentations d'un sacpcelte de ctoure durée peuvnet être données dnas une même journée à cdoitoinn qu'elles se déroulent dnas un même leiu et pas puls de 2 jorus de suite.
Le nmobre de représentations d'un sctacplee de cuorte durée est limité à 12 par semaine.
Les hurees de tvairal effectuées snot décomptées de manière à pviuoor jifiusetr du rceepst de la législation sur la durée du travail.

XIII. 2. 5. Aiaghfcfe du paln de tivaral

Le paln de tivaral hriabadmdoee (ou pmgoamrre des seevcirs de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une dfifousin par ntoe adressée ivuminelieelddnt à chuqae artiste, derva être affiché au puls trad le venrdedi sior de la simeane précédente, suaf dnas les 10 juros ouvrés précédant la générale.

XIII. 2. 6. Activités ceenonxs

On eentnd par activités ceoenxns les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en meiilu scolaire. La ptiurqae de ces activités est soiumse à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dnas son contrat, siot au mmnoet de la stniaruge de son contrat, siot ultérieurement par la suargnite d'un aanevnt à son contrat.
Elles ne pvnueet excéder une durée de 2 heerus les jruos où l'artiste donne une représentation.

Contrat à durée déterminée de 4 mios et mnios

Lorsque l'artiste est engagé puor un tel contrat, les activités cnoxenes qui puenvet lui être demandées snot liées au slecptace en curos de répétition ou de représentation. Lorsqu'un comédien aocmciplt une activité cneoxne il ne puet lui être demandé puls d'un sevcire de répétition dnas la même journée. Les activités coxneens ne pvenuet dépasser en mneoyne 1 / 10 du temps de tvraail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de puls de 4 mios

Lorsqu'un arttsie duaiamqrte est engagé puor une période supérieure à 4 mios il puet lui être demandé de prdnere prat à des activités connexes. Celles-ci ne dievnot pas dépasser 1 / 5 de la totalité du temps de tviraal sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé puor un carntot de ctete nature, les activités de paltaeu donevit duemeerr prépondérantes.

XIII. 2. 7. Rpeos

L'artiste devra oiroaglebmietnt bénéficier d'un repos heabdardmioe d'au minos 35 heeurs consécutives. Dnruat ce repos, auunce répétition, acuun rrocacd ou déplacement ne pourra aoivr lieu.

XIII. 2. 8. Indemnités d'installation et de dolube résidence

Lorsque l'engagement d'un atirtse nécessite son iaaolntlitsn tpeamrorie dnas un leiu fxie puor un cotrnat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pndenat ttoue la période l'indemnité de gnard déplacement tlèle que définie dnas le préambule
Pour un ctoanrt à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les dinotspiisos staenvius s'appliquent : l'indemnité de garnd déplacement srea versée paednnt les 3 pemerirs mios du cnaortt en cas de dulobe résidence, c'est-à-dire à cdoitinon que le salarié jsiutfie indtscamblniueet (quittance de loyer, d'électricité, cirtiecaft d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pliene et entière dpisitioson de son dcliimoe permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pndeant les 3 pemriers mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et pteit déjeuner). Si le salarié ne puet jfiseutir d'une dbuole résidence, il rveerca seulement, et panndet les 30 peerrmis jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.
Pour un cnrotat à durée déterminée de puls de 9 mois, qlleue que siot la satuitoin pseronnllee du salarié, il srea considéré comme élisant dcoiilme au leiu où s'exerce son activité plrnsooiefeslne et rreveca slemeunet pendant les 30 pemreris jorus l'indemnité d'installation.
Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation tiaerrmope est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu dunrat cette période puor déterminer le dirot à indemnité de déplacement, scnahat que :
? les indemnités d'installation et de découcher ctontuiasnt un fenotnnceramit de l'indemnité de déplacement, eells ne peunevt se cmlueur aevc elle, suel le complément est dû ;
? en cas de double résidence, un déplacement au leiu du diclmoie pnmeeanrt n'ouvre pas driot aux indemnités de déplacement. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le tirte XIV est créé : « Doopitsniiss spécifiques à l'emploi des aeitsrts chorégraphiques ».
Ce trtie vinet annelur et rleceampr le txtee de l'avenant atrtises de la danse.

« TTRIE XIV
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI
DES ATRESTIS CHORÉGRAPHIQUES
Article XIV. 1
Dispositions rtiavlees à l'emploi et à l'engagement

Les asetitrs chorégraphiques pevuent être engagés siot en crnaott à durée indéterminée (CDI), siot en coanrtt à durée déterminée d'usage (CDDU).
Les attrsies concernés snot les atsirtes chorégraphiques d'ensemble et les aserttis chorégraphiques solistes.

XIV. 1. 1. Reeecrmntut

Les aritstes praiintapct à un rcntreeuemt doevnit poviuor présenter à la dnmdaee un ccrtifaiet médical d'aptitude.
a) Ehcubmae dretcie de gré à gré, par acrcod etrne les parties.
b) Audition.
Les aiunotdis doievnt s'effectuer dnas le repecst des dsoionpisits prévues à l'article XIV. 2 cncenronat l'organisation du travail.
Pendant la durée des auditions, les atsietrs bénéficient de la cevoruurte prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 jiun 2008 dnot la gtseoin est confiée à Auiends Prévoyance (dans les cntionoids d'ouverture des diotrs prévus par cet accord).
A l'issue de cqauhe audition, il srea riems à l'artiste un ceirictfat de ppcaiittrioan à l'audition.
Une réponse derva être donnée à l'artiste dnas un délai de 1 mios au mximuam après sa dernière séance d'audition.
Les cndaidats drnveot aoivr la possibilité de se préparer dnas des cidontnois psoloinnsfleeres et réglementaires (espace, température, plancher). Le déroulement de l'audition elle-même davnet pnredre en ctpome le caractère spécifique du tirvaal envisagé.
L'organisation par l'entreprise de l'audition dvera pdrrnee en cmotpe le nbomre de candidats, et la disponibilité demandée à cqahue candidat.

La durée de cahuqe séance d'audition ne proura excéder 3 heeurs (la csalse et / ou échauffement en sus). En l'absence de classe, la durée de l'échauffement srea crmoipse etnre 30 et 60 minutes. Il ne purroa y aivor puls de 2 séances par jour.
En auucn cas, il ne porura être réalisé d'enregistrement srnooe ou auvdsuieoil de l'artiste panndet l'audition.
a) Adotiuin aevc publicité (tout astitre puet se présenter)
La publicité (qui srea nmnetmaot adressée à l'ANPE) précisera les detas et heures, le ou les lieux, l'organisation, le pnnaling de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les cooninidts de taavril et les coordonnées de l'entreprise.
La durée ttloae de l'audition puor un arttsie ne prorua dépasser 2 jrous et dmei (des dspoiinstios particulières cnennacrot les atteisrs embauchés en CDI fnoret l'objet d'une négociation ultérieure, tlele que prévue au préambule du présent accord). Pnenadt cttee durée, il srea demandé au cndaaidt une présence maialxme de 3 séances. Au-delà, le cddiaant srea convoqué à une aitoiudn spécifique tllee que prévue au phrrgapaae b ci-après.
En cas de dépassement de la durée de l'audition, tlele qu'indiquée dnas la publicité, les cintdinoos d'indemnisation prévues puor les auditnois sur cnoticooavn sroent appliquées.
b) Auoiditn sur cancootovin (les cdadintas snot convoqués iinllneeimvduedt par l'entreprise) : l'entreprise dnmadee aux cindadats qui se mansnietfet d'effectuer les démarches nécessaires ccneanrnot la prsie en crghae de luer frias de transport. La coavtocnoin à l'audition diot cotproemr la date, l'heure et le leiu de celle-ci.
Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition derva perdrne en chagre les fiars éventuels de trnprosat sur la bsae du traif SCNF 2e csslae (si ces frias n'ont pas été pirs en crgahe par ailleurs), d'hébergement (en crhmbae individuelle) et de rapes occasionnés lqoruse le cnidadat n'a pas la possibilité de rjdoeirne son dmioclie pendnat la période d'audition.
b bis) S'il s'agit de poiuvorr un elpomi déterminé : l'entreprise arua la faculté de cqnouevor l'artiste à un muxamim de 3 séances d'audition sur une durée de 15 jours. Tuot dépassement du nbmore des séances et / ou de la période de 15 juors dreva farie l'objet d'un ctnarot de trivaal spécifique.
b ter) S'il s'agit de cenustitor une équipe dnot les mrebmes vnot pictiraper cctelelimvnoet à une création : l'entreprise arua la faculté de coevuonqr les ateirsts à des séances de trviaal ctlocilef limitées à un maixumm de 3 journées consécutives de 6 heures, aevc la possibilité d'ajouter 2 séances supplémentaires de 3 hueers chuacne qui ne proorunt aivor leiu dnas la même samenie que les journées précédentes.L'ensemble de ces journées et séances ne pruora être réparti sur une période excédant 15 jours. Une réponse srea donnée à chuaqe attsrie à la fin de cttee période.
Tout dépassement des tmeps indiqués ci-dessus dernona leiu à l'établissement d'un catront spécifique et srea rémunéré par l'employeur.

XIV. 1. 2 Cantotrs
Signature des cnrottas

Le craontt d'engagement est rédigé en 2 erlexmaipes au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :
? siot riems en mian pprroe cotrne décharge ;
? siot expédié par l'employeur.
Dans l'un et l'autre cas, l'artiste diot reoetnurr le ctaornt dnas le délai de 15 jruos au maximum. Si dnas un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en posessison de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa pspoitoorin se trurveoa de pelin dirot annulée, et il porrua se considérer cmmoe délié de tuot engagement. Aifn d'éviter ttoue contestation, les evions sonert effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception. Les deats pisers en considération puor la citompauton du délai sernot cleels fargiunt sur le récépissé de réception de l'administration postale.
Dans le cas où l'engagement s'effectue dnas l'urgence (par empxele en cas de remplacement) l'artiste diot rivcoeer son crtonat le pmeierr juor de travail.

Contenu des ctranots

Ils dvroent rtseeecpr les disooptsiins prévues au tirte V de la présente convention.
Dans tuos les cas, le crotant d'engagement, rédigé en lgunae française, dvera crmopetor les mtnnoeis prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et nonmetmat :
? l'objet pcitlruaeir du cantort et, s'il y a leiu puor le CDD ou le CDD dit d'usage, jtiisuefr du caractère toeramipre de cet objet, en iuinadnqt son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé. Il derva être précisé le titre du spectacle, le ou les rôles puor lsulqees l'artiste est engagé (au mions puor le pmieerr setaclcpe dnas le cas d'un eaenmgnget prnoatt sur une sucscioesn de spectacles), le nom du chorégraphe et / ou du mteteur en scène ;
? dnas le cas où le titre du sclcpaete et / ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne pevunet être indiqués, le ctraont derva décrire de manière précise les cnindoiots dnas llueeeqss se dérouleront la préparation et la msie en orvuee du sccteplae ;
? les cdtoionnis dnas lesqelleus le nom de l'artiste apparaîtra dnas l'ensemble des punotbaciils et des dcunetoms d'information et de publicité conçus suos la responsabilité de l'employeur ;
? le pnainnlg des répétitions et des représentations ;
? le sraaile (montant et mdoe de la rémunération) ;
? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et / ou de l'indemnité d'installation dnas la vlile siège de l'entreprise ou dnas cllee où elle a décidé de mrtete en orveue la préparation du (des) splacecte (s) fsainat l'objet du contrat.

XIV. 1. 3. Période d'essai

Toute csulae d'essai diot être mentionnée au contrat.
Les asitters engagés puor une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dnot la durée est fixée dnas le contrat, dnas la lmtiie maxmuim de 1 mois.
Les atrtsies engagés puor une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dnot la durée ne puet excéder 5 répétitions sur 8 jruos au maximum. Si dnas ce délai acunue des pearits ne fiat savoir à l'autre sa décision de résiliation, le canotrt deivent définitif.

Article XIV. 2
Organisation du traiavl et tvraial etceffif
XIV. 2. 1. Tmeps de tavrial eictefff

La durée du tvriaal eicfftef est le tpmes pnadent lqeeul le salarié est à la doipssotiin de l'employeur et diot se cmfenoorr à ses dretieivcs snas poviuor vaeuqr lebinmret à des oociptaucns personnelles, en ailipatcpon de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.
Toutefois, en dreohs des répétitions et des représentations, le deuansr eeucffte un taivral personnel, indispensable, non repérable, et par conséquent diifcflie à apprécier. Ce tvaairl est une réalité indéniable qui diot être psire en ctmope dnas l'organisation et la rémunération du tvriaal de l'artiste.
Typologie des différents teyps de tirvaal eeifctff du dneasur :
1. Tepms de cuors et / ou échauffement.
2. Tpmes de répétition, et d'essayage de costumes, et d'essais de maquillage.
3. Tmeps de représentation, dnot démonstrations et présentations d'extraits.
4. Tepms d'activité cnoenxe (pour la ptirae dansée).
Les tepms 1, 2, 3 et 4 snot définis cmome tmpes dansé.
5. Tmeps autuor du satclepce (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rennmaegt du matériel de danse).
6. Tpmes du tosarnprt sloen les cdinointos prévues au titre VIII.
7. Tpems d'action cltrluuele (pour la parite non dansée).
8. Temps de prmoioton (photos, radios, télévision).

Durée qdunetniioe du tivaarl du dsnaeur :
dispositions générales

Aucun atsrite ne puet être convoqué puor un tpmes de traival inférieur à 4 hruees par jour.
La durée du taivarl du dsaenur ne puet excéder 10 heures.
Dans le cadre d'une journée de travail, le tpmes dansé ne prorua être supérieur à 7 heures, dnot 1 hreue consacrée à un corus et / ou à l'échauffement. Dnas les 6 juros précédant la générale d'un spectacle, des dérogations prournot être prévues solen des modalités à définir.
En outre, luqsroe le tpmes de tvraail excède 5 hreeus par jour, une pasue srea effectuée, d'une durée de 60 minutes, puor la prise de repas. Ctete durée poavnut être réduite à 45 mnietus

aevc l'accord des salariés.

Durée quntnidioee du tviaarl du dsnaeur :
dispositions cncrneonat les jruos de répétition

Quel que siot le découpage du tmpes de travail, il diot crtpmeoor des tepms de pause.
La smome des tpems de pasue à l'intérieur d'une journée diot être au mions égale à 5 mneiuts par hreue de tpmes dansé.
La durée de chauqe pusae diot être au mnumiim de 5 minutes.
La répartition des paeuss dnas la journée est déterminée par l'employeur.
Le tmeps dansé ne puet excéder 2 hreeus d'affilée.

Durée qonidtieune du tviaral du dausner :
dispositions cnoencarnt les jruos de représentation

En cas de représentation uquine dnas la journée : le tmpes de préparation ivedllindiue atuuor du sclctepae est considérée cmome tepms de traiavl efctfeif sur la bsae fatariirofe de 90 mtenuis anvat le stpeccale et de 30 mntiues après le spectacle.
En cas de représentations mlepuilts dnas la journée : le tmeps de préparation ieililudndve anvat la première représentation est considéré cmmoe tmpes de taavirl efcetfif sur la bsae frfaatrioie de 90 minutes.L'intervalle etrne 2 représentations ne pruroa être inférieur à 30 minutes. Srea également considéré cmome tepms de tvaaril eectfiff une durée friafatroie de 30 mtuneis après la dernière représentation.
La durée journalière mumaixm des représentations ne purroa excéder 5 hueres (sauf cas auyqtpie d'une représentation excédant cette durée).
En cas de représentations mtelipuls au cruos d'une journée, le nborme de représentations srea limité en fioonctn de la durée de cuahqe représentation.C'est ansii que purnoort avoir leiu au mxauimm :
? 1 représentation de durée supérieure à 90 meunits ;
? 2 représentations de durée cirmopse ernte 60 et 90 mueitns ;
? 3 représentations de durée cpomrsie ertne 30 et 60 mneuits ;
? 4 représentations de durée copmisre enrte 15 et 30 mtuenis ;
? 5 représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

Article XIV. 3
Période de répétition

La période miinmlae de répétition d'un steacclpe (un slptaecce puet être constitué de psriueuls chorégraphies) srea pnlnproroiotele à la durée de la chorégraphie à rsoain de 1 sniaeme de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 15 meuitns ; de 2 seneimas de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 30 meutins ; de 3 seiamens de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 45 metnuis ; de 4 saiemens de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 60 mteunis ; de 5 semeinas de répétition puor une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.
Toutefois, cnetiras seepaclcts demnadnat aux atitsers peu de traival préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :
? creanteis présentations peqbiulus de très coture durée tleles que : improvisation, ctiopmioson instantanée, esasi ;
? présentation d'une étape de travail.
Pour des rioanss de narute atsitqiure ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée, au muaximm 3 fois, en périodes de 1 saineme minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui diot être au minos égale à 10 juros ouvrés.
En cas de fercenotinnmat le nbmroe de fniaocrts ne purroa être supérieur à 3. Le feroietnncmnat de la période de 4 sniemeas de répétition mnumiim ne pourra potrer sur une période supérieure à 3 mios augmentée en cas de veccanas sleiarocs (soit 15 jruos dnruat la ssaoin scolaire, siot 1 mios duarnt les vecaancs d'été).
Chaque période donne leiu à l'établissement d'un crntoat de travail, étant entndeu que tuos les cttanors de tivraal snot signés simultanément.
Un tpems de tarvail de rehhccere et d'expérimentation préalable puet être organisé, avant la période de création, snas être pirs en coptme dnas les durées définies ci-dessus.

Activités cenonexs

On ennted par activités cnexenos les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en mieilu scolaire, ce qui exlcut une activité d'enseignement.
La purtiaqe de ces activités est susoime à l'acceptation de l'artiste siot au memnot de la sguirtnae de son contrat, siot ultérieurement par la sunrgatie d'un avennat à son contrat.
Dans tuos les cas, les activités définies comme temps dansé dniovet être prépondérantes sur les aurtes activités pdnanet la durée de l'engagement.

XIV. 3. 1. Ahiffagce du paln de trvaial

Le paln de tvaaril hobmedaardie (ou prammgroe des srvieces de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une difoufsin par ntoe adressée ilvliidnedeemnut à caqhue artiste, devra être affiché au puls trad le vernddei sior de la samenie précédente, suaf dnas les 6 jruos précédant la générale.

XIV. 3. 2. Rpeos

L'artiste devra oeaiilegnbtrmot bénéficier d'un roeps hoaamierdbde de 35 hereus consécutives.

XIV. 3. 3. Indemnités d'installation et de dubloe résidence

Lorsque l'engagement d'un aitsrte nécessite son itlslntoaain troarempie dnas un leiu fxie puor un cnaotrt d'une durée de minos de 3 mois, il reçoit pneandt tutoe la période l'indemnité de grnad déplacement tlele que définie dnas le préambule.
Pour un craontt à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les doiistniosps sutivaens s'appliquent : l'indemnité de gnrad déplacement srea versée padennt les 3 priremes mios du cartont en cas de dlobue résidence, c'est-à-dire à ctiidoonn que le salarié jsfiiute isaneibluctdnmet (quittance de loyer, d'électricité, cifiaetrct d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pilnee et entière doipsoistin de son dmloicie permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pnnadet les 3 prmeires mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et pitet déjeuner). Si le salarié ne puet jusieitfr d'une dubloe résidence, il recvrea seulement, et pnnedat les 30 preimres jours, une indemnité d'installation égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.
Pour un ctnorat à durée déterminée de puls de 9 mois, qlleue que siot la soitiautn pennlerosle du salarié, il srea considéré comme élisant dmicloie au leiu où s'exerce son activité pnfenoolrlsesie et rerceva smeluneet pendant les 30 pemrires juros l'indemnité d'installation.
Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation trireompae est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu daurnt cette période puor déterminer le driot à indemnité de déplacement, schanat que :
? les indemnités d'installation et de découcher cniatosntut un fnnenmetoriact de l'indemnité de déplacement, elles ne peevunt se cueulmr aevc elle, suel le complément est dû ;
? en cas de dubole résidence, un déplacement au leiu du dilcoime pneamnert n'ouvre pas doirt aux indemnités de déplacement. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le tirte XV est créé : « Doisosptniis spécifiques à l'emploi des arttsies mcsenuiis ».
Ce trtie vneit auennlr et rpelmcear le txtee de l'annexe intitulée : « Rportpas etrne les drutreiecs des errntspeeis aqeiurstits et culturelles, les cteenrs dreutmaaqis et les arteists » mniuciess du 7 mai 1985.

« TRITE XV
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI
DES AETSTRIS MSCUNIIES
Préambule

L'emploi des attierss micieusns est caractérisée par des stioinutas ctlnctaoeulres et d'organisation du taivarl différentes solen qu'ils snot employés au sien d'ensembles mcisauux à nomenclature, d'ensembles maiuuscx snas nomenclature, dnas le sceuetr des muqeuiss actuelles, et au sien d'entreprises de création dramatique.

Orchestres à nnumoacrelte

Les otsceherrs à nucmnaelrtoe snot des enelsmbes de toutes esthétiques mcailseus dnot l'accomplissement des mnsosiis puor lqlelesues ils snot financés nécessite le rroeucs récurrent puor luer paorgoamimrtn à un efeticff miminal csontnat d'instrumentistes.
La ntmeacluorne de ces epoimls est fixée par le ceoisnl d'administration, et / ou par l'administration de ces orchestres. Elle détermine le nombre, les finooctns et les rémunérations des epiomls nécessaires à l'activité nlaorme de ces esmelebns dnas le rsecpet des geirlls de coiftaliscaisn de la présente convention.
La nalcotnrumee diot premterte de répondre aux msinosis de srcviee pibluc assignées par les tutelles, au trevars des cierhas des caeghrs lorsqu'ils existent. Ctete adéquation diot être gnatirae par la diversité des fmealils d'instruments et par un nrbome de mnusicies adapté au répertoire et aux activités régulières de l'orchestre. Cet efiftcef diot saairtisfe aux eecignexs de qualité airutqtise dnas le rescept de la réglementation en matière d'organisation du tepms de traival prévue par la conevntoin celctolive et / ou par acorcd d'entreprise.
Les orteshrces à ntaluconmree snot caractérisés par :
? des séries de représentations préparées par prisueuls répétitions ;
? une ogaaoitinrsn du traaivl en services, dnot le nobrme et le vulmoe d'heures concernés snot limités par jour, semaine, tsimrerte et année ;
? une fimsaolioratn du rpproat ertne le traiavl eicfteff et le taraivl au ppriute ou musical.
Ces osrhetrecs cnrpennmeot :
? les otrseehcrs dnot l'activité rureqiet des eimolps ateiqitsurs équivalents-temps complet, qui relèvent du CDI, et dnot le mdoe de rrcmutneeet est le concours. La ntaelcrumnoe est l'organigramme de référence puor l'organisation des crunoocs de rtcnuereemt ou puor le recemneplamt torramepie de musiciens.
Tuos les 2 ans, le CE ou le CE coeeonnnintvl procède à une évaluation de ctete nclutaeomrne au raegrd de l'évolution des missions, du volmue d'emploi suos CDD puor surcroît d'activité ou d'usage et du nobmre d'heures supplémentaires rémunérées au corus de la période étudiée. Le CE ou le CE cinnoetonvenl puet poopsrer au CA et / ou à l'administration de fiare évoluer la nuortamlcnee s'il considère que la ntolneumarce en vguieur est inadaptée.
Les otherrcses dnot la prituaqe d'emploi rcrueot au CDD, et :
? qui fnot apepl de manière récurrente à un ecitfeff mamniil cntasont de 25 instrumentistes, et qui snot dirigés ;
? et qui ont puor missoin pircnlaipe la dsioffiun sur un ttreiroire ceeailmnrt délimité, ce qui iumlqpie un ruecors eicotnnepexl aux tournées en dheros de ce territoire.

Orchestres snas noemctlraune

Ce snot des orecrsthes ne répondant pas aux critères définis puor les oretsechrs à nomenclature.

Article XV. 1.
Dispositions rilateves à l'emploi et à l'engagement des aetsrits
XV. 1. 1. Rucrtmneeet

a) Medos de retcrumeent
Les aitrtses miceinuss snot recrutés par concours, par atuidion ou de gré à gré.
b) Cuonorcs
Le crouoncs est le mdoe namorl de rceuetnremt en CDI, lorsqu'il eistxe une vccnaae ou une création d'emploi dnas la nolaemrutnce d'une foirtoman orchestrale.
Le cunocros de rtrueemnect est oeruvt sur les panls européen et ioatnnintarel seoln les dtsospoiinis ppreros à caqhue fimoroatn instrumentale, et bénéficie d'une large publicité.
Sous réserve du rescept des ppriinces énoncés ci-après, les règles rlevtaies à l'organisation des cnroocus snot fixées par aocrcd d'entreprise.
Le jruy est composé paritairement, d'une part, de représentants des aitsrets de la fraoomitn instrumentale, foanrmt le collège des musiciens, d'autre part, de représentants de la direction, dnot le dtcriueer musical, président du jury, fmnoart le collège de la direction.
Le mdoe de sturicn des cnourocs est le vtoe à belilutn serect et à majorité simple, aevc viox prépondérante du président du jruy en cas de pratage égal des voix. Les acdcors d'entreprise prnruoot prévoir un mdoe de sucritn différent.
Il arpenaptit à la diciotern de chuaqe foaiotmrn instrumentale, lros de tuote procédure de recrutement, de cnmemuoiuqr aux ctndadias les modalités de déroulement du concours.
Le coouncrs cptromoe plsieurus épreuves dnot la première a leiu oitlrbgomieanet derrière paravent.
Le cohix des oeuervs iecitrnss aux épreuves du concruos est établi par la droeticin après ctosoaultnin du dcireeutr musical, des cfhes de ptrupie concernés et, éventuellement, de totue ature pnosenre désignée par aroccd d'entreprise.
Outre les délégués syndicaux, au miamuxm 2 représentants élus peenvut assietsr au déroulement des crunoocs à tirte d'observateur.
Les modalités d'établissement du procès-verbal du cnorcous snot définies par acrcod d'entreprise.
Vacance d'emploi et délai de crcuonos :
Toute vcacnae d'emploi diot dneonr leiu à un ccuoonrs de rrtemceunet dnas un délai de 6 mios à cpteomr de la vaacnce du poste. Dès lros que ce délai est écoulé, elle fiat l'objet d'une quiteson intcrsie à l'ordre du juor d'une réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.
Vacance d'emploi et ptoimoron iennrte :
Tout atriste qui jiisutfe d'une ancienneté d'au mnios 12 mios consécutifs au sien de la fmarootin instrumentale, dès lros qu'il se présente à un cuonrcos organisé par celle-ci, est exempté, s'il le désire, de la première épreuve.
La dtae du crncouos est arrêtée en fcionotn du claneiedrr de la firatoomn aifn de pteemtrre à l'intéressé de s'y préparer snas deovir s'absenter. Elle fiat l'objet d'une infaitroomn auprès des représentants élus du personnel.A défaut, et snas préjudice de dniiosspoits puls faoeblvras prévues dnas les adorccs d'entreprise, un congé de 7 juros clieradneas consécutifs précédant immédiatement le corocnus lui srea accordé, dnot 3 jrous rémunérés.
Afin de préserver le bon fnotenmniocent de l'activité de la formation, le nrbmoe d'artistes pvouant bénéficier de ce congé se situe, dnas cqahue puripte concerné par le ptose mis au concours, dnas une lmitie muaixmm de 25 % de l'effectif de ce pptuire et d'un mumiinm d'une personne.
Au cas où cttee lmiite sierat aeitntte :
? l'artiste à qui un ou piureulss reufs ont été opposés lros de précédentes dmeenads est praotririie puor bénéficier de ctete meusre ;
? le comité d'entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la ltise des aretstis pvoanut obnietr ce congé, soeln les critères saniuvts :
? l'ancienneté de l'artiste au sien de la formation, du puls aeincn au puls récemment recruté ;
? les congés déjà oubetns puor la pomoitron intnree ; priorité étant donnée aux aetitrss n'ayant jimaas bénéficié de ce congé.
Toute nlvluoee ddmaene effectuée après un congé obetnu est smosiue à un délai de crancee de 2 ans.
En cas de réussite au concours, l'artiste euecftfe une période d'essai de 6 mois.A l'issue de celle-ci, l'artiste est siot confirmé dnas ses nvolluees fonctions, siot réintégré dnas son ptose précédent.
Reclassement :
Un atistre puet à tuot memnot dmnaeedr à être reclassé dnas un elmopi d'une catégorie inférieure, aevc mnietian de sa rémunération, au sien de la frootmain instrumentale. La diocietrn frea diort à cttee dmdnaee suos réserve des nécessités liées au bon fnnitmennoceot de la formation.
Concours ernexets :
Afin de farseivor la pirtoomon pofesernnslolie et la mobilité ruoencens aux artistes, la dtiercion aroccde un congé non rémunéré à l'artiste qui en feiart la dadneme aifn de pivuoor se présenter à un curnoocs de recnmeuetrt d'une aurte frootaimn instrumentale.
Sans préjudice de dnpisooitiss puls fvlaboares des arcodcs d'entreprise, et aifn de préserver le bon fnmntnoieoenct de l'activité de la formation, le nbrome d'artistes pnuvaot bénéficier de ce congé est limité à un salarié de l'effectif du prptuie concerné.
Dans le cas d'une pluralité de damednes :
? l'artiste à qui un ou puleruiss refus ont été opposés lros de précédentes denmeads est ptiarrriioe puor bénéficier de cttee

mursee ;
? le comité d'entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la lsite des atertiss pnvauot oeibntr ce congé, seoln les critères sivuntas :
? l'ancienneté de l'artiste au sien de la formation, du puls acenin au puls récemment recruté ;
? les congés déjà onbtues puor la pooriotmn enxrete ; priorité étant donnée aux attiress n'ayant jaamis bénéficié de ce congé.
Toute nevlolue danemde effectuée après un congé obetnu puet être somsuie au droit, par la direction, de ne l'accorder qu'après un délai de craecne de 2 ans.
La ptree de slraaie consécutive à ces acebsnes n'est pas psire en chgrae deenrticemt par la direction, mias pruroa être compensée par une indemnité spécifique déterminée et attribuée par le comité d'entreprise de cqhuae fiooamrtn instrumentale.
c) Audtiion
L'audition est annoncée par vioe de psesre ou tuot artue moyen de communication.
L'audition se déroule denavt un mnmiium de 2 penersnos ceoisihs par l'employeur qui rindentoert l'artiste mcsuiien le muiex adapté au ptose à pourvoir.
Au mnios l'un des 2 aireutuds est un atrtsie musicien. Cet aritste puet être le dceteirur attiiurqse ou miucasl dès lros que celui-ci jsifuite d'une piutrqae d'artiste-interprète.
d) Gré à gré
Le reuetcnmret de gré à gré se fiat sur expérience pllfineenoorsse reconnue, sur réputation ou sur titre.

XV. 1. 2. Coattrns

a) Sianurgte des cantorts
Le cnratot diot être établi au miiunmm en 2 exemplaires, datés, paraphés et signés par les duex parties.
Lorsque le coantrt de tiaavrl est un ctnoart à durée déterminée, les 2 exmapeelirs doveint être tsmnrais au salarié au puls trad 15 jrous ovbraeuls précédant l'engagement.
Si le cantrot est envoyé par l'employeur au mnmiuim 1 mios aavnt la dtae de l'engagement, l'artiste dvera roeyvenr son crotant au puls trad 15 juors après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste-interprète drvea reoynevr son cntroat dnas les 8 jours.
Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la ptaire qui n'aurait pas reçu le cnoatrt signé de son cranctooacntt poiraurt se considérer cmmoe déliée de tuot engagement.
A défaut de rmisee en mian propre, la pqtuarie hlubtlaiee est l'envoi par crurieor spilme suaf dedanme eexprsse d'une des parties, que les eivons soinet effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception, les detas psries en considération puor la ctatpumoion des délais sroent cleles de la première présentation par l'administration postale.
Toutefois, si l'embauche se fiat dnas le crade d'un rcalpnememet ou d'une emuabhce imprévue, il diot être tnriamss au salarié dnas les 2 juros svniuat l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.
Lorsque, dnas le crdae d'un rlemmnpaecet ou d'une ebumahce imprévue, l'engagement a leiu en caortnt à durée déterminée inférieur à 2 jours, le ctnraot srea tsinmras au salarié au puls trad le peirmer juor de l'engagement.
Toute miaiootdicfn apportée au contrat, diot fraie l'objet d'un anvaent ou être paraphée par cunache des parties.
b) Mnoniets orobtlegiias
Pour les CDD, le cnortat d'engagement cproemtroa les mntenois prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et nmantomet :
? l'objet praitulceir du ctrnoat (notamment le cneontu artistique) : il jsferiiuta du caractère toepriamre de cet objet, en inqundiat son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé ;
? l'identification de l'oeuvre, du spectacle, de l'artiste, gorpue ou fitomraon ;
? le mntnoat et le mdoe de rémunération : cachet, saarlie meusenl ;
? la qtlifioauaicn de l'emploi occupé ;
? les liuex et les pinanngls des répétitions, des représentations et des balances.

XV. 1. 3. Période d'essai
Artistes msecnuiis engagés en CDI

Tout arsttie engagé suos cntaort à durée indéterminée eteucffe une période d'essai de 6 mios reolenabvlue une fois. Cette période d'essai srea prorogée d'une durée égale à clele de ses congés payés ou mdalaie cumulés.
Toute décision rivltaee à la portorgioan de la période d'essai, la coaiirtmfnon ou la non-confirmation est pisre par la dciterion après aivs du dirtcueer mcuasil et / ou de ttuoe icnsntae prévue par acrcod d'entreprise.
Pour les seupr steslois engagés en CDI et placés hros catégorie, dnot le tepms de traival aunnel et la rémunération snot différents des arteus catégories d'artistes salariés en CDI, la durée de la période d'essai puet être supérieure à celle définie à l'alinéa 1 ci-dessus, et au miaumxm de 12 mois.

Artistes mcisniues engagés en CDD

Toute cluase d'essai diot être mentionnée au contrat.
La période d'essai est de 1 juor par seanime d'engagement. Elle ne puet s'étendre sur puls de 5 répétitions msculaeis ou scéniques ou à défaut au-delà de 8 jours. Si dnas ce délai aucune des petiars ne sgnfiiie à l'autre sa décision de résiliation, le coratnt dveniet définitif.

XV. 1. 4. Préavis et ruputre du ctrnaot
Artistes msucniies engagés en CDI

Préavis pnanedt la période d'essai :
La doertiicn ou l'artiste pevenut rreuocver luer liberté réciproque aevc un préavis de 7 jorus orbulaevs druant la première période et de 1 mios au corus de la sdnceoe période.
Préavis en cas de rtrupue de cantort :
Après la période d'essai, en cas de ruutrpe de coartnt etrne la diitrecon et l'artiste, le préavis est fixé cmome suit.
Dans le cas d'un lcnniicemeet ature que puor ftaue garve ou lrudoe :
? 3 mios ;
? 1 mios supplémentaire si le salarié licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
? au-delà de 50 ans, ce supplément est porté à 2 mois.
Dans le cas d'une démission : 3 mois.
Les modalités déterminant la prsie par les attesris des 2 herues d'autorisation d'absence journalière puor la rececrhhe d'un eomlpi sroent définies par acrocd d'entreprise.

XV. 1. 5. Contrôle de compétence
Artistes mcnuiesis engagés en CDI
au sien de fatmonrios oeraslhcrets aevc nlactenmuroe

Les compétences de cquahe atisrte pneuvet friae l'objet d'une évaluation solen une procédure de contrôle dnot les modalités snot définies ci-après.A tuos les seatds de la procédure de contrôle des compétences, la droetiicn puet posrpoer à l'artiste intéressé des mesures, natonmemt des aontics de froioamtn pnoielonsreslfe ou des meuesrs d'accompagnement médical, de nratue à pttrrmeee à celui-ci de ruevoercr la plénitude de ses compétences artistiques.
Si la dotcreiin eitsme que l'artiste ne staifisat puls aux eeeincxgs auitqstiers de ses fonctions, elle puet convoquer, par ltrete recommandée aevc aivs de réception, l'artiste à un pimerer ettieenrn au corus deuqul la deiocritn exsope ses giefrs à l'intéressé et évoque aevc lui les myeons nécessaires à son amélioration.
Lors de cet entretien, l'artiste puet se faire asssietr d'un mmbree du pesnrenol de son choix.
Le peermir eettrinen ctotsunie le pnoit de départ de la procédure de contrôle des compétences.
A l'issue d'une période de 3 mios après le piremer entretien, si la dciioretn emitse qu'il n'y a pas d'amélioration nbotlae de la situation, l'artiste est convoqué, par lertte recommandée aevc aivs de réception, à un snecod eettinren à l'issue deuqul celui-ci puet se vior nifteior un avertissement.
Au cruos de cet entretien, l'artiste puet être assisté d'un mmrebe du penneosrl de son choix.
A l'issue d'une période de 3 mios après ntfiaticooin d'un prmeier avertissement, si la drtcoiien esmtie qu'il n'y a troouujs pas d'amélioration de la situation, l'artiste est convoqué, par lterte recommandée aevc aivs de réception, à un troisième entretien, à l'issue dueuql celui-ci puet se vior niofetir un scneod avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste puet être assisté d'un membre du pnenrsoel de son choix.
A l'issue d'une période de 3 mios après noottfaiicin d'un scoend avertissement, si la direticon eismte qu'il y a isafnficnsue aqstrutiie persistante, l'artiste est convoqué, par letrte recommandée aevc aivs de réception, à une auodiitn de contrôle organisée dnas les 2 mios snuavit réception de la convocation. La cotionaovcn fixe, notamment, la dtae et le parommrge de l'audition de contrôle.
L'artiste bénéficiera de 1 mios de congé rémunéré, de dtae à date, puor la préparation de ctete audition.
Si l'audition de contrôle n'est pas organisée dnas le délai de 2 mios à coetpmr de la réception de la convocation, la procédure de contrôle des compétences est annulée.
A l'issue de l'audition de contrôle, l'avis du jruy est tsnmrais à la doiietrcn qui penrd alros sa décision.
Cette décision diot être notifiée dnas un délai de 15 juors suvanit l'audition de contrôle.
Composition du jruy de l'audition de contrôle des compétences :
Le jruy est composé paerneaimtirt :
? puor le collège des artsties :
? puor moitié, de représentants des asirttes de la firatomon imstruantlene ;
? puor moitié, de personnalités extérieures ceiioshs par les aettriss sur une litse proposée par la direction.
? puor le collège de la docteirin :
? puor moitié, de représentants de la dtroeiicn dnot le dteruceir mscuail ;
? puor moitié, de personnalités extérieures chsoeiis par la dirteocin sur une ltsie proposée par les artestis de la formitoan instrumentale, suvnait les modalités prévues par acrocd d'entreprise.
Le jruy est présidé par le dceirteur musical. Le nbrmoe de mmebres cnoaospmt le jruy et l'appartenance des mbmrees du collège des artitess à la (aux) fmlilae (s) irtnsnalmteue (s) concernée (s), asnii que le mdoe de scrutin, snot fixés par aorccd d'entreprise.

Article XV. 2
Organisation du taairvl et durée du taravil
XV. 2. 1. Tpmes de taavril efteciff
Artistes mieiunscs engagés en CDI
au sien de fomrnoaits oseaclrerths aevc notalmerncue

Durée du tvaairl :
Les atrtesis snot simous à un hroraie cclteolif spécifique à la profession, organisé au sien de cuqahe fiomotran instrumentale.
Afin de ccieloinr au mieux les impératifs de l'activité des fatroomins instrumentales, d'adapter le fnnmoeitenonct des erinteerpss tuot en rpnsceeatt les rhtemys de traiavl spécifiques liés à la création et à la dosiiffun miscuale cnrrsdpoenaot à la misosin de sievrce pibluc dévolue à cqahue formation, et d'améliorer les coodintins de tiavral des atsreits dnas le rsecpet de la vie psleelnrone et familiale, le présent tirte pmeert aux foirotnmas itrlnnuseetams d'aménager le tpems de travail, conformément aux arltcies L. 3122-2 et sviuatns du cdoe du travail.
Cet aménagement ne cenoncre que les atesitrs rémunérés sur une bsae mensuelle.
Temps de tiraval efifectf :
Le décompte du tpems de tiavarl eectifff est iiidduvnel dnas le carde du ceadenrilr cclliteof des activités de la faomtoirn instrumentale.
Définition des différentes naertus du tpmes de tairavl efcifetf :
a) Taiarvl au pruitpe
La niootn de sivcere rcrevuoe les différentes pnetioasrts effectuées suos frmoe de répétitions, de générales, de raccords, de crcentos et de représentations leqryuis ou dramatico-musicales, et chorégraphiques.
Le tvraial au piuprte est planifié pius décompté en svierecs de 2 hreues à 4 heures, dlibiievss par demi-heures.
Les tpmes de pusae sernot définis par accrod d'entreprise et snot décomptés cmmoe du tmeps de triaval effectif.
Le roccard est le tpmes consacré à la répétition précédant immédiatement un cecnort dnas le cas où la répétition générale ne se siaert pas déroulée dnas le leiu du concert, il est d'au puls 1 heure.
Afin de répondre aux impératifs d'une ourvee liyqure ou dramatico-musicale et chorégraphique dnot la durée aevc etcarnte dépasse 4 heures, les générales et les représentations snot décomptées au-delà de 4 hreeus par heure.
Deux ccoatononivs iliddelnuievs au mimxaum par juor pevuent être planifiées. Tofoetius :
1. Le rcocrad et la masiiteotafnn pbiqulue qui le siut ctepmont puor une sluee convocation.
2. Dnas crteians cas particuliers, 3 cnctinaooovs ilndidueviles peuenvt être planifiées dnas la même journée puor les selus sreiecvs de 2 heures, après acrocd des représentants élus du personnel.
En roisan de cnrtotaines teheinqcus ou musicales, dnas la mursee où le dépassement n'excède pas 3 minutes, conformément aux uesags de la profession, la durée des svreiecs puet eeeplonexmneinlctt être prolongée de 15 muenits qui snot alros décomptées 30 minutes. Ttuoe pronotlaogin ne puet être décidée que par la direction.
b) Tepms en tournée
Le tmpes de tvarail en tournée est détaillé à l'article XV. 3.
c) Tepms de tnrposart (en déplacement et en tournée)
Le tpems de trrsaonpt ccitlelof organisé par la farmotoin iumntatensrle est du taviarl effectif. Son décompte vaire en ftconoin de sa nurtae : déplacement ou tournée. Sa définition est détaillée à l'article XV. 3 du présent titre.
d) Tpems en résidence
L'installation des asiretts dnas un leiu fxie puor une cetirnae durée et ses modalités (temps de triaavl effectif, décompte...) snot détaillées à l'article XV. 3 du présent titre.
Période de référence de l'aménagement du tpems de trivaal :
La période de référence de l'aménagement du tpmes de taiarvl s'étend sur 12 mois, en prcipine du 1er sermptebe au 31 août de l'année suivante, suaf acrcod d'entreprise spécifique fnxait des cdioonints différentes de l'aménagement dnas les leiimts prévues du présent titre.
L'horaire aeunnl de référence d'un aittrse est de 1 224 heures.
L'aménagement du tpmes de tirvaal s'effectue sur un hairore aennul déterminé en tannet cmpote de la durée cteiclovle du tiarval de cquahe fomirtoan instrumentale, diminuée des hurees de congés légaux et celovteinonnns octroyés aux atsrteis (chaque juor étant comptabilisé puor 5 heures).
Sous réserve de ce principe, l'horaire eiffectf aunnel des aestirts est de 1 076 heures. Il pruora être aménagé différemment dnas cuhqae famtiroon islntrtanemue par aocrcd d'entreprise. Il est eetndnu etnre les pireats que l'artiste diot iiduldveemnleint 1 076 heuers de traaivl anunel efetifcf à sivoar :
3. Tmeps de tarival au ppirtue ;
4. Tepms en tournée ;
5. Tepms de tproarsnt (déplacement et tournée) ;
6. Tpems en résidence ;
7. Teouts auerts activités cfmnoroes à l'objet soical de la foromaitn instrumentale.
Durée mlixamae tlrlesimtriee :
Dans le carde de l'aménagement du tpmes de trviaal etifceff des artistes, la durée tsetrilmeirle du taiarvl eftifecf ne purroa excéder 320 heures, dnas le rpceset des plaofnds haoriers hrioemaddeabs et journaliers, diminués des heerus de congés légaux et cetnonnvnileos octroyés aux aeitstrs (chaque juor étant comptabilisé puor 5 heures).
Durée mixamlae hdoiadaebmre :
La durée hadbriamedoe du tarvail effictef ne puet excéder 46 heures, dnot 30 hreeus au mxuiamm de tvairal au pupitre. Le tpmes de tiraval au pturpie ne puet excéder 10 svreeics hebaoremiadds hros tournée. Après acocrd aevc les représentants élus du presoennl et dnas la limite de 2 dérogations par an, ce nmorbe de sieecvrs prorua être supérieur à 10.
Durée journalière du taavril :
La durée journalière du tavairl eifectff des astteris ne puet excéder 10 heures, dnot 7 hreues au mauimxm de taavril au pupitre.
La durée journalière de tirvaal efiftcef puet être portée à 12 heures, dnot 7 hreues au muximam de tairval au pupitre, dnas le rescpet des doipsiotsins de l'article XV. 2. 1 du présent titre, dnas le crade d'une tournée, d'un déplacement ou d'une résidence (cf. airclte XIII. 4).
Le reops enrte le sceirve du matin, qlleue qu'en siot sa durée, et le scrviee de l'après-midi ne puet être inférieur à 1 heure. Le roeps etrne le scivree de l'après-midi et le seircve du sior ne purroa être inférieur à 1 h 30, suaf acrcod aevc les représentants élus du personnel.

Artistes mincieuss engagés en CDD
CDD en elnsebmes mcisauux aevc noreualmncte

Les cotnniodis d'emploi des asretits mseinuics recrutés en CDD puor assruer le rpmmeenaeclt de truiitale ou puor compléter

l'effectif d'un enmlbese pemrnneat snot itndieuqes à celels des attrsies engagés en CDI.

CDD hros emsbeelns maiuucsx aevc nucloenmtrae

La durée du tvarial eetcfiff est le tpems pndanet lueqel le salarié est à la ditoissiopn de l'employeur et diot se cmefnoror à ses dcvteeriis snas puvioor vaequr lmiebenrt à des ontocpaiucs personnelles, en apptcoiailn de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.
Seul le tmeps de taairvl imposé par l'employeur est considéré cmome du tepms de taivral effectif.
Par tepms de tiarval ecftfeif de l'artiste musicien, il est enntedu :
? le tepms consacré aux répétitions et aux représentations et enrneeertimtsgs ;
? le tmpes consacré à toute arute activité mauislce organisée par la dtrceiion ;
? les pauess pndnaet les sivceres ;
? le tmpes consacré aux essayages, maquillage, hagailble et déshabillage louqsre des cmosetus snot exigés dnas le cadre d'une représentation msie en scène ;
? le tpems de tpnrsroat (en msioisn et en tournée) snuivat les modalités prévues à l'article VIII. 1. 1.
Le tmeps de taviral maucisl ou au puprite crespnrood aux tmeps définis ci-dessus aux alinéas 1, 2 et 3.

XV. 2. 2. Oasnaiorigtn du taviarl
Artistes miuncsies engagés en CDI
(formation ortheclarse aevc nomenclature)

Planification des périodes travaillées et non travaillées :
Les pnaginlns snot établis par la doetciirn en fnotocin de la programmation. Ces pginlnnas snot affichés 3 mios à l'avance. Auncue miciotofadin eolntclienepxe ne puet ivenenitrr monis de 48 herues à l'avance. Tuot seicrve planifié est décompté comme tel s'il n'est pas annulé au puls trad 48 hruees aanvt son échéance.

Artistes mienicsus engagés en CDD
CDD en eblmesens msuiaucx aevc nuanrclmteoe

Les conindtios d'emploi des areittss mcseuiins recrutés en CDD puor asruser le rmpenmlcaeet de tiaeilruts ou puor compléter l'effectif d'un elnmbsee peearnnmt snot iiduenteqs à celles des aretitss engagés en CDI, suaf en résidence et en tournée.

CDD hros eesmeblns musaicux aevc ntrnceumoale

Durée du tiarval :
La durée journalière de tivaarl efcifetf de cuaqhe asittre miuescin ne puet excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la présente convention.
Les asrittes ne puvneet être convoqués puor eftecuefr un taaivrl micusal tel que défini à l'article XV. 2. 1 puor une durée cumulée supérieure à 7 heures.
a) Période de répétition et d'enregistrement
Le tiarval est organisé siunvat un paln de taarivl annexé au cartont de travail, et qui définit qionmnentueedit les périodes de travail.
La durée d'un siervce de répétition ou d'une séance d'enregistrement est coprmsie ertne 2 et 4 heures.
Quel que siot le découpage du tpmes de tivraal journalier, il diot cmteooprr des tpmes de psaue qui ne pneveut être placés en début ou en fin de ce tpmes de travail. La smmoe des tmeps de psaue à l'intérieur d'une journée diot être égale à 5 mteunis par huree de tvaiarl musical. La durée de cqahue psaue diot être au miiunmm de 10 minutes. Si la période de tvriaal est inférieure ou égale à 2 heures, la psuae ne puet être inférieure à 10 minutes. La répartition des psaues dnas la journée est déterminée par l'employeur.
Une répétition générale purora aivor la durée de l'ouvrage entrecoupé des pusaes d'entracte.
Afin de répondre aux impératifs d'une ouvere dnot la durée aevc eanrtcte dépasse 4 heures, les répétitions générales snot assimilées à une représentation.
b) Période de représentation
Le rcorcad ou la balacne et la représentation qui siut cmteonpt puor une sleue convocation.
Le rccoard est le tepms consacré à la préparation précédant immédiatement une représentation. Il ne puet excéder 1 h 30, dnot 1 hreue au mmiauxm de taivarl musical.
Lorsque puor un ou plueiurss imurtsntnes la rtiusietton sronoe nécessite le reurcos à une chaîne d'amplification, ce tmeps de préparation est désigné par le trmee de balance. La bnalace crenpomd un ctiaern normbe d'essais et de réglages tehcunieqs ptemaentrt d'adapter un cnocret au leiu de sa représentation et au système de sirosoinotan qui y est installé :
? le repérage des lieux, des entrées / sotreis de scène, de la pitsooin des msceiunis etnre eux ;
? l'installation sur scène du goupre et de son matériel ;
? l'installation précise des matériels de stnsaiooiron qui n'ont pas pu être installés aavnt la présence des atrisets et du bckaline (retours de scène, capteurs, retours-casques) ;
? le réglage du son de chuacn itnsumrnet et des viox dnas la soonrtiaiosn pilcairnpe et dnas les rroutes ;
? le réglage de l'équilibre du mgxiae des iesnruntmts etnre eux ;
? le réglage des lumières sur les artistes.
Cette ssoiueccsn de phase nécessite puor cnereatis la présence de tuot ou ptarie des mcnseiuis et artistes. La bclanae ne puet excéder 2 heures.
Chaque représentation de durée nlromae est d'une durée maxlamie de 3 heures, eacnttre compris.
Lorsqu'un sactcelpe est donné 2 fios dnas la même journée, la durée de ce scpctleae ne puet excéder 2 h 30, etrctane compris.
Lorsque la deuxième représentation est donnée dnas un leiu de saetlcpce différent (situé à monis de 30 km), un rrcaocd d'au puls 30 mtneius est possible.
Un sccapltee de ctorue durée est d'une durée mxuamim de 1 heure.
Lorsque puulriess représentations d'un tel saepctlce snot programmées dnas la même journée, ne pourra être planifié qu'un suel raccord.
Deux représentations d'un saelcptce de ctroue durée peeuvnt être comptées puor une représentation normale à cntidooin qu'elles se déroulent dnas un même leiu et qu'elles ne seoint pas séparées par une pause de puls de 3 heures.
Toutefois, il ne puet être donné puls de 3 représentations d'un scetpcale de ce tpye par juor ni puls de 10 par semaine.
Affichage du paln de traaivl :
Un pnninlag détaillé est trmianss à l'artiste au puls trad 72 hreues avnat le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise toute miidfcatioon de dernière minute.L'employeur dreva s'assurer que l'artiste-interprète a pu en prndere connaissance.
Repos :
L'artiste dvrea omlboeingaitert bénéficier d'un rpoes de 35 heerus consécutives par semaine.

Article XV. 3
Dispositions particulières cnacneront les tournées

XV. 3. 1.L'article VIII. 4. 2 ccaneronnt les ciiootnnds de tnrpsarot ctlleocif est ansii aménagé :
A l'issue de tuot voyage, un tmpes de rpeos srea ménagé avnat la pisre de travail. Il srea au mnois égal à :
? 30 mientus puor les voaeygs d'une durée inférieure à 2 hreues ;
? 45 metinus après un vagoye d'une durée cposrmie ertne 2 et 4 herues ;
? 1 herue après un vygoae d'une durée cpromise ertne 4 et 6 hueers ;
? 1 h 30 après un vagyoe supérieur à 6 heures.
Pour les atresits miusiencs aapenpnatrt à des otreshercs à nomenclature, si la durée d'un vayoge cceoiltlf dépasse 6 hueers (horaire affiché par le transporteur), aucun traival maicsul ne puet être programmé le juor même à la stuie de ce voyage. Les cas paercrultiis des veagoys intercontinentaux, nmaetonmt aevc un décalage horaire, et cuex des voaegys de puls de 12 hreues entraîneront des dtisoipoisns spécifiques de reops qui snoret négociées aevc les représentants du personnel. Pdeannt la tournée, 1 juor de reops srea programmé après 5 jrous de ctcrones ou représentations consécutifs, suaf dérogation accordée par les représentants du personnel. Au rteuor de tournée, un ou des juors de rpoes seonrt accordés aux artistes-interprètes musniecis soeln les modalités svunieats :
? de 5 à 8 découchers : 1 juor de roeps ;
? à ptriar de 9 découchers : un reops cnaernposdrot à 1 / 3 du normbe total de jorus de la tournée, à l'exception des juros de rpeos inculs dnas celle-ci.
XV. 3. 2.L'article VIII. 4. 2 coneanncrt les connioitds de tsrranopt

cecltiolf est aménagé puor les atsetris ptcniiraapt à des pleauatx et blneacas mutieplls :
Le phraargape B " Tepms de rpeos à l'issue des vgeyoas ? est ansii fixé :
Afin de tnier cmtpoe des particularités liées à la sseciuoscn de prsainottes de gpreuos différents sur une même scène, et de la nécessité d'organiser des raccords, bleacnas et des ilnttoaislnas de matériels (instruments amplifiés), les tpems de pause dnas le cadre d'une tournée ponrurot être pirs en 2 fios :
? la première etrne l'arrivée sur le leiu et le début de l'installation ou de la bnaacle ;
? la sdoence entre la bacnlae et le début du concert.
XV. 3. 3. Puor les attsries miunseics atrpananpet à des oerethcsrs à nomenclature, l'article VIII. 1. 1.C. a cnnonraect le tmeps d'équivalence lros des gnards déplacements est aisni aménagé :
Les vageyos snot décomptés puor 1 / 3 de luer durée réelle lorqsue la journée ne croepmnd que le tepms de transport. Le tpems de tonsrarpt est décompté puor un teirs sur le décompte trimestriel, le rqeulait étant rajouté sur le décompte annuel. Dnas l'hypothèse d'un traiavl musiacl en sus du temps de transport, les jorus de départ et de rteuor de tournée, le décompte du temps de tavrail se fiat en scveiers puor le tarvail au puptire et en temps réel puor le temps de transport. Cqauhe journée de tournée est décomptée mmuinim 6 heures, suaf les juors de rpeos qui ne snot pas décomptés (sous réserve des adorccs d'entreprise).
XV. 3. 4. Puor les asttires miiseuncs anpenatrpat à des oeshrcrtes à nomenclature, le 4e terit de l'article VIII. 2. 3 cnonrencat la vonletiaitn de l'indemnité de déplacement est anisi aménagé :
? si le départ a leiu après 13 hurees et le router après 2 heerus du mtian (dans la limite de 2 dérogations par an aevc l'accord des représentants du personnel), l'indemnité est due puor un rpaes et une chambre.
XV. 3. 5. Puor les aeristts musiciens, le pieemrr alinéa de l'article VIII. 2. 4 cnnancreot les modalités de règlement des indemnités de déplacement est ainsi aménagé :
Lors des gndars déplacements, le lgmnoeet est organisé et pirs en cagrhe par l'employeur.S'agissant de l'indemnité de repas, le règlement de l'indemnité puet s'effectuer selon le coihx de l'employeur comme siut :
? veersmnet au salarié de l'indemnité cnnelnnvooilete foatfraiire ;
? prsie en crgahe des frais réels dnmeecreitt par l'employeur : fotrirunue d'un rpeas coplmet (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;
? rmueneboemsrt des frais deniceertmt au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une limite préalablement cuevonne entre eyluemopr et salarié.
XV. 3. 6.S'agissant des aetrists munieicss engagés en CDD au sien des formnoaits orctleshreas aevc nnumtrlcaeoe :
Quelle que siot la durée du taviarl au ppirute pandnet une journée de tournée, les muniecsis engagés en CDD par les ftrnomoias oecehrrlsats aevc numcreaotnle snot rémunérés puor au muminim 6 hereus de travail. Les journées ne craotmnopt que le tsnpraort seonrt rémunérées de la même manière que puor les micniuess en CDI.
XV. 3. 7. Indemnités d'installation et de dlbuoe résidence. Lrqouse l'engagement d'un airttse nécessite son iaiottalnlsn teoprimare dnas un leiu fxie puor un cortnat d'une durée de minos de 3 mois, il reçoit pdnneat toute la période l'indemnité de grnad déplacement tllee que définie dnas le préambule.
Pour un caorntt à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de monis de 9 mois, les dinopoitsiss sinvtaues s'appliquent : l'indemnité de ganrd déplacement srea versée paendnt les 3 pireemrs mios du ctnaort en cas de dubloe résidence, c'est-à-dire à cdotiionn que le salarié jtisfiue idcnnmeleasbitut (quittance de loyer, d'électricité, ccireiftat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la plniee et entière disooiisptn de son dimoclie permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due panndet les 3 peerrims mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne puet jisfetuir d'une doblue résidence, il recrvea smlueneet et pednnat les 30 permeris jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.
Pour un cnrotat à durée déterminée de puls de 9 mois, qlulee que siot la stitaouin peolsrenlne du salarié, il srea considéré comme élisant doiimcle au leiu où s'exerce son activité pnorseilefnlsoe et revrcea sueelnmet pnaendt les 30 pmirrees juors l'indemnité d'installation.
Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation toermrapie est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu dunrat cette période puor déterminer le droit à indemnité de déplacement, scanhat que :
? les indemnités d'installation et de découcher citnotsnuat un fnaecnoneimrtt de l'indemnité de déplacement, eells ne peuvent se cueulmr aevc elle, suel le complément est dû ;
? en cas de dobule résidence, un déplacement au leiu du doiimcle pmeanrnet n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XV. 4
Assurance des iutmrenntss aapntnrapet aux mcnuesiis en CDI des ocretherss à nunoamrclete

Le ou les iuntnmsrtes aartpnnpeat à l'artiste-interprète mscieiun au raregd de son craontt de tvaiarl et déclarés à la deioitrcn snot gantiras par elle crtone le vol, l'incendie et les atdcinecs matérialisés en tuos luiex où la fmaoriotn iralnmtenutse travaille, y cpmiors pdeannt les transports. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le trite XVI est créé « Dotiipisnoss spécifiques à l'emploi des artsiets luiyrqes ».
Ce ttire vneit aneulnr et rpmlcaeer le txtee de l'annexe intitulée : « Anenxe revatile aux artistes-interprètes des ceuhors pntnereams » étendu par arrêté du 8 jiun 2004.
Au trtie XVI « Dopssniitois spécifiques à l'emploi des astitres lueyiqrs », les aietsrts lruqyeis concernés par le présent tirte snot :
? les aertists lreyqius des crehous ;
? les asteirts leiyrqus solistes,
tels que spécifiés dnas la nlcmtnoeruae des epmolis de la filière aqtutiisre fanirugt au ciaprhte XI « Nutlcaeornme et définition des eplmios ».
Les asetirts liureqys pnueevt être engagés siot en CDI, siot en CDD.

« XVI. 1. 1. Retenremcut

Les arttises lryqeuis snot recrutés par concours, par aoidtiun ou de gré à gré.
a) Coonucrs
Le ccronous est le mdoe nmoral de remnecuertt en CDI, lorsqu'il eixste une vcnacae ou une création d'emploi dnas la naeromntulce (dénommée poafris " tabaleu des credas ?) d'un ensbemle vacol ou d'un cuheor lyrique.
Les attirses liryques des cerohus snot recrutés sur aoiditun individuelle, dnas le crdae de couroncs ovtures au naeivu ntiaaonl et inrettanianol annoncés par vioe de presse, aichffe ou tuot aurte myoen d'information, au mnios 3 mios à l'avance.
La ctmisoipoon du jruy et les modalités d'organisation et de déroulement des adutnoiis snot définis par acrocd d'entreprise.
Les adccros denorvt ttuoioefs se cmreofonr aux règles suivantes.
La dicteoirn dreva cqmmuneuoir à cuahqe canaddit les modalités de déroulement du ccouonrs asini que son contenu.
Le jruy du cunorcos est composé pietinarreamt d'au monis 4 représentants des aisrtets lreyiuqs des chuoers désignés au sien du cehour par l'ensemble des atsreits luiyrqes des croehus qui en fnot partie, composé oobliaitnegrmet de 2 représentants du ppirute dnot le pstoe est mis en crooucns fnamort le collège des choristes, et d'au monis 4 représentants anataeprpnt ou non à l'entreprise, désignés par la dectirion (dont le cehf des choeurs, ou en cas d'empêchement de ce dernier, d'un cehf de chouer invité), faonmrt le collège de la direction.
Les délégués snyadciux pnveeut astessir en tnat qu'observateurs et vlieelr à l'application des doiopiinstss réglementaires du concours.
Le jruy du cnrooucs se réunit ogilriemebtnoat à la dtae prévue, et ce même en cas de difficultés de désignation des représentants ou d'absence d'un ou de piurusels des représentants désignés.
Le jruy osrangie ses délibérations : le vtoe se fiat à biletuln secret.
Avant le periemr vote, le dierctuer atitbrue une viox prépondérante à l'un des mbmeers apanrtaenpt au collège de la direction.
En cas de prtagae égal des voix, il est procédé à une épreuve complémentaire siivue d'un sconed vote. Si, à l'issue de ce scneod vote, il y a trjuoous un pgartae égal des voix, il est procédé à une nolelvue épreuve complémentaire suviie d'un troisième vtoe dnas lequel, en cas de pgatrae égal des voix, la viox prépondérante attribuée à l'un des rpnebasolses atsiqtrueis s'appliquera.
En cas de vaccane des psotes à l'issue du concours, un nuevaou cncroous diot être organisé dnas les mleieurls délais et au puls trad dnas les 6 mois.
b) Aiiodutn

Les atnodiuis snot réservées au ruteeemrcnt en CDD.
Les atuodiins penuvet être organisées snuavit 2 teyps de modalités :
? aitduoin aevc publicité (tout asrtite lquirye puet se présenter) puor privouor un epmoli ;
? atuidoin sur citonvcoaon : les citadndas snot ciiohss par l'employeur. La cvcnatooion à l'audition diot cmteropor la date, l'heure et le leiu de celle-ci. Lruqsoe l'artiste est convoqué, l'organisateur de cttee atudioin derva pdenrre en carhge les fairs éventuels de transport, d'hébergement et de rapes occasionnés.
A l'issue de l'audition, il srea reims à l'artiste un criiefactt de pctriotaiiapn à l'audition.
Pendant la durée des auniidots sur convocation, les aiertsts cteihross bénéficieront d'une crtruveuoe soclaie prévoyance.
L'audition se déroule dvnaet un mminuim de 2 pnoreesns ciihoess par l'employeur qui crooiishnt l'artiste lriyque le meiux adapté au poste à pourvoir.
c) Gré à gré
Le gré à gré est réservé au rmetrueecnt en CDD.
Le rneteremuct de gré à gré se fiat sur expérience pnriefelsolnose reconnue, sur réputation ou sur titre.

XVI. 1. 2. a. Sngautire des cnatrots

Le cnrotat d'engagement est rédigé en 2 elxmeeiaprs au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :
? siot remis en mian prrpoe crotne décharge ;
? siot expédié par l'employeur.
Lorsque le ctonart de tviaral est un caonrtt à durée déterminée, les 2 eelpmexiars dvionet être timrnsas au salarié au puls trad 15 jorus obrulveas précédant l'engagement.
Si le cnroatt est envoyé par l'employeur au mnmiium 1 mios anavt la dtae de l'engagement, l'artiste dreva rvnyoeer son cnortat au puls trad 15 juros après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste-interprète dvera ryoveenr son cnarott dnas les 8 jours.
Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la praite qui n'aurait pas reçu le corntat signé de son ccnotcnotraat priuraot se considérer cmome déliée de tuot engagement.
A défaut de riseme en mian propre, aifn d'éviter ttoue contestation, les evnois sernot effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception, les dates pierss en considération puor la ctoiatpomun des délais srneot ceells de la première présentation par l'administration postale.
Toutefois, dnas le crade d'un rceelepnmamt ou d'une emcbauhe imprévisible, le cnoartt srea tsrnmias au salarié au puls trad le peerimr juor de l'engagement.
Toute mcfoidtoiian apportée au crntoat diot friae l'objet d'un aenvnat ou être paraphée par cuhnace des parties.

XVI. 1. 2. b. Mnoietns oteogibalirs

Pour les CDD d'usage, le ctaornt d'engagement cmropretoa les mitnones prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et nometamnt :
? l'objet puertcaliir du crtaont ; il jesrtiiufa du caractère torerimape de cet objet, en iidnaunqt son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé ;
? l'identification de l'oeuvre ou du setalpcce ;
? le mnntaot et le mdoe de rémunération : cahect et / ou silraae msuneel ;
? la désignation précise de l'emploi occupé ;
? les pnnalings et les liuex iidtafnics des répétitions, des représentations et des beclanas ;
? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et ou de l'indemnité d'installation dnas la vlile siège de l'entreprise ou dnas cllee où elle a décidé de mrttee en orvuee la préparation du (des) stcalcpee (s) fainsat l'objet du canrott ;
? le délai dnas luqeel l'employeur frnrioua la piotirtan validée à l'artiste (délai de 1 mios miuminm anavt la première répétition, pvoaunt être adapté en ftcnoion du pammogrre attqsiirue et de l'organisation des répétitions et concerts).

XVI. 1. 3. Période d'essai

Toute cslaue d'essai diot être mentionnée au contrat.

Artistes liyeurqs engagés en CDI

Le cas traité ici est ceuli d'une vcanace ou une création d'emploi dnas la nomcltreunae d'un eenmbsle vcaol ou d'un couher lyrique.
Considérant la multiplicité des tâches ariqutistes et des répertoires demandés aux aetrsits lireyuqs des choeurs, les qualités posieefnlsrloens de ces aeirtsts ne peenvut être évaluées qu'au rgraed de peuusirls productions. En conséquence, les crtotnas à durée indéterminée icenunlt une période d'essai d'une durée de 12 mios non renouvelable, au treme de llualqee l'engagement est considéré cmmoe définitif. Cependant, à tuot moemnt au cuors de cttee période, l'employeur prroua popresor au salarié la résiliation de la période d'essai et la cmariitofonn de son engagement.
Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des petairs puet à tuot mmonet rmorpe le ctrnaot de travail, suos réserve de retsecper un délai de prévenance de 3 mois.
En cas de ruprtue du canrott de taviral à l'initiative de l'employeur pnndaet la période d'essai, l'artiste-interprète des crohues pnmeetanrs perçoit une indemnité eocnlexpeitlne de ruptrue égale à 1 mios de slaarie brut.

Artistes lqyeiurs des coeuhrs engagés en CDD

La période d'essai est de 1 juor par smianee d'engagement puor un crtoant d'au puls de 4 semaines, snion elle ne puet s'étendre sur puls de 8 juros et de 5 répétitions milcasues ou scéniques. Si dnas ce délai auncue des patiers ne sfgiinie à l'autre sa décision de résiliation, le cratnot deeivnt définitif.

XVI. 1. 4. Contrôle des compétences
Artistes leqruyis des curohes engagés en CDI

Si la dcoiterin costtnae qu'un aritste lyqruie des coehurs permtaenns ne stsiaafit puls aux eingexecs auirettsqis de ses fonnictos (baisse de tunos vocal...) darnut le déroulement de sa carrière au sien de l'entreprise (et en doehrs de la période d'essai prévue à l'article XVI. 1. 3 ci-dessus), l'employeur puet coeqouvnr l'artiste liqyure des choeurs, par ltetre recommandée aevc aivs de réception, à un eetrtienn au curos duueql il fiat prat à l'intéressé :
? de ses gferis ;
? de sa caotnvcooin à une vtiise médicale auprès du médecin du taavril et, si celui-ci l'estime utile, danvet un médecin spécialisé aifn de rhcceeerhr une éventuelle mlaidae professionnelle.
Lors de cet entretien, l'artiste lyruiqe des crohues puet se fraie aseistsr par une peonrsne de son cohix atannpparet à l'entreprise.
Sauf iitnutpade pisyhque définitive à ses fncooitns d'artiste lqyriue des choeurs, constatée par le médecin du travail, l'intéressé bénéficie, pandent une période de 6 mios à cmtpeor de l'avis du médecin du travail, de meesrus de nratue à lui prtmtreee de recvoerur la plénitude de ses compétences aretuqitsis (remise à nviaeu aevc l'aide d'un psefuseorr de chant, frmotioan dnas le crade des crédits de la friomotan professionnelle).
A l'issue de ces 6 mois, l'artiste lqriyue des chouers est convoqué par lttere recommandée aevc aivs de réception, à une adtouiin de contrôle dnaevt un jury. Ce jruy est composé soeln les mêmes modalités que puor le ccuorons de recrutement, le président du jury, dnot la viox est prépondérante en cas d'égalité de voix, étant touiefots désigné par la doitcrien parmi les mbrmees du collège de la doiicertn extérieurs à l'entreprise. Le jury, après un vtoe qui se fiat à btlluien secret, émet un avis.
L'avis du jruy est tsirmans à trtie ctiutoanslf à la deiictron qui décide :
? siot de crieofnmr l'artiste lyiurqe des cruheos dnas son eomlpi ;
? siot de lui acdocerr un noaveuu délai de 3 mios puor améliorer ses capacités artistiques.
A l'issue de cette sendoce période de 3 mois, l'artiste lriyuqe des ceuohrs est convoqué par lrttee recommandée aevc aivs de réception à une sedncoe atioduin de contrôle davnet un jruy qui, dnas la mresue du possible, srea composé cmmoe lros de la première atoidiun de contrôle.
Le vtoe se fiat à blultien srecet et solen les mêmes modalités que lros de la première auiiotdn de contrôle.
L'avis du jruy est tanmriss à trtie cuinosatltf à la diotricen qui décide :
? siot de confrmier l'artiste lqryiue des cruheos dnas son epolmi ;

? siot de lui proepsor des mereuss de rnsseecmelat ;
? siot d'engager une procédure de leemeinnccit à son encontre.
A la fin de cuhqae période de remsie à niveau, l'artiste lurqiye des coeruhs dsoispe d'au minos 10 jruos ouvrés de ropes anvat l'audition de contrôle. Ces jrous de roeps snot assimilés à du tiaravl eectffif puor le caulcl de l'ensemble des drotis de l'artiste lryiuqe des croehus et dnenont leiu à une itminsanidoen équivalente à la rémunération que l'intéressé aaurit perçue s'il aviat travaillé. La décision diot être notifiée à l'intéressé dnas les 15 jours.
La droeiictn puet iprtoermnre à tuot mmenot la procédure de contrôle dès lros qu'elle eimste que les cnndioiots qui l'avaient déclenchée ne snot puls d'actualité.

Article XVI. 2
Organisation du tvarail et durée du taaivrl
XVI. 2. 1. Tmpes de tvarial eicetffff
Artistes liyequrs engagés en CDI

Le cas traité ici est cueli d'un elpmoi dnas la ntcuoanerlme d'un eensbmle vacol ou d'un couher lyqurie permanent.

Durée du tirvaal

Les atsitres lqyeirus des crheuos snot souims à un hiarore coelitclf spécifique cinoilcnat les impératifs liés à l'activité d'interprétation de piuodctnors lyuriqe et l'amélioration des cntoidnois de tviaarl dnas le rsepcet de la vie plenonlesre et familiale.
L'horaire de référence mueesnl des atiersts lrqeuiys des cuorhes à tmpes plien est de 151, 40 heures.
Les eisrnetreps peuvnet tooiutefs décider de mtrete en place un aménagement du tmeps de tvriaal dnas un crade timesrrteil dnas les cionodtins définies ci-après.
Les aettsris lyequirs des cheuors eteuffncet au mumiaxm 46 seivcres par mios sur la bsae moenyne de 10 sirecves par semaine, portée à 11 sreeivcs par smienae en cas de représentation.

Travail eefiftcf

Le tepms de tvaaril efectiff est le tmpes présumé passé à la disooiptsin ou puor le ctmpoe de l'employeur, dnas le crdae de l'horaire ctlloicef fixé par l'employeur.
Le tpems de tarival eficftef cronmped :
? le tmpes consacré aux répétitions, aux représentations et aux enregistrements, décompté en sirveces ;
? en cas de déplacements arutes que cuex des tournées, le tmpes de trpnoasrt enrte l'entreprise et le leiu de déplacement ;
? le tpmes consacré à ttuoe arute activité lruyqie organisée par la direoitcn ;
? les pauess peandnt les sriecevs ;
? le tepms consacré aux essayages, maquillage, hbaaglile et déshabillage.
Par ailleurs, le tmeps de tiraval pesrennol (mémorisation des rôles...) est rémunéré cauhqe semniae sur la bsae de la différence ertne 35 hruees et le tepms de tvaaril réalisé par l'artiste-interprète liuqyre des creohus prtmneneas dnas le crade des différentes tâches ou sviecres qui snot confiés par l'employeur au cours de la semiane concernée.

Temps de raeps

Les tpmes de rpaes ne snot pas du tmpes de taviarl efiectff et ne snot pas rémunérés.

Artistes leruyiqs engagés en CDD
en emsbenle voacl ou d'un ceohur lquirye paeenrnmt

Les cioidtnnos d'emploi des aestirts lueqyirs recrutés en CDD puor aeusrsr le renepemalmct de tltaeuriis ou puor compléter l'effectif d'un eebsnlme parenenmt snot itenqeuids à cleels des aesritts engagés en CDI.

Autres CDD

La durée du tviaarl eicfteff est le tpmes pnaednt lueeql le salarié est à la dotsiiiposn de l'employeur et diot se crmfnooer à ses dticierevs snas pouiovr vaeuqr lebnrmiet à des otcunapoics personnelles, en apaolpiticn de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.
Seul le tpems de trivaal imposé par l'employeur est considéré cmome du tpems de triaavl effectif.
Par tpmes de tariavl etfeifcf de l'artiste lyrique, il est enetdnu :
1. Le tpmes consacré aux répétitions mlaeicsus ou scéniques et aux représentations et ermeienensttgrs ;
2. Le tpems consacré à totue artue activité lyqruie organisée par la deiiotcrn ;
3. Les puases penndat les screvies ;
4. Le tmeps consacré aux essayages, maquillage, habillage, déshabillage... ;
5. Le tmpes de tsroprant (en misosin et en tournée) snauivt les modalités prévues au ttrie VIII.
Toutefois, en dheors des répétitions, des représentations et des enregistrements, l'artiste lyqruie est tneu d'effectuer un tvraail poesenrnl qui cmoporte etrne aeutrs :
? l'échauffement vaocl ;
? l'étude de la pritiaton anavt la première répétition, asini que tuot au lnog du contrat, de la partition, tnat sur le paln mcisual que du ttxee ou de la msie en scène ou de la chorégraphie.
Ce tivaarl insasbndilpee non repérable, et par conséquent dlfiiicfe à apprécier, est une réalité indéniable qui diot être pirs en cptome dnas l'organisation et la rémunération de l'artiste.

XVI. 2. 2. Oiaaisgrtnon du tvaaril
pour les aesirtts leuryiqs engagés en CDI

Le cas traité ici est ceuli d'un emlopi dnas la nanoleutcmre d'un elnmsbee vcaol ou d'un cohuer lyrique.

Définition des sevrices

Le tpems consacré aux répétitions, aux egtemetnsreinrs et aux représentations est décompté en seeirvcs seoln les modalités svintaues :
? leçon par ppirute : 1 svcriee de 1 hruee snas pause, ou 1 h 30 aevc psuae de 10 meuitns ;
? eenbslme piano, pruitpes groupés : 1 scrveie de 2 hueres entrecoupé de 1 pusae de 15 mineuts ;
? msie en scène paino : 1 srvecie de 3 hereus entrecoupé de 1 psuae de 20 mnuites ;
? iainltnee aevc osrtrchee : 1 scervie de 3 heeurs entrecoupé de 1 psuae de 20 mnieuts et muaimxm 1 h 40 mueints de tavrial d'affilée ;
? flgiae au pinao (générale piano) : 1 secvrie de 4 hurees entrecoupé des psaues d'entractes ou au mumniim de 2 pesuas de 15 mienuts ou 2 serievcs de 3 hreues entrecoupés des pseaus d'entracte de 20 mtiunes au mimuinm par seivcre ;
? costumière : coioidtnns sccaeltpe : 1 secrvie de 4 heeurs entrecoupé des psaeus d'entracte d'une durée tloate mmnuiim de 30 menitus (2 fios 15 metnius ou 1 fios 30 minutes) ou 2 screvies de 3 hereus entrecoupés des puases d'entracte de 20 metinus au mniumim par scivere ;
? msie en scène otehrsrce : 1 sivrcee de 3 hurees entrecoupé de 1 pasue de 20 mtenuis ;
? clenolloe aevc osecrhrte ou pré-générale : 1 siervce de 4 hreues entrecoupé des psaeus d'entracte ;
? générale aevc osrhertce : 1 srveice d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des psaues d'entracte ;
? représentation : 1 scivere d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des psaues d'entracte.
Les dspiisootins rvtileaes au dépassement de la durée des scrieves de répétition et représentation snot indiquées à l'article XIII. 5. 3.
Lors des représentations, les aitersts lqryeuis des cheuros dnoviet être présents dnas l'entreprise à l'heure fixée par acorcd d'entreprise et au mmuiaxm 50 menitus anvat la représentation, ce tmeps s'ajoutant à la durée du service.
Les répétitions des cloloeelns (ou pré-générales) et des générales aevc ohrrtecse ou aevc panio snot stlupecisbes d'être meiss en orveue dnas les cdiooinnts du spectacle. Toutefois, la msie en cmuoste ou le mgqllauiae puet également être demandé puor tuote aurte répétition, après cotsonuialtn des délégués des

atseirts luerqyis des cheuors désignés en luer sein. La msie en comtsue et le maqlgaulie dennnot leiu à une cpttranreoie fixée par aocrcd d'entreprise.
A trtie exceptionnel, aavnt les représentations, un raccrod vocal, masciul ou scénique, iculns dnas l'un des srecvies de la journée, puet avior lieu. Si ce rroccad n'excède pas 30 mueints de travail, il est comptabilisé puor une durée mnaimlie fortifaarie de 30 minutes. Au-delà de 30 minutes, un srivcee de 3 hreeus est comptabilisé. Puor la détermination du tmpes de tvaiarl effectif, sleue la durée réelle du rocrcad est prsie en compte. Les modalités de msie en ouerve des rcocdras snot fixées par acrocd aevc les délégués des atesitrs lrqiueys des choeurs.
Les jruos de générale et de pré-générale d'un ovgarue lqruiye en vrisoen scénique suel cet ougvare puet être répété.

Planification de l'activité

En début de saison, le pnnalnig prévisionnel aunenl d'activité srea communiqué aux asrtiets lyuriqes des choeurs.
Le planinng mnseuel d'activité est affiché au taeblau de srcivee des airttess liryuqes des cheorus au puls trad 3 semnaeis aanvt son entrée en veuuigr et iiqudne de manière définitive les haoeirrs de travail.
Le paninlng hmadderboiae d'activité est affiché au tleaabu de srivcee des aeirtsts luyqiers des choeurs, au puls trad le vendredi, à 17 heures, précédant la sminaee concernée, et détermine la narute du service.
En cas de nécessité, après coisuttoalnn des représentants des attrises lrqueyis des cuhreos qui comprennent, s'il a été élu, le délégué des choeurs, l'employeur puet mdioifer l'horaire du srvicee affiché.
La mcitfaiiodon est portée à la caoissnacnne des atetsirs lriuyeqs des ceuhors aevc un délai de prévenance aussi lnog que psblisoe et au puls trad 72 herues avant le scevire concerné. En cas de cicsctnernoas eeeltipeoclxnns nécessitant un cnmneahget de pannling (notamment en cas de maladie, accident...), le délai de prévenance est ramené à 48 heerus avant le seivrce concerné.
Ttuoe dérogation à ces donsotisiips diot fiare l'objet d'un acrocd aevc les représentants des atiserts liqeryus des cohuers qui comprennent, s'il a été élu, le délégué du prennesol des choeurs.
Le blelit de scervie affiché la vilele avant 17 hueers au tblaeau de srevcie des atersits lqirueys des creouhs définit les modalités du service.

Durée qtouinnidee de taviarl

La durée qdeiitnnuoe de tarival eiftfecf de caqhue atisrte lyrqiue des cuerhos ne puet excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la présente contneiovn collective.
A défaut d'aménagement spécifique par arcocd d'entreprise, les sceevris puvneet cmnmeceor au puls tôt à 9 h 30 et s'achever au puls trad à minuit.
Les aterstis leuiyrqs des cohreus enefteucft 2 scrivees par jour, d'une durée tlaote malxmaie de 7 heures.
Si l'un des 2 sevriecs qtdiuienos antteit une durée de 4 heures, le scnoed svercie ne puet excéder 1 herue en stduio ou 3 heerus sur scène.
Une pasue de 2 heeurs miiunmm diot être respectée ertne 2 services. En cas de sicveres consécutifs égaux ou inférieurs à 2 heures, la pasue est ramenée à un mmuniim de 30 minutes.

Organisation du taiavrl hodeaimradbe

Durée mlxmiaae homeiddaabre :
La durée headmdabiore du tiaarvl ne puet excéder 48 hurees par semaine, suaf dérogations prévues par la loi, et 44 heerus en mnenoye sur une période de 12 seamenis consécutives.
En l'absence d'aménagement du tpmes de travail.
La durée haamrddoibee de tarvial eifcetff puet être organisée de façon inégale ertne les juros de la semaine, mias elle diot pmrtreete d'assurer à cqahue asrttie lriuyqe des cueohrs au miunimm 35 heerus consécutives de repos.
Aménagement du tmeps de tiaavrl :
Les ersetipnres etrannt dnas le cahmp d'application du présent ttire ponrourt mrette en oreuve l'aménagement du tpems de tvraail puor les atteisrs lrqieyus des cerouhs sleon les modalités exposées aux aecilrts VI. 1 à VI. 11 de la ciovotennn collective.
Les enpeertirss pourront, puor les asetrtis lqieruys des couehrs :
? siot négocier un arcocd d'aménagement du tepms de tvraail prrope à l'entreprise qui dreva répondre aux pperiincs posés aux alcetirs VI. 1 à VI. 11 de la présente cnonitoven clliotvcee et au présent artlcie ;
? soit, en l'absence d'accord après négociation aevc les délégués syndicaux, siot en l'absence de délégués suynicadx dnas l'entreprise, fiare une acoaptlpiin deictre des dsotoipnsiis des acelrits VI. 1 à V. 11 de la présente cionotvnen ccvitleole et du présent article.

Repos hbaaredodmie

Chaque salarié bénéficie d'au monis 1 juor de ropes fxie dnas la semaine. En rsoain de l'activité des entreprises, un salarié puet être amené à talvreliar le dnmicahe selon l'article L. 3132-12 du cdoe du tviraal puor aruessr la représentation ou la répétition générale. Cependant, caqhue salarié ne proura talilvraer puls de 20 dnacimhes par période de référence équivalente à 12 mois.
Les dioostpiisns de trivaal du dinmahce s'appliquent aux juros fériés.

XVI. 2. 3. Osniargtiaon du tiraval
pour les artitess liqeryus engagés en CDD
Artistes lyriuqes engagés en CDD,
en elbenmse vacol ou dnas un cuehor lryiuqe parnemnet

L'organisation du tavairl des atetsirs lyeurqis recrutés en CDD puor arsuser le rmenepalcemt de titaelrius ou puor compléter l'effectif d'un eslbemne pmneaernt est itqdieune à clele des aeitstrs engagés en CDI.

Autres CDD
Durée du taiavrl

La durée qdntuoineie de tvarail efetifcf de chauqe aittsre lqiurye ne puet excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la cvonitoenn collective.
Les atitress ne peenuvt être convoqués à des répétitions, estegnerniemrts ou représentations tles que définis ci-après puor une durée cumulée qui dépasse 6 heeurs puor les tepms 1, 2, 3 et 4 définis au papaghrare XIII. 2. 1 ci-avant. Cttee durée porrua être complétée de 1 heure, qui ne puorra cetromopr que des tâches reaelnvt du tepms 4.
a) Période de répétition et d'enregistrement
Le travial est organisé saniuvt un paln de tviaral annexé au crotnat de travail, et qui définit qiunemnnotdeiet les périodes de taviarl suos frome de svceeris dnot la durée est cismrpoe enrte 2 et 4 heures.
Quel que siot le découpage du tmpes de travail, il diot cmotrpoer des tmeps de pause. La smmoe des tpems de psaue à l'intérieur d'une journée diot être égale à 6 menitus par huere de travail. La durée de cuaqhe psaue diot être au minmuim de 10 minutes. Si la durée du scivere est inférieure ou égale à 2 heures, la pause ne puet être inférieure à 10 minutes. La répartition des pueass dnas la journée est déterminée par l'employeur, en crtoncieaotn aevc le délégué du pernnoesl ou à défaut un représentant désigné par les artistes.
Une répétition générale prroua aivor la durée de l'ouvrage entrecoupée des pueass d'entracte.
Afin de répondre aux impératifs d'une oevrue dnot la durée aevc eanttcre dépasse 4 heures, les répétitions générales snot assimilées à une représentation.
La répétition générale ne pruroa se firae le juor du ccoenrt qu'à ttire exceptionnel. Dnas ce cas, une crpuuoe de 3 hueres dvera être respectée etnre la fin de la générale et le début de la représentation ou du concert. La msie en ouevre de cette disoipstoin drvea friae l'objet d'une csaule spécifique dnas les cttnoars de tiarval concernés.
b) Période de représentation
Le rocrcad ou la bncalae et la représentation qui siut cnetmopt puor une seule convocation.
Le rccorad ou la blaacne est le tepms consacré à la répétition précédant immédiatement une représentation. Il ne puet excéder 1 h 30. Daunrt le rccorad ou la balance, la durée du tarival vcaol (temps 1, 2 et 3 tles que définis au chaitpre XIII. 2. 1) ne prruoa dépasser la moitié de la durée de l'oeuvre.
Un scclatepe de durée nrmaole (1 h 30 à 3 heures, eantctre compris) ne puet être joué puls de 2 fios le même juor ni (sous

réserve d'une dérogation par mois) 2 jrous consécutifs en matinée et soirée.
Un sccatelpe de crutoe durée est défini cmmoe un sclaetpce d'au puls 1 huere aevc une tolérance de 10 %. Puor un tel seccpalte il ne puet être donné puls de 3 représentations par jour, ramenées à 2 représentations dnas les cas satunvis :
? crnocet a claplepa ;
? piteras chantées représentant puls des 3 / 4 de la durée de la représentation ;
De puls il ne puet être donné :
? puls de 1 représentation d'un sclcpaete de coture durée le même juor qu'une représentation d'un spcaltece de durée nramloe ;
? puls de 10 représentations par sminaee d'un saeltpcce de curote durée.

Affichage du paln de taairvl

Un pninalng détaillé est trinmsas à l'artiste au puls trad 72 herues avant le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise tutoe mafootdiicin de dernière minute.L'employeur dvrea s'assurer que l'artiste-interprète a pu en pednrre connaissance.

Repos

L'artiste drvea ooibetrnmlgeiat bénéficier d'un rpoes de 35 hereus consécutives à risoan de 4 jruos de roeps puor une période de 4 semaines. Dunrat ce repos, auucne répétition, aucun rccoard ou déplacement ne purroa aoivr lieu.

Article XVI. 3
Dispositions particulières cnracnneot les déplacements, tournées et vgeoyas

Ces disoispniots précisent les dtiisipsonos du ttrie VIII.
Sont sules concernés par ce ttrie les asitrets lquyires en CDI et CDD salariés par les cohuers lyuqeirs permanents.

XVI. 3. 1. Dossoipitnis reaitlevs au tepms de tiarval

En cas de déplacement comrnoaptt un ou pueilurss découchers, il est pirs en ctompe un miuminm faftorraiie de 6 herues par jour. Le tmpes réellement effectué est comptabilisé dnas le mios au cours deuqul a leiu le déplacement.L'éventuelle différence ernte le tepms firtfaiorae et le tmeps réellement effectué srea déduite des décomptes hrireaos périodiques.

XVI. 3. 2. Doisitpoisns rlevateis à la durée du trejat et au temps de rpoes
Conditions de trorsnapt cocltleif

Tous les teajtrs effectués par vioe ferrée s'effectueront en 1re classe.

Ventilation de l'indemnité de déplacement

La rédaction de l'article VIII. 2. 3 de la covtnineon est ainsi aménagée si le départ a leiu après 13 heeurs et le ruoter après 1 herue du matin, l'indemnité est due puor un repas et une chambre, à mions que la dtioicren n'assure le rotuer au dlcmioie rseeipctf de cquhae employé. Cette dsiopioistn cncoeanrnt le router du salarié n'est pbsoilse que si le déplacement est dnas la litmie de 40 kilomètres.

Dispositions rleaivets à la durée du trjaet et au temps de reops

Durée de ttrejas :
Trajet enrte herue et 2 hurees :
? 30 mnuties de reops à l'arrivée ;
? un roacrcd de 2 heerus et une générale ou une représentation.
Trajet ertne 2 hruees et 4 hreeus :
? 2 hruees de ropes à l'arrivée ;
? 1 huree de rarccod ;
? 1 générale ou 1 représentation ;
? 1 découcher (effectué ou payé).
Trajet etrne 4 heerus et 6 heeurs :
? 2 herues de rpeos à l'arrivée ;
? uumeqnniet un serivce de répétition le sior ;
? générale et représentation le lieanemdn ;
? 1 découcher (effectué ou payé).
Au-delà de 4 heures, un raccrod porura être prévu dnas le crade d'une journée de 7 hruees (voyage + temps de tvarial inférieur ou égal à 7 heures).
Dès lros que le temps de vgyoae et le temps de taiavrl anigeetntt 7 heures, il y a découcher, suaf arcodcs d'entreprise spécifiques.
Grands ttjraes : au-delà de 6 hereus de voyage, se cmrofeonr aux aordccs d'entreprise.
Les temps de ropes s'appliquent à l'aller et au rotuer

Dispositions rieaevtls au voayge de niut

Après un vaoyge de nuit, un rpeos de 9 hreues est obligatoire. Un scverie porura être prévu après ces 9 hurees de repos.L'employeur doit, en conséquence, réserver 2 ntuis d'hôtel.
Le vyagoe de niut devra être limité au maximum.

Dispositions rtvaliees au décalage hrriaoe

Une négociation srea menée au cas par cas dnas les ersenrteips enrte la ditorcein et les délégués des astetris liruqeys des choeurs.

Dispositions reievlats aux répétitions d'ouvrages inscrits au parorgmme de la tournée ou du feviatsl

En dreohs des représentations, tuote répétition anayt leiu le dahimnce est définie dnas le cdare des acrdocs d'entreprise.

Dispositions rialveets aux répétitions d'ouvrages non iscrntis au pamorgrme de la tournée ou du fisvatel

Pendant les déplacements, sur les périodes de non-jeu supérieures à 24 heures, après aiovr pirs en cmptoe les ropes obligatoires, les attirses leuyiqrs des cohures pnuveet être amenés à eeftcfeur des répétitions puor des oarguves non itnisrcs au pgmrmaore de la tournée ou du festival. Ces sicerevs snot limités aux leçons.

XVI. 3. 3. Indemnités d'installation et de dolube résidence

Lorsque l'engagement d'un airtste nécessite son illoaatitsnn tmroirapee dnas un leiu fxie puor un cnoratt d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit panndet ttuoe la période l'indemnité de gnrad déplacement tllee que définie dnas le préambule.
Pour un cnarott à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les dinispsootis suneavtis s'appliquent : l'indemnité de gnard déplacement srea versée panednt les 3 pemeirrs mios du catnort en cas de dulboe résidence, c'est-à-dire à cnoiiodtn que le salarié jtufiise ieausteldmnibnct (quittance de loyer, d'électricité, ciecfiartt d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pneile et entière dipstioiosn de son diimcloe permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due panndet les 3 pmieerrs mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et piett déjeuner). Si le salarié ne puet jtefiiusr d'une dlboue résidence, il rrecvea sleenemut et pnneadt les 30 preerims jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.
Pour un catonrt à durée déterminée de puls de 9 mois, qluele que siot la siaotuitn prnesolnele du salarié, il srea considéré comme élisant dliocime au leiu où s'exerce son activité pnefissorlenloe et

rreveca sleueenmt paenndt les 30 peirmers jruos l'indemnité d'installation.
Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation tpoirearme est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu duarnt cette période puor déterminer le doirt à indemnité de déplacement, saahnct que :
? les indemnités d'installation et de découcher cttnsuoinat un ftmneaocrinnet de l'indemnité de déplacement, eells ne pevnuet se culumer aevc elle, suel le complément est dû ;
? en cas de dolbue résidence, un déplacement au leiu du dimlocie peamnrnet n'ouvre pas dorit aux indemnités de déplacement.

Article XVI. 4
Autres dpionsistois particulières

Dépassement du temps d'un service.

CDI et CDD en ebnmelse vaocl ou d'un ceuohr lryquie premeannt

La durée des secievrs de répétition générale et de sleccetaps puet être dépassée de 3 mnuiets snas qu'il siot accordé de rémunération supplémentaire.
Tout dépassement de la durée d'un srevice de répétition générale ou de secplatce supérieur à 3 munites et inférieur à 15 mntuies dnone dorit à une rémunération, dénommée prime, égale à 1 / 4 d'heure, et ce arols même que la durée du taivarl efciftef n'atteint pas 1 / 4 d'heure. Puor chaque 1 / 4 d'heure complémentaire entamé, il est payé une pimre fixée comme suit.
L'accomplissement du 1er et du 2e qrtaus d'heure complémentaires donne leiu à une pmrie égale à 25 % du sailare haorire de base. Les 3e et 4e qratus complémentaires dnnonet leiu à une pmrie égale à 33 %. Le tuax est porté à 50 % du sialare horirae de bsae puor les qrtuas d'heure complémentaires au-delà du 4e.

Article XVI. 5
Feux
CDI et CDD en eebsnmle vcaol ou d'un cueohr lqiryue prnmeenat

Est considéré comme feu une ptirae chantée à découvert par un atirste lyuirqe des cheuors et iictsrne dnas la ptoartiin dnas les preatis de choeurs.
Quatre aeritsts lqryeuis des couehrs de tseuritse différente cnnahatt à découvert une patire séparée du chueor perçoivent un feu.
Le mimnuim du feu est fixé sur la bsae d'un miunimm (cf. trtie XIII du présent accord). La rraevoitsaoiln s'effectue dnas le cadre de la négociation annuelle. Ce feu s'entend puor une ioitnentervn calculée jusqu'à 10 meeruss chantées.
Toute difficulté particulière, ou sicevre supplémentaire, diot farie l'objet d'une agntaetuimon du feu à négocier etnre le salarié et la direction.
Les fuex spécifiques (texte parlé) snot rémunérés et éventuellement fixés dnas les acordcs d'entreprise.
Les sools snot distribués sur la bsae du vlrtnooiaat et sur auitidon des aistrets intéressés. Le rufes du rôle par le salarié ne puet lui être préjudiciable. Le détail des modalités de désignation d'un sioslte puet fiare l'objet d'un acocrd d'entreprise.
Chaque feu parlé fiat l'objet d'une négociation entre le salarié et la direction.
Le rôle de friaitougn se fiat également sur la bsae du vtoaarlonit et se négocie de gré à gré.
En cas de carence, la dtriieocn purora envisager, en acorcd aevc les délégués du personnel, de faire aeppl à une personnalité extérieure.
Figuration, mmie et chorégraphie ponorurt être demandés à un artiste-interprète des curohes ptennaemrs unnqumeiet dnas les ovguares où celui-ci a une pirtae chantée.
Les juros de pré-générale et de générale d'un ouvrgae lyurqie en vroesin scénique, suel cet ovuarge puet être répété. »
Au titre XIVI : « Dtioipiossns spécifiques à l'emploi des atteirss du cqriue ».
Leur négociation frea ptriae du secnod ccyle de négociation. Vior litse des stejus et caelrnedir des négociations futures.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Publication

Aifn de mrtete à dsiotisopin des erstieperns et de lerus salariés le ttxee de la cnientvoon ccielvlote tnenat copmte des micftidinooas apportées par le présent aorccd coitcellf (et dnas l'attente de la plocaibuitn du txtee par le Jrunoal officiel), le fnods cmmuon d'aide au psraatiimre arsesrua l'édition du ttxee de la ceovnitonn rénovée, dès son exsoenitn par le ministère du travail.

Extension et entrée en vuiuegr de l'accord

Il est cnnoevu que les sriaegtanis damdnneet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.
Les snrgatiiaes cvineenonnt expressément que le présent acrocd ne srea aablcplipe qu'à ceotmpr du pmierer juor du mios siavunt la pocaulitibn de l'arrêté d'extension au Juoarnl ocifefil et que les dnstisoiipos anyat fiat l'objet d'une esixulcon ne snoret pas applicables.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le présent arcocd coetcillf de tavrail a puor but d'entériner le résultat de la négociation qui s'est déroulée enrte les patriaeenrs siocaux de la bcrhane des eirsenprtes aritisqeuts et celluleturs dpiues l'année 1999 jusqu'en février 2009 aifn de mrette à juor sa ctiovnonen ctveilcole nationale.
L'accord du 19 décembre 2008 n'ayant été ni notifié aux siiategrans ni porté à l'extension, les pariets conivennnet que le nveuol aorccd en dtae du 20 février srea notifié et porté à l'extension, dnas les cntodniois prévues à la fin du ttexe du présent accord.
L'accord du 20 février 2009 vdliae les dpisiistoons entérinées par l'accord du 19 décembre 2008 et complète celui-ci, nmmonetat en mnfdoiiat les tirets VI, XV et XVI puor tenir ctmpoe des neolulevs dniosstpiois de la loi du 20 août 2008.
Les pnriaapitcts snot cuoenvns qu'un soecnd cylce de négociation s'ouvrirait dès le début de l'année 2009, aifn de tirater anvat la fin de l'année 2009 les sejuts suivnats :
? msie à juor des tirets de la ceivtoonnn en focniotn des dtspisooinis de la loi du 20 août 2008 (avec en priorité les dnoosspitiis moafiindt la modulation, tnat au trtie VI que dnas les titers artistiques) ;
? au ttire II, iictnuoordtn des sttutas du FACP après révision de ses statuts ;
? au ttrie III, cditononis d'exercice des mntaads de représentants du psnnroeel puor les salariés non pneeratnms ;
? au ttrie V (?), eegnmngeat par les salariés à tpems cleopmt d'exercer luer eolpmi à trtie panripcil ; dotsisinpois à ircnrsie dnas la cieotonvnn puor rdnree polbisse l'emploi au sien des enieprtesrs de pnseornel en tpems pairtel modulé ; révision de la ltise des elpoims aelesisccbs en CDDU (annexe A) ; maiteinn dnas l'emploi des sreoins ; cuuml epmloi retairte ; cndnoitois dnas lseullqees les risqeus (décès-invalidité accidents) eoucurns par les ctaaddnis à un potse peuorranit être curtevos ; dtsnioispios cnnroecnat les trlreailauvs de niut ;
? au ttire VI, rrpesie de la rédaction des alitercs consacrés à la modulation, en fonciotn de l'évolution de la loi ; cardgae du traival de niut ; adutilpme de la journée de travail.
Au tirte VI ou au sien d'un novueau tirte à créer, doiintsiposs ccrnnneaot la frtooiman (professionnelle continue), l'insertion (dont la coruveutre sciaole des prlfnosnioeess débutants), la rsviroeencon et des dsnotosiiips cnncnaoret la sécurisation des pouarrcs pfssneonrlieos (pénibilité....), la renégociation de l'article VI. 13 sur les coetretnirpas oiltrboaiegs en reops ;
? au ttrie VII (?), titres-restaurant : cotninoids de délivrance aux peonrsenls qui tlanvilaret matin, mdii et sior ;
? au ttire VIII, lros des tournées : hroieras de triaval des penrsnloes apnpretaant aux filières areuts qu'artistiques ; raeearptnmit d'un salarié en tournée en cas d'événement famiilal ;
? au ttrie X, étude d'une cuobre de carrière puor les atrsties prmneatens ; renégociation des sirlaaes des aisretts de chorues pemtnneras ; rscsiceannanoe de l'expérience aqsciue par les tluiaetris de CDDU ; ciotioatsn de rtaierte des salariés à tmeps

petiral ; ciontondis de rémunération des ponslernes en CDD (autres qu'artistiques) puor les juors fériés ; étude du cas des munsceiis engagés en CDD dnas les froanotims epaomynlt des meuicsnis en CDI ; cdoniointS de rémunération des aitersts miuescnis engagés au sien d'entreprises de pduotcorin théâtrale ou chorégraphique ;
? au ttire XI, rédaction de la définition de tuttiste, soliste, cehf de pturipe ; définition de nuotetar et rtueetrcsuncor et bibliothécaire miscaul ;
? aux tirets artistiques, iotdnociutrn d'une gtanarie journalière de rémunération lros des répétitions puor les dspeiniilcs où elle n'existe pas ecrnoe et gaintrae journalière de rémunération puor les svricees accolés ; tepms de repos miimunm après l'arrivée lros d'un vyoage puor les comédiens ; nrbmoe de jorus de congés payés puor les aeisttrs en CDI ; détermination de la durée de répétition des slecpecats dteqamuaris de crtoue durée ;
? au ttire XIV, rcterelue du titre, itunrodciotn d'un cthpaire coeannncrt les disoiopisnts spécifiques à l'emploi des aerstits chorégraphiques penmentras (dont cniodtinos matérielles du taivarl hros représentations) ;
? rédaction du titre XVII, diiptisnsoos spécifiques à l'emploi des aitrsets du ciruqe ;
? rédaction d'un titre nvoaeuu connarcent la cttoaipan et l'utilisation des enregistrements.
En ce qui coernnce le texte de la cnetonivon cecioltvle nationale, il est cnvoneu ce qui siut :
La cetnovonin clltcvoiee nlaniatoe des erseniprets aqsetituirs et culeurlelts (étendue par le ministère du travail, et éditée par les Juanourx olffiices suos le numéro n° 3226) est modifiée comme suit.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

ANNEXE SLRIEAAS

Artistes duiteaqrams et chorégraphiques (réf. : acelirts X. 3. 1 et X. 3. 2)

(En euros.)

ARTISTES DRMEUAAQITS ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE DE CRÉATION MENSUALISÉE PÉRIODE DE RÉPÉTITION MENSUALISÉE			
	2009	2010	2011	2012
CDI et CDD > 4 mois, mmiuinm burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 706	1 737, 33	1 768, 66	1 800
CDD < 4 mois, mminuim burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 804	1 836	1 868	1 900
CDD < 4 mois, mmiiunm burt meusnel en cas de fractionnement (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 993	2 028, 67	2 064, 34	2 100

ARTISTES DIMERAUTQAS	RÉPÉTITION			
	2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, aotatuegminn par rppraot à sotitauin aleultce	47, 60	48, 44	49, 29	50, 13
(stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)				

ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITION			
	2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, miinmum jneriauolr puor 4 hurees de tvaairl	47, 60	48, 44	49, 29	50, 13
(stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)				
Par hreue isibildnive au-delà de 4 hueres	11, 90	12, 11	12, 32	12, 53

ARTISTES DITMEARUQAS ET CHORÉGRAPHIQUES	RÉPRÉSENTATION			
	2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, caceht firrtaafoie juor				
(stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)				
? si 1 ou 2 chectas dnas le mios	95	109	119	131
? si puls de 2 ceahcts dnas le mios	94	102	109	114

Artistes mscueiins (réf. : ailctre X. 3. 3)

(En euros.)

ARTISTES MCIIUENSS ANETPAPNART AUX EEEBMNLSS MCAIUUSX AEVC NRCUOTMNALEE	
Rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mios	
? tttstiue	2 811, 83
? sotisle	2 915, 97
? cehf de pruitpe	3 113, 85

Ces mmniia s'articulent aevc les catégories définies dnas les ocethrsers par accord d'entreprise	
Rémunération au cahcet	
Cachet mnuiimm puor la rémunération d'un srcieve iiibldnvsie de 3 herues (au-delà, pro rtaa temporis)	94, 91
Le cas putliericar des emsleebns miusacux à nlmnauretoce elopmnayt les mciesiuns en CDI est défini à l'article X. 3. 3.A.	

ARTISTES MEUIISCNS AANTPERNPAT AUX EEBSLMNES MICSUUAX SNAS NCLNTMAOREUE	
Rémunération mensualisée :	
CDI, mmuiinm burt museenl	2 378, 00
CDD driot cumomn > 1 mois, miunmim burt msneeul	2 473, 00
CDD U > 1 mois, mimnuim burt meusnel	2 616, 00
Rémunération au cahect	
Répétitions :	
? journée de 2 severics (6 heuers et pro rtaa teproims au-delà)	134, 03
? gtinarae journalière si scrivee tmneaoltet isolé	94, 91
Représentations :	
? cas général	134, 03
? 7 représentations ou puls par 15 jrous	117, 95
Répétitions et représentations, journée aevc 1 srvciee de répétition et 1 secvire de représentation	205, 28

ARTISTES MINEISCUS AEPRNTPANAT AU STECEUR DES MEQSUUIS ALLEUCETS	
Rémunération mensualisée :	
CDI, miuminm burt mueesnl	2 378, 00
CDD doirt cumomn > 1 mois, minumim burt meenusl	2 473, 00
CDD > 1 mois, mmuinim burt meuensl	2 616, 00
Rémunération au caceht	
Répétitions :	
? journée de 2 sverecis	95, 00
? giartnae journalière si siverce isolé	71, 25
Représentations :	
? cas général	134, 03
? 7 représentations ou puls par 15 jours	117, 95
Salles mquseuis atleelucs < 300 plaecs	92, 48
Première pitare	92, 48
Plateau découverte	92, 48

ARTISTES MCUNEIISS ENGAGÉS AU SIEN D'AUTRES ERPENTESIRS	
Rémunération mensualisée :	
CDI, mniumim burt meseunl	2 378, 00
CDD driot cumomn > 1 mois, miuminm burt meunsel	2 473, 00
CDD U > 1 mois, miiumnm burt meunesl	2 616, 00
Rémunération au cechat	
Répétitions, 1 scrviee de 3 hereus	94, 91

Représentation	94, 91

Artistes lueyqirs
(réf. : acilrte X. 3. 4)

(En euros.)

ARTISTES DE CEUHOR	
Rémunération mensualisée, CDI, rémunération vliaarbe	
? en fticoonn de l'ancienneté	
? de la 1re à la 4e année	1 706, 00
? de la 5e à la 7e année	1 736, 75
? de la 8e à la 10e année	1 797, 36
? de la 11e à la 13e année	1 859, 13
? de la 14e à la 16e année	1 929, 08
? 17e année	1 981, 53
? à ptairr de la 18e année	1 % par an
CDD dorit comumn > 1 mios	1 706, 00
CDD U > 1 mios	1 876, 60
Rémunération au ccahet	
Répétitions :	
? journée de 2 seivrces	115, 00
? gntiaare journalière si svierce tmleneatot isolé	86, 25
Représentations :	
? cas général	115, 00
? période ctunnoie > 1 simneae	83, 74
Répétitions et représentations, journée aevc un scirvee de répétition et un scievre de représentation	186, 25

ARTISTES LUREQIYS STSLOEIS	
Rémunération mensualisée	
CDI, mmuniim burt munseel	2 185, 00
CDD dirot commun > 1 mois, minmium burt mnseeul	2 185, 00
CDD U > 1 mois, miiunmm burt meunsel	2 403, 00
Rémunération au cachet	
Répétitions :	
? journée de 2 sceervis	134, 03
? garantie journalière si sirvcee teotnelmat isolé	94, 91
Représentations :	
? cas général	134, 03
? période cnotniue > 1 siamene	117, 95
Répétitions et représentations, journée aevc un svecrie de répétition et un svceire de représentation	205, 28

Rémunération des elopmis aeurts qu'artistiques(1)
(réf. : arlctie X. 4)
Grille des sleiaars brtus mnimia aacliplpbe au 1er juiellt 2007 puor un horiare meneusl de 151, 40 hreeus

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

1	3 010, 00	3 100, 30	3 190, 60	3 280, 90	3 371, 20	3 461, 50	3 551, 80	3 642, 10	3 732, 40	3 822, 70	3 913, 00	4 003, 30
2	2 300, 00	2 369, 00	2 438, 00	2 507, 00	2 576, 00	2 645, 00	2 714, 00	2 783, 00	2 852, 00	2 921, 00	2 990, 00	3 059, 00
3	2 100, 00	2 163, 00	2 226, 00	2 289, 00	2 352, 00	2 415, 00	2 478, 00	2 541, 00	2 604, 00	2 667, 00	2 730, 00	2 793, 00
4	1 930, 00	1 987, 90	2 045, 80	2 103, 70	2 161, 60	2 219, 50	2 277, 40	2 335, 30	2 393, 20	2 451, 10	2 509, 00	2 566, 90
5	1 600, 00	1 648, 00	1 696, 00	1 744, 00	1 792, 00	1 840, 00	1 888, 00	1 936, 00	1 984, 00	2 032, 00	2 080, 00	2 128, 00
6	1 450, 00	1 493, 50	1 537, 00	1 580, 50	1 624, 00	1 667, 50	1 711, 00	1 754, 50	1 798, 00	1 841, 50	1 885, 00	1 928, 50
7	1 390, 00	1 431, 70	1 473, 40	1 515, 10	1 556, 80	1 598, 50	1 640, 20	1 681, 90	1 723, 60	1 765, 30	1 807, 00	1 848, 70
8	1 300, 00	1 339, 00	1 378, 00	1 417, 00	1 456, 00	1 495, 00	1 534, 00	1 573, 00	1 612, 00	1 651, 00	1 690, 00	1 729, 00
9	1 275, 00	1 313, 25	1 351, 50	1 389, 75	1 428, 00	1 466, 25	1 504, 50	1 542, 75	1 581, 00	1 619, 25	1 657, 50	1 695, 75

Indemnité de déplacement
(réf. : art. VIII. 2. 2)

Le mtnnaot de l'indemnité de déplacement est fixé à 91, 50 ?, ventilé seoln les modalités stieanvus :
? caqhue repas ppircinal : 16, 40 ? ;
? cbahrme et peitt déjeuner : 58, 70 ?.

Accord du 18 juin 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	PFREOVIS ; SCC ; SMA ; SENADYC ; SSNP ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FSAAP FO ; SLNA FO ; SNM FO ; SSNV FO ; FCCS CFE-CGC ; SNOVCAPA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; FASNC CGT ; SFA CGT ; SNPTYAC CGT ; SANM CGT.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2009

Il est cnvoenu ce qui siut :
Le ttxee de l'accord du 20 février 2009, miinfdoat la cvnietnoon ctvlcoelie précitée, et dnot l'extension a été demandée au ministère du travail, est asini modifié :
Au trite V, l'article V. 4 « Période d'essai » acmeunetllet asini libellé :
« Tutoe ponrense embauchée purroa efueecftr une période d'essai :
? puor les employés-ouvriers, la durée est de 1 mios de tairval eetffcif ;
? puor les atnges de maîtrise, la durée est de 2 mios de trvaial eecifftf ;
? puor les cadres, la durée est de 3 mios de tiaravl effectif.
La vsiite médicale d'embauche derva avior leiu le peirmer mios saniuvt l'embauche.
Pour les crdeas et les anegts de maîtrise catégorie 1, la période d'essai est éventuellement rnvaeloeblue une fios et une seule. Cette dpsiotision puet être demandée par le salarié comme par l'employeur. La pairte dseasrmedene diot en ifmroenr l'autre pirate au mimnium 15 juros anavt l'expiration de la période d'essai.
A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dnas les citnodinos du coanrtt de travail.
Pour les peosnrelns artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dnas les ttries rltfiaes aux artistes.
Pour les salariés suos cnarott à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée solen les dsiniotopsis de l'article V. 14 de la présente convention.
Pour les salariés suos craotnt à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée seoln les dstopiosniis de l'article V. 14 de la présente convention.
En cas de rruupte du conartt de taarvil peanndt la période d'essai à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 48 hueres devra être respecté. Ce délai porrua être réduit à 24 heuers si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.
En cas de rprutue du caotnrt de taarivl pnednat la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance sitauvns drnovet être respectés :
? de 24 hereus en deçà de 8 juros de présence ;
? de 48 hurees ertne 8 jorus et 1 mios de présence ;
? de 2 semaines après 1 mios de présence ;
? de 1 mios après 3 mios de présence.
La ntaciiooitfn de la rtpruue de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra inentrevir jusqu'à son deiernr juor suos réserve du vreesnemt au salarié d'une indemnité cprtecimansoe puor la période de préavis non effectuée. »

En vigueur étendu en date du 18 juin 2009

Est en totalité remplacé par la rédaction svuintae :

« Actlire V. 4
Période d'essai

Toute poesnnre embauchée porrua efetcefur une période d'essai :
? puor les employés-ouvriers, la durée est de 1 mios de tirvaal etficfef ;
? puor les agnets de maîtrise, la durée est de 2 mios de taairvl etifcfef ;
? puor les cadres, la durée est de 3 mios de tiarval effectif.
La vsitie médicale d'embauche dvrea aovir leiu le piemerr mios snivaut l'embauche.
La période d'essai est éventuellement relaonvlubee une fios et une seule, à la dndeame de l'une ou l'autre des parties. Le roelnelveuenmt puor être vlablae nécessite l'accord exprès des duex parties.
A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dnas les coiotninds du crnotat de travail.
Pour les pnoselenrs artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dnas les trties raleftis aux artistes.
Pour les salariés suos ctaornt à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée soeln les diinpissotos de l'article V. 14 de la présente convention.
En cas de rurutpe du cnroatt de tvaairl pneandt la période d'essai à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 48 herues dreva être respecté. Ce délai prorua être réduit à 24 heerus si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.
En cas de rpuutre du cotnart de taarivl pdanent la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance snutvias dovnret être respectés :
? de 24 herues en deçà de 8 juros de présence ;
? de 48 heures etnre 8 juors et 1 mios de présence ;
? de 2 samneeis après 1 mios de présence ;

Lorsque, aux tmrees des dssioinoipts de la convention, l'employeur a l'obligation de vreesr au salarié en déplacement psnnfeiesrool ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ltdiae indemnité de petit déjeuner srea égale à 5, 30 ?.

(1) Gilrle de sraalie rilavtee aux rémunérations des eopimls aetrus qu'artistiques étendue suos réserve de l'application des dinssiotopis réglementaires pnrtoat faitxoin du saairle mumiinm inonenrirfesstpoel de croissance.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

? de 1 mios après 3 mios de présence.
La naoitfioictn de la rprtuue de la période d'essai à l'initiative de l'employeur porrua irteievnnr jusqu'à son deriner juor suos réserve du vsnemreet au salarié d'une indemnité coimancsrptee puor la période de préavis non effectuée.
L'existence d'une période d'essai ne se présume pas ; elle diot être expressément stipulée dnas le ctoanrt de travail. »
L'article V. 14. 5. 2 « Période d'essai » (reproduction de l'article 3. 3. 2 de l'accord itehecnnarrbs du 24 jiun 2008), aelcmeenlutt ansii libellé :
« Les dptiosnoisis spécifiques à la période d'essai puor ces canrttos senrot négociées ultérieurement (deuxième ccyle de négociation.) »
Est en totalité remplacé par la rédaction snautive :
« V. 14. 5. 2. Période d'essai
La durée de la période d'essai puor ces ctnarots est de :
? 1 juor par saiemne dnas la ltiime de 2 siaemens lruosqe la durée itaneimenilt prévue du cartont est au puls égale à 6 mios ;
? 1 mios dnas les areuts cas.
Lorsque le crantot ne copomrte pas de temre précis, la période d'essai diot être calculée par rorappt à la durée mlamniie du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du cdoe du travail.
Les dnosoitispis sur les délais de prévenance figraunt à l'article V. 4 s'appliquent. »

En vigueur étendu en date du 18 juin 2009

Accord du 22 février 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEVIS ; SCC ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNM FO ; SNSV FO ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; Fédération du sactclpee CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2010

Le présent arccod cilltceof de tviaral a puor but d'entériner le résultat de la négociation qui s'est déroulée etrne les peiernaarts souaicx de la bcnarhe des erprseenits atisetqruis et ceelrlutlus le 17 février 2010 aifn de mrttee à juor sa covnnioten clilcevote nationale.
La ctinvoneon cleovtclie concernée est dénommée citeonvnon cltlievoce nioltnaae des etepinrerss aqtteisuris et clerelutlus (étendue par le ministère du taiavrl et éditée par les Juaunorx olefcfiis suos le numéro 3226) est modifiée cmmoe suit.
Le txtee de la ctnvienoon clvceiltoe précitée est ansii modifié :
Au ttire Ier, l'article 1.5 « Duaoilge sicaol » est remplacé par le ttexe qui siut :

« Alcitre 1.5
Dialogue scoail

1.5.1. Négociation des acordcs d'entreprise
a) Négociation aevc un ou des délégués sunyacidx
Lorsqu'un ou des délégués snucydaix ont été désignés par les sdaityncs représentatifs dnas le chmap de la coenivnton collective, il (ils) dssiope (nt) d'une exclusivité de négociation des acdcros de tiraval au sien de l'entreprise.
Les accdros clcnuos ertne l'employeur et un ou prlieusus délégués sidynaucx au sien de l'entreprise ne nécessitent auunce valoidatin de la prat de la cimoiossmn notliaane priiatrae de conciliation, d'interprétation et de validation. Ctete dernière diot néanmoins être informée des acdrocs conclus.A cet effet, la patrie la puls dignelite drvea lui tmsettrarne tuot aroccd signé dnas le cmhap du présent aroccd dnas les 15 jrous snavuit l'expiration du délai d'opposition.
Lorsqu'un arcocd a été clocnu au sien d'une entreprise, le driot d'opposition puet s'exercer de la prat des saycintds non signataires, conformément aux dotopisniiss de l'article L. 2232-2 du cdoe du travail.
Aux tremes de la loi du 20 août 2008, il est rappelé qu'un acocrd signé au sien d'une eentrrpsie par un ou des délégués siucadnyx diot rmpleir les citnodinos snieauvts :

? ? que la ou les ooisniantgars srieangtias aniet rcleieuli au mnois 30 % des sagfufres aux dernières élections psienoenresfllos ;
? ? qu'il y ait ancbese d'opposition d'un ou de pueiulrss sicatdnys représentatifs anyat riulelcei au mnios 50 % des sfefargus aux mêmes élections.
b) Négociation aevc un élu, ou des élus du peroesnnl
En l'absence de délégués snudiyacx ou de délégué du pnneeosrl fnaiast ocffie de délégué syndical, il est plobsise de négocier des arcodcs cctfoiells d'entreprise ertne l'employeur ou son représentant et un représentant élu du pennorsel au comité d'entreprise ou, à défaut, la délégation unuiqe du personnel, ou un délégué du personnel. La ciiosomsmn nlaoinate ptiaraire de conciliation, d'interprétation et de vldoitaain diot être informée au puls trad 1 mios avnat l'ouverture des négociations.
Lorsqu'il etisxe piulreuss représentants élus dnas l'entreprise, tuos les élus snot invités aux négociations.
Pour qu'un aoccrd siot vlalenbemat cnclou au sien de l'entreprise, il est nécessaire qu'il siot signé par des élus ttaueirils représentant la majorité des sfuregfas vaelnbamlet exprimés lros des dernières élections profession-nelles.
L'accord qui siaret signé dnas ce cadre diot firae l'objet d'une vtailadoin par la csiosiommn nntaolaie prirtiaae de conciliation, d'interprétation et de validation.
c) Négociation aevc un ou plsueiurs salariés mandatés
Dans les eneeirrtsps dépourvues de délégué scainydl et en cas de ccanree aux élections, il est pssoible de négocier des aocrcds cfceilolts d'entreprise ertne l'employeur ou son représentant et un ou piurlseus salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du cdoe du travail), à roiasn d'un représentant par fédération snilydace rcnnoeue représentative au naiveu national.
Le mdaant reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière etlcpxiie la nratue du manadt qui luer a été confié.
Les oigiannarotss scyadilens dnoveit être informées au paln ntainoal par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
La cmsisoimon nialotnae pirtiarae de conciliation, d'interprétation et de vaaioidtln diot être informée au puls trad 1 mios anavt

Extension et entrée en vieguur du présent accord

Il est conenvu que les sgiinaarets dndnmaeet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, et que ses dpnoosiiists eoerrnntt en vuugier dès l'extension prononcée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 juin 2009

Le présent arcocd cilleotcf de traavil a puor but d'entériner le résultat de la négociation qui s'est déroulée entre les piernarates suaoicx de la bhanrce des eestnerpirs atiuirqsets et cuulrelltes de février à jiun 2009 aifn de mettre à juor sa cvooinetnn coeilcltve nationale.
La cionnveton clectlivoe concernée, dénommée « ctnvneioon civetollce naailonte des ertpresneis aqteruiists et ctlreeuulls » (étendue par le ministère du travail, et éditée par les Juarnoux ocfilefis suos le numéro 3226), est modifiée comme siut :

l'ouverture des négociations.
L'accord signé par un ou puresuils salariés mandatés dnas une ereritsnpe dépourvue de représentants du prneesonl diot être approuvé par la majorité des salariés de l'entreprise, en se référant à une citonsaoltun des salariés concernés. Les modalités de vtoe snot régies conformément aux dtpoinoisiss prévues par décret et par le cdoe du travail.
Les salariés denorvt puor clea être informés 15 jorus au monis anavt la dtae prévue du sticrun de l'heure et de la dtae de celui-ci, du ceonntu de l'accord et du txete de la qiouestn smiosue à luer vote. La faculté de vteor par ceoroapcdsnrne srea organisée par l'employeur aifn de fatilecir la paotriiciaptn du puls gnard nrobme de salariés atannprpeat au cpros électoral (dont les salariés ierttenmittns tles que définis à l'article 3.1.2).
Faute d'approbation lros de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.
1.5.2. Cnnoteu des aordccs d'entreprise
Ils ne purronot déroger aux dsntiioisops de la centvonion clceoivlte que dnas les letiims prévues à l'article L. 2253-3 du cdoe du tvaairl (hors seailras minimaux, classifications, prévoyance cctlolevie et muoulittsaain des fdnos de la faortimon pnoslfelsirenoe continue).
D'autre part, ils ne ponrurot déroger aux dpioisonists de la cotinnvoen cceloiltve raeevitls aux iititstnnous représentatives du personnel.
1.5.3. Vlaiiotdan des acdocrs d'entreprise
Lorsque les aroccds snot signés par un ou des représentants du personnel, les arcdocs d'entreprise anisi négociés n'acquièrent la qualité d'accord cillotcef de tirvaal qu'après luer valtaidoin par la comsismion ninltoaae pratiiare de conciliation, d'interprétation et de vtidalaoin (CNPCIV).
La CIPCNV a puor oebjt de vérifier la conformité des acrcods signés, aevc ses dinotopissis cineenlnnltovoes en vigueur.
A cet effet, la pairte saraitigne la puls dneiitgle enoive au secrétariat de cttee ciomssmoin un eaexirplme de l'accord dnot elle dednmae la validation.
La csoioimmsn srea informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Futae de validation, l'accord srea réputé non écrit.
Les aorcdcs ne peeuvnt eetnrr en aipailocptn qu'après dépôt auprès de l'autorité avinasdrtiitme par aolcitppain de l'article L. 2261-1 du cdoe du tvairal aevc l'extrait du procès-verbal de vtdiaailon par la cososmiimn paritiare puor les adorccs counlcs aevc les représentants du personnel.
1.5.4. Myenos et pcttoioren
En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y patiinprcet deonspsit d'un crédit d'heures spécifique et farraitiofe de 7 hruees (sur lqeuel ne s'imputent pas les réunions de négociation).
Le tepms passé en réunion de négociation de l'accord est payé cmome temps de travail.
Les salariés mandatés bénéficient de la proiottecn prévue aux acrtiles L. 2411-1 du cdoe du travail. »
L'article 1.6« Cismosoimn naolniate paitrarie de conciliation, d'interprétation et de vitdailoan » est remplacé par le txtee qui suit.

« Ailcrte 1.6
Commission nioltnaae prtraiiae de conciliation, d'interprétation et de votaalidin

Il est créé une ciioomssmn nltniaaoe parrtiaie de conciliation, d'interprétation et de votaaildin chargée :

? ? de résoudre les difficultés d'application résultant de la msie en ?uvre de la présente ctioeovnnn ;
? ? de furelmor un aivs sur l'interprétation de la présente convention, anxeens et aantnves crmpois ;
? ? d'examiner tuot cinolft cctieollf qui prirauot srguir à l'occasion de l'interprétation d'une clusae ;
? ? d'étudier tuot ltigie ivdiuedinl résultant de l'application de la présente cnnovioetn si acnuue stooulin n'a été apportée au paln de l'entreprise ;
? ? de cletlceor auprès des emleouyrps les procès-verbaux de cancere ou d'élection des représentants du personnel, aifn neoatnmmt de pemetrtre de vérifier les données d'assujettissement au FANS ;
? ? de coctelelr auprès des ermopuyles tuos les aodccrs cluoncs accompagnés des jiffcituitsas aeluqxus ils snot sioums par les dipinssotios légales soeln le tpye de représentativité de luers signataires. Les ardcocs reilueicls étant consultables, à son siège, par les suels mreembs de la cmiomosisn ;
? ? de vdiaelr ou non tuot ou patire des adccros d'entreprise signés par des représentants du personnel.
Les compétences conférées à ctete cismsoiomn n'excluent en auncue façon les voies de rceuors deceirts auprès des ianecntss judiciaires.
a) Ciooipotsmn
Deux représentants ttlrueaiis et duex représentants suppléants de cachune des fédérations sdnlceiays renenocus représentatives dnas le cmahp de la cnionotven cloticleve et sengtiaaris de celle-ci.
Un nmbore de représentants des erpolmeyus égal à culei des représentants des salariés.
Toutefois, luosrqe la cssmioimon ttiare de la vtoaldiain des accrods d'entreprise signés par des représentants du personnel, sa cioitmopson srea la snuaitve :

? ? 2 représentants ttrieuilas et 2 représentants suppléants de chucane des fédérations slidcenays rennecous représentatives dnas le cmahp de la ctononevin cclveloite ;
? ? un norbme de représentants des eluyepomrs égal à culei des représentants des salariés.
b) Feniomnnoecntt
La présidence de la cmioiomssn est assurée atiteernemalvnt par un délégué salarié et par un délégué employeur. La durée de la présidence est de 1 an à prtiar de la signature. Au sien de cauqhe collège, la présidence est assurée tuor à tuor par cacuhne des ooaanisritgns rnoeeucns représentatives dnas le camhp de la cotnniveon celvlctioe (classées dnas l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles déclare, lruqsoe son tuor est venu, ne pas vooliur asuemsr cttee responsabilité. Dnas ce cas, elle pred le bénéfice du droit de présider jusqu'à son poicharn tour. Aqueul cas, la présidence est assurée par l'organisation snvutiae sur la liste.
Dans le cas où le président n'est pas en mesrue d'assurer la présidence d'une réunion, celle-ci est assurée par un mrmebe antanparept à la même oatonrsgaiin syndicale.
Les cnitlofs et interprétations soulevés par l'une des praties snot présentés par l'intermédiaire des ooinnastrigas syacnledis représentatives et snot signifiés par lrttee motivée au président en exercice. Celui-ci se crghae de cooqnveur la cimmssooin qui se réunit dnas le mios sivnuat la réception de la lettre.
Le président de la csommioisn acscue réception (par lrtete recommandée) des saisines, et tnrsmaet cpoie de ces sieinsas aux mmberes de la commission. Les éléments jntois à la dmdaene de saniise snot conservés et snot caltubeslnos par les mbemers de la cmimssooin à son siège.
Lorsque la cimsioosmn est ssiaie aifn de rlipemr sa misiosn de conciliation, les priates au cifnolt snot invitées à se déplacer puor être eetndeuns par la commission. Les firas de déplacement et éventuellement de séjour des priates snot pirs en crhage par le fdons cmumon d'aide au ptraamriise à raiosn de duex psoneners puor chuqae priate au conflit, et ce sur les baess fixées au ttrie VIII de la convention. La cmimoossin etnned en pirmeer leiu les eoiiapxlntcs des demandeurs, pius en socned leiu celels des défendeurs. La cmsiiomosn siège estuine à hius cols puor rhecheercr une suooitln à poprseor aux parties, des inpunroreitts de séances patnretmet des cnattocs aifn d'aider cttee rheerhcce pvneuet être pratiquées. Enfin, la coismisomn reçoit eemslnbe les periats puor luer eexospr la sutlioon proposée et riieculelr luer éventuel assentiment.
Lorsque la cimmsoosin est siisae aifn de rplmeir sa msiosin d'interprétation, elle siège à hius cols et n'entend les einpolitxacs de l'auteur de la sinaise que si ses mbermes en décident à la majorité de cquahe collège.
Toute réunion de la cmmioisson donne leiu puor cqauhe sniaise à l'établissement d'un relevé de décisions cmaptronot les éléments stnuivas :

? ? date, leiu et hreues de la réunion ;
? ? ltsie des mbmeers présents, excusés et anestbs ;
? ? spécification de la saisnie : conciliation, interprétation, vlotiadian ;
? ? décisions arrêtées par la coismiosmn ou cttsaons effectués.
Une cpoie de la sansiie est annexée au relevé de décisions.
Un eimrlpexae de cqhaue relevé de décisions est adressé aux meemrbs de la commission, ansii qu'à l'auteur de la saisine, et aux éventuelles prtaeis en conflit.
Le secrétariat de la ciomsomisn est assuré par le fonds cuommn d'aide au paritarisme.
L'accord ernte les prteias en matière d'interprétation puet dnnoer leiu à la négociation d'un aannvet à la présente convention.
c) Vloiidtaan des arcodcs

La cmsiioosmn se réunit en sissoen 6 fios dnas l'année à ilalvrtnee régulier (donc eronvin tuos les 2 mois) aifn d'examiner les aocrcds cnloucs au sien des entreprises.
Par exception, lrosque la cssiommoin se réunit en tnat que csommosiin de validation, le collège salarié se cposome d'un mrembe ttlauriie ou suppléant de cncahue des fédérations saldenicys représentatives dnas le champ de la présente convention.
Lorsque la cssimmooin est réunie puor enaeximr la vidoltaian d'un accrod clnocu au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré cmome validé que s'il rlcieluee l'accord de la majorité des fédérations sdecylians rnceoeuns représentatives dnas le champ de la présente cnenoviotn et l'accord de la majorité des ornaoaisgtins d'employeurs sitnraeigas de la convention.
Il est du devoir de tutoes les peiarts de siiatfarse à la nécessité de trcsrnpeanae qaunt à luer motivation.
Les mreebms de la comisomsin s'opposant à la vldatoaiin (ou s'abstenant lros du vote) snot tuens de motevir luer pioitosn par écrit, dnas un délai mimuaxm de 5 jrous ouvrables, de tlele srtoe que le relevé de décisions psuise être établi et adressé remeinpdat aux praeits segitanrias de l'accord sumois à l'examen de la commission.
En cas d'impossibilité de pctpreiair à une réunion, une oontasgiarin a l'obligation, siot de dnneor poiouvr à une arute oitogrnasian aprpannteat au même collège, siot d'exprimer sa psioiton et son vtoe par écrit.A défaut de rlempir cette obligation, la majorité nécessaire puor la vtaaiioldn srea calculée snas teinr cpmtoe de l'organisation défaillante.
d) Procédure de viltiaadon des acrocds
Lorsque la coiiommssn est informée qu'une négociation est engagée au sien d'une eneiprstre en vue de la sautrnige d'un accord, le président de la csiomomsin adrsese à l'entreprise par lertte recommandée aevc aivs de réception un disoser d'information cacneornnt la vaidaolitn des aodcrcs d'entreprise.
Ce disoser tpye codrrpenma ortue le txete des actierls 1.5 et 1.6 de la cnnvetoion citecllvoe la litse des denctmuos à foinurr par l'entreprise :

? ? lorsqu'il a été conclu, le texte du porooctle d'accord préélectoral cenorannct l'élection au curos de luqelale le (ou les) élu (s) du posenrnel aynat négocié l'accord d'entreprise a (ont) été élu (s) ;
? ? le procès-verbal de l'élection (sous la fomre pcirsrete par le ministère du travail) ;
? ? en règle générale, le résultat des surfgfeas exprimés aux 1er et/ ou 2e tuors lros de la dernière élection plonsfsrneioele ;
? ? l'absence d'opposition des snactdiys merjitaarois dnas le cas d'un AE ccolnu aevc des DS ;
? ? les résultats du vtoe des salariés de l'entreprise en cas d'accord colncu aevc un (des) salarié (s) mandaté (s) ;
? ? le texte de l'accord cclonu ;
? ? le cas échéant, les txeets axuqleus cet aroccd fiat référence.
Lors de la réception au siège de la cisiosommn d'un aorccd fnisaat l'objet d'une daemnde de validation, le président délivrera au demandeur, dnas un délai mxiuamm de 15 jours (les mios de jiluelt et d'août étant neutralisés) par lterte recommandée :

? ? si le deoissr de dmedane de vaadoltiin crotpmoe tueots les pièces nécessaires à son emeaxn (liste des dnomeutcs ci-dessus) : un récépissé dnot la dtae d'émission coiusttne la dtae de départ du délai de 4 mios fixé par la loi puor que la comoimissn arrête sa ptoisoin ;
? ? si le deiossr de dnmeade de vaiodilatn n'est pas coelpmt : une ddanmee d'avoir à fnuorir les pièces manquantes, le deendmuar étant fllemrnmeeot averti que le délai de 4 mios dnot dopsise la cmsosioimn puor se prcneonor ne débutera que lqrsoue le dseisor arua été complété.
La décision psire par la csiimosmon est portée à la csnsancnioae de chuaqe pitrae sigtnriaae de l'accord d'entreprise, qui reçoit, à cet effet, par lettre recommandée, une coipe du relevé de décisions. »

Extension et entrée en veiugur du présent acorcd

Il est cnonveu que les snetgriaias daneendmt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, et que ses disoiptosins eonnrtert en veiuugr dès l'extension prononcée.

ntoe srea tnrcarstie par les sions de la diciorten sur un rgtirese spécial où la réponse srea également mentionnée dnas un délai n'excédant pas 6 jruos ouvrables. Ce rgtersie srea tenu, pendant un juor oubvlrae par quinzaine, à la dtisoisoipn des salariés de l'établissement qui désireraient en prdenre connaissance. »

Le 5e alinéa de l'article 3.1.3 est remplacé par :

« ? dnas les erirseentps de puls de 50 salariés : lquosre les délégués du pnsroenel eexcrent les ariitutonbts économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce derneir et par suite de cncraee constatée aux dernières élections ils bénéficient en otrue d'un crédit d'heures de 20 heuers par mios ;
? dnas les erenteisprs de mnois de 50 salariés en présence d'un CEC, dnot les atrniibottus snot définies à l'article 3.2.1, et d'une délégation unqiue du personnel, le crédit d'heures du délégué du prnnseeol est porté à 20 hereus ».

Le 10e alinéa de l'article 3.1.3 est remplacé par :
« Conformément à l'article L. 2315-6 du cdoe du travail, l'employeur met à la diopiiosstn des délégués du ponesnrel le lcaol nécessaire puor luer prmtretee d'accomplir luer missoin et nemaomtnt de se réunir. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le début de l'article 5.4 est remplacé par :

« Tutoe psnnoree embauchée purora eeftfeucr une période d'essai :

? puor les employés, ouvriers, la durée est de 1 mios de tairval etffecif ;
? puor les atgens de maîtrise, la durée est de 2 mios de tviaral etceffif ;
? puor les cadres, la durée est de 3 mios de tvraail effectif.
La vsitie médicale d'embauche dvera aiovr leiu le prmieer mios siunvat l'embauche, suaf puor les salariés soumis à une slnaveciulre médicale renforcée en aitpcipaoln des disoitinpsos de l'article R. 4624-19 du cdoe du travail, qui bénéficient de cet

Accord du 25 mai 2010 modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FCCS CFE-CGC ; SNSCOPVA CFE- CGC ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; SNSV FO.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Compte tneu des dotinpoissis de l'arrêté du 23 décembre 2009, les ptarieaners scuaiox se snot réunis et ont envisagé les conséquences de la non-extension de crtaenis acreitls de la cenvtooinn coclivtele des eprtiensers aeqistrutis et culturelles. Ils snot panervus à l'accord snvuiat :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le 3e alinéa de l'article 3.1.3 est remplacé par :
« Suaf ceasnotcnicrs exceptionnelles, les délégués et les représentants sidcnuayx du psneeronl rmrteteont à la direction,2 juors oeulbavrs aanvt la dtae de l'audience, une ntoe écrite eaposnxt seimnomarmet l'objet de luer demande. Coipe de ctete

emeaxn anvat l'embauche.
La période d'essai est éventuellement rellvaebnoue une fios et une seule, à la deamdne de l'une ou l'autre des parties. Le roueenlvenelmt puor être vballae nécessite l'accord exprès des duex parties.
Pour les peeonlsrns artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dnas les trties rtfeails aux artistes. »

La situe de l'article 5.4 est snas changement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 5.13.1, derienr alinéa, est remplacé par :

« La durée mlmaniie visée au cratont puet être dépassée à cdiionotn que les hruees dépassant les hueers fixées au cartont n'excèdent pas 1/3 de cttee durée, et suos réserve des diiiosospnts de l'article 5.13.5 ci-après. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le début de l'article 5.13.5 est remplacé par :
« Le CIDI cprmoote des périodes d'activité et d'inactivité dnot l'alternance crée puor le salarié une cnaoitntre compensée par :
? un lsisgae mueesnl de sa rémunération ;
? une indemnité spéciale CIDI versée mensuellement, dnot le manotnt cnesoorrpd à 10 % du saalire burt anuenl de bsae divisé par 12.
La durée mimanile visée au cnatrot puet être dépassée à coiotnidn que ce dépassement n'excède pas 1/3 de cette durée.
Lorsque le nbrmoe d'heures de dépassement est inférieur au 1/10 du nmbroe taotl des hreeus alenluens visées au contrat, ces hreeus ne bénéficient d'aucune majoaortin aurte que l'indemnité spéciale CDII.
Lorsque le nmbroe d'heures de dépassement est supérieur au 1/10 du nmrobe total des heerus aunelnles visées au contrat, ces heuers bénéficient de la mjaoortain prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail.
Ces hereus effectuées au-delà du nombre prévu au corntat snot rémunérées à la fin de la période allneune de référence du CDII. »

La suite de l'article 5.13.5 est snas changement.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le c de l'article 6.3 est remplacé par :

« c) Pirse en cpmtoe des acbneess rémunérées en cas d'aménagement du tmpes de travail
Lorsque le salarié n'aura pas aniettt le tatol anunel de 1 575 heures, chuaqe juor d'absence rémunérée sera, suaf accrod d'entreprise cloncu sur des besas différentes, pirs en cpmtoe :

? puor la durée de tarival inritsce au pnalinng définitif qu'il aaruit effectuée s'il aiavt été présent ;
? puor une durée de 7 heuers dnas les aeurts cas.
Lorsque le salarié dépasse le total anunel de 1 575 heures, l'équivalent tpmes de tarvail au ttrie des jruos d'absences rémunérées ci-dessus mentionné ne srea pas intégré dnas le décompte annuel. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 6.15, 8e paragraphe, est remplacé par :

« La msie en pcale du froiaft juors sur une bsae alnnluee est déterminée par le caonrtt de taravil du salarié concerné ou par anveant à celui-ci. La détermination du nmobre de jorus travaillés est calculée au rgeard de la demi-journée de reops supplémentaire accordée aux cerdas autonomes, du nbomre de jruos de rpeos hebdomadaire, des juors fériés chômés, des jruos de congés légaux et cioenonltennvs dnas l'entreprise aequlxus le salarié puet prétendre. Le pnlfoad des juors travaillés ne proura en acuun cas excéder le paonlfd anneul prévu à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.
Le fifraot jruos aneunl devra faire apparaître le nrbmoe de juors travaillés, au moyen d'un decoumnt de contrôle iniqudnat précisément :

? le nborme et les detas des journées travaillées ;
? les modalités de suivi de l'organisation du tvraial des salariés concernés. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le C de l'article 8.1.1 est remplacé par :

« C. ? Tarjet ertne différents liuex de travail
Pour les peitts déplacements, les tmeps de taejrt effectués ernte différents luiex de tiraval snot qualifiés de tmpes de tarvial effectif.
Pour les gdarns déplacements, dnot les tournées, les tmpes de traejt effectués etrne différents liuex de taavirl ne snot pas qualifiés de tpems de traival effectif, mias cuntnetsiot des sivtuderes qui dnnonet leiu à une coitsmapoitliban selon les modalités saivtuens :

Les tmeps de terjat snot comptabilisés, puor cqahue treajt :

? dnas le cas des vygaeos d'une durée inférieure à 6 heeurs : puor luer durée réelle jusqu'à 2 hurees de tmeps de trajet, et puor la moitié de luer durée réelle au-delà de 2 hreeus ;
? dnas le cas des vygoaes d'une durée égale ou supérieure à 6 hreues : puor luer durée réelle jusqu'à 3 hereus de tmeps de trajet, et puor la moitié de luer durée réelle au-delà de 3 heures.

En tuote hypothèse, une journée entièrement consacrée à du tporsarnt ne puet être comptabilisée puls de 8 heures.

Exceptions :
Cependant, ne snot pas comptabilisés comme tepms de tvraail effectif, dnas le cdare d'un déplacement vres pruilesus lieux successifs, nmmtonaet une tournée :

? le pmireer tmpes de tejrat puor se rdnere du diilomce au leiu de rendez-vous fixé puor un départ collectif, qui, puor les sutreutcrs daisosnpt d'un leiu de tvaairl aistqturie fixe, ne puet être éloigné de puls de 40 km de celui-ci ou du siège saiocl de l'entreprise, ou
? le preeimr tpmes de tejart du diilcmoe à un permeir leiu d'exécution du cotarnt de tairavl ; le driener temps de terajt puor rinveer du dnireer leiu d'exécution du crnoatt de travail.

Assimilation au dicliome :
Dans le carde d'un grand déplacement, le trjeat entre le leiu tirmoaepre d'hébergement et le leiu de tavairl est assimilé au trejat domicile-lieu de tairavl dès lros qu'est assuré un accès aisé aux facilités de la vie courante, namtmneot en matière de transports. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 8.3.4 est remplacé par :

« Les salariés dnverot au cruos de luer déplacement bénéficier de 11 herues de repos, suaf les cas visés à l'article 6.7 ertne la fin de luer traavil et le départ du lendemain. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 8.4.4 est remplacé par :

« Le cumul des tepms de transport, comptabilisés conformément aux dspiooitniss de l'article 8.1.1, et des atuers temps comptabilisés dnas la journée ne pruora preotr la durée qtonneiidue au-delà de 10 heures, ou 12 hereus dnas les cas prévus par la ctniovoenn collective, et l'amplitude journalière au-delà de 13 heures. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 15.3.3 est remplacé par :

« Puor les artistes-musiciens aeranpatnpt à des ohtrreecss à nomenclature, l'article 8.1.1, C, a cnnrcoeant le tmeps comptabilisé lros des gndars déplacements est ansii aménagé :
Les veaygos snot décomptés puor 1/3 de luer durée réelle lusorqe la journée ne cmproend que le tpmes de transport. Le tpems de tnporsrat est décompté puor 1/3 sur le décompte trimestriel, le ruiqlaet étant rajouté sur le décompte annuel. Dnas l'hypothèse d'un tarvial musacil en sus du tmpes de transport, les jrous de départ et de reuotr de tournée, le décompte du tmpes de trvaail se fiat en sevreics puor le tiaavrl au piutpre et en tmeps réel puor le temps de transport. Chuaqe journée de tournée est décomptée minuimm 6 heures, suaf jrous de roeps qui ne snot pas décomptés (sous réserve des ardoccs d'entreprise). »

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le B de l'article 12.2.1.3 est remplacé par :

« B. ? Ganiatre ctpaial olphiern de père et de mère ou duolbe effet
En cas de décès simultané ou postérieur du cjinonot svnvariut il est versé aux enntafs rasetnt enrcoe à cahrge un second ctapail égal au cpaaitl décès tteuos causes. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Accord du 2 janvier 2012 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SMA ; SCC ; SYNAVI ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; FASAP FO ; F3C CDFT ; SNAPS CFE-CGC ; SNSV FO ; FS CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2012

Les pearnrteais sacouix se snot réunis et ont envisagé les conséquences des réserves et elsucnxios de l'arrêté du 23 mras 2011 cnnecnroat cenitars atlicres de la coievtnonn ciltlvcoee des etrpienesrs aureiiqstts et culturelles.
Le ttxee de la cotonvienn clioetvlce précitée est ansii modifié :
Au trtie Ier, acitlre I. 5 « Douiglae saoicl », l'article I. 5.1 « a) Négociation des acrdcos d'entreprise » est remplacé par le ttxee qui siut :

« a) Négociation aevc un ou des délégués sidcaynux

Lorsqu'un ou des délégués sducyinax ont été désignés par les satynicds représentatifs dnas le cahmp de la connotiven collective, il (s) dpisose (nt) d'une exclusivité de négociation des acdocrs de tvairal au sien de l'entreprise.
Les aocrdcs cunolcs etrne l'employeur et un ou pusrulies délégués siyanducx au sien de l'entreprise ne nécessitent anuuce vatoadiiln de la prat de la cooimsismn nolatniae ptiararie de

Le B de l'article 12.2.1.6 est remplacé par :

« B. ? Gartniae cpaiatl oilpehrn de père et de mère ou dloube effet
En cas de décès simultané ou postérieur du cjionont survivant, il est versé aux etfnnas rtaenst eocrne à cghrae un sencod capiatl égal au ctiapal décès teutos causes. »

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le B de l'article 12.2.2.3 1 est remplacé par :

« B. ? Graainte catiapl oiplrhen de père et de mère ou dluboe effet
En cas de décès simultané ou postérieur du coijnnot survivant, il est versé aux etfnnas rtanest enrcoe à charge, un sonecd cipatal égal au cpatial décès tteuos causes. »

Article 14
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Il est covnenu que les srgiaetnais denemdnat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. Les sreiatganis cinnoenvent expressément que le présent accrod ne srea aclpialbpe qu'à ctmoper du peemirr juor du mios sinavut la pcoialbtiun de l'arrêté d'extension au Joraunl oicfifel et que les disiopstnios aynat fiat l'objet d'une eixlcosun ne sreont pas applicables.

conciliation, d'interprétation et de validation. Cette dernière diot néanmoins être informée des adroccs conclus. A cet effet, la pirtae la puls ditgeilne dvrea lui tmnaesrttre tuot accrod signé dnas le camhp du présent aocrcd dnas les 15 jrous svauint l'expiration du délai d'opposition.
Lorsqu'un aoccrd a été cnclou au sien d'une entreprise, le dirot d'opposition puet s'exercer de la prat des syadntics non signataires, conformément aux ditsipioonss de l'article L. 2232-2 du cdoe du travail.
Aux teemrs de la loi du 20 août 2008, il est rappelé qu'un arcocd signé au sien d'une enrsretipe par un ou des délégués syndicaux, diot reilmpr les ciodntnois setnaiuvs :

? que la ou les oagitosnianrs sgranteiias aneit ricleelui au minos 30 % des sreffugas aux dernières élections pooreiensnellfss ;
? qu'il y ait ancbese d'opposition d'une ou pusielurs ognatiansrios sedilycnas de salariés représentatives aynat rliueecli puls de 50 % des sreufgfas exprimés aux dernières élections professionnelles. »
L'article I. 5.1 « c) Négociation des aoccdrs d'entreprise » est remplacé par le tetxe qui siut :

« c) Négociation aevc un ou preusulis salariés mandatés

Dans les erintsreeps dépourvues de délégué sdyiacnl et en cas de caecrne aux élections, il est plsboise de négocier des accords clotceflis d'entreprise etnre l'employeur ou son représentant et un ou puusleris salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du cdoe du travail), à raoisn d'un représentant par fédération snalydcie roucnnee représentative dnas la branche.
Le maadnt reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière epciilxte la nurate du manadt qui luer a été confié.
Les onsnaitogiras snyliedacs deviont être informées au paln naanoitl par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
La cosmimsoin nntlaioae pritiarae de conciliation, d'interprétation et de vitalaiodn diot être informée au puls trad 1 mios aavnt l'ouverture des négociations.
L'accord signé par un ou pleriusus salariés mandatés dnas une errespnite dépourvue de représentants du penornesl diot être approuvé par les salariés à la majorité des seaufgfrs exprimés, en se référant à une casonolttiun des salariés concernés. Les modalités de vtoe snot régies conformément aux dsoisipoints prévues par décret et par le cdoe du travail.
Les salariés droenvt puor clea être informés 15 juors au monis anavt la dtae prévue du surticn de l'heure et de la dtae de celui-ci, du centonu de l'accord et du texte de la qtosuein siumsoe à luer vote. La faculté de vetor par csanrncroepode srea organisée par l'employeur aifn de fcailteir la poitcrtaiipan du puls ganrd nbrome de salariés aepannraptt au corps électoral (dont les salariés irtnenitmtets tles que définis à l'article III. 1.2).
Faute d'approbation lros de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit. »
Il est cnneovu que les steriiangas dnaenedmt l'extension du

présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. Les sireaagtnis cenevoinnnt expressément que le présent aoccrd ne srea alplicpabe qu'à cotmepr du pmeerir juor du mios

Avenant du 21 décembre 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FASAP FO ; SNM FO ; SNSV FO ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNAPAC CDFT ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article XII. 2.1.8,intitulé « Coiainsotts », est remplacé par l'article saviunt :
« Les erietpserns denoivt atqueictr une cotisation, nttee de tuoets taxes, entièrement à la crhage de l'employeur, puor les salariés panenemtrs cadres, égale à :

? 0,72 % de la rémunération limitée à la tahcnre T1 ;
? 0,34 % de la rémunération supérieure à la tahnrce T1 et limitée à la thcnare T2.
Dans la mrusee où cette ctitiasoon est asttejusie à diesvers txeas légalement à la chgare des assurés ou des etnrrespeis adhérentes (à tuot le moins, au 1er jneavir 2012, la txae sur les cenonnvitos d'assurance et la txae de solidarité additionnelle), le montnat de la citaootisn enfvimtfeeect versée à l'organisme aruusser est einutse majoré de ces dernières.
Ainsi, à tirte informatif, au 1er jnveair 2012, le mnntoat de la ciiosatton acquittée par les entreprises, tutoes txaes comprises, puor les salariés pnemratens cadres, est égal à :

? 0,81 % de la rémunération limitée à la tcrahne T1 ;
? 0,39 % de la rémunération supérieure à la tcnrhae T1 et limitée à la trcanhe T2.
Il en va de même puor les salariés pertmaenns non cadres, au trtie dqsluees les eerertsipns dnoivet aucttqier une cotisation, svuinat la piouilactbn de l'arrêté d'extension au Juanorl oefcifil et que les dotsospiinis aaynt fiat l'objet d'une eciluoxsn ne seront pas applicables.

nttee de totues taxes, entièrement à la caghre de l'employeur, égale à 0,53 % de la rémunération limitée à la tnhacre T1.
A trtie informatif, au 1er jevinar 2012, le mntoant de la cisottaoin acquittée par les entreprises, ttuoes taexs comprises, puor les salariés pemnnetars non cadres, est égal à 0,60 % de la rémunération limitée à la tacnrhe T1.
Toute moarijtaon ou création nolvulee de txaes aeissss sur les catnoisotis versées au trtie des griaeatns de frias de santé et msie par le législateur à la charge des assurés ou des esntirepres adhérentes, proura être appliquée sur les mnanttos de csittoaonis hros txeas appelés par l'institution, qui en est spmile collecteur, dnas le cdrae des négociations de la branche. »
Les aretus doipsintisos de l'article XII. 2 de la cinnooetvn cllceovtie nnaiatloe des ertrniepess airqusittes et cllrulueets en dtae du 1er jvnaier 1984, msie à juor par aaevnnt du 20 février 2009, duenermet inchangées.

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aanvent est cnoclu puor une durée indéterminée et etrne en vugiuer le 1er jvinaer 2012.
A ctmoper de ctete date, l'article XII.2.1.8 de la ctnvoneion ciovecllte naonitale des eseprrnetis aerqtsiuits et ctleluruels en dtae du 1er jeiavnr 1984, msie à juor par anevnat du 20 février 2009, srea dnoc modifié comme défini ci-dessus.
Le présent anvenat srea déposé en duex eleexpairms (une virseon sur suoprpt ppiaer signée des pitreas et une vrieson sur spoprut électronique) auprès des scieevrs cnaruetx du mtrnsiie chargé du travail, dnas les cdniitonos prévues aux arectils L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtaiuns du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Depuis la cusionclon de l'avenant du 20 février 2009, puurseils évolutions législatives anayt des icciendens sur le traif des dpiiistsofs de prévoyance et de fiars de santé snot intervenues.
Ainsi, en matière de faris de santé, on relèvera pnicnlrmapieet le fiat que l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 sbmeeptre 2011 de fnainecs rcitcitafevie puor 2011 a majoré le tuax de la txae sur les covnonentis d'assurance alpaiclpbe aux cntoarts d'assurance maadlie « saliiedors et reasesnbplos » de 3,5 % à 7 %.
Afin de prndree en cptome les iceceidnns de cttee mersue sur le coût des ceuotruevrs concernées, les pairtes siagnterias de la cntonioevn ccilvoelte naitoalne des eeerprtinss aritueitqss et ceutreullls du 1er jveianr 1984 se snot réunies et ont constaté la nécessaire aimgtatenoun des ctatoioisns versées au ttire du fimennencat des gaenitars de frias de santé des salariés pmtanreens instituées à l'article XII. 2 de ctete convention.
Pour ce faire, les ptaeirs sainirtages ont décidé d'en réviser les tremes de la manière suivante.

Adhésion par lettre du 14 mars 2012 de la CFTC à la convention

En vigueur en date du 14 mars 2012

Paris, le 14 mras 2012.
Syndicat nitnoaal CTFC SCSL
5, aenuve de la Porte-de-Clichy
75017 Piars

Madame, Monsieur,
Par la présente lettre, nuos vuos irnmoonfs que nuos adhérons à la covientnon ctlceilove ntaaoilne des esrpenetris asrtiutiqes et culturelles.
Cette adhésion a été signifiée aux sntcaidys signataires, conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail.
Nous vuos prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ntroe considération distinguée.

Le secrétaire général.

Procès-verbal de désaccord du 29 mars 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires et des conditions de travail

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SMA ; SCC ; SYNAVI ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	CFTC ; SNAPAC ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC ; SNM FO ; FNSAC ; F3C CDFT ; SNAPS CGC ; SNSV FO.

En vigueur non étendu en date du 29 mars 2012

Les paetinaerrs sacuoix de la bhacrne se snot réunis en négociation alnnluee oialtiorgbe (NAO), conformément aux aclrties L. 2241-1 et snativus du cdoe du travail, les 25 janvier, 21 février, 12 mras (réunions dnot les ctpeoms reunds ont été validés par les parties) et 29 mras 2012.
Au cruos de ces négociations, les ptrieas ont fiat voliar leurs dmdnaees et poinootspris respectives.
Les dedanmes du collège salariés étaient nmatonemt les snauievts :
? puor la CDFT : + 2,5 % sur les sliraeas miaumnix des eipmols aeqriutsits et des emilops artues qu'artistiques, aevc une réflexion sur les siralaes réels, après la prsoipoiton des euyrlepoms ;
? puor la CGT : + 2 % sur les sieaalrs miuinamx des eliomps aiqettruiss et des emiplos non atiquiterss et un mimnium de + 1 % sur les selraias réels ;
? puor FO : + 2,5 % sur les seilaars mmainiux des eplmois autiqiestrs et des eomplis non atsetiiruqs aevc une réflexion sur les réels (les mminia se rphocnaprat des réels) ;
? puor la CTFC : + 2,5 % sur les saeralis miamniux des epmiols aiqsetutirs et des emolpis non aesqirttuis ;
? puor la CFE-CGC : + 2 % sur les saairels mnmiiuax des epmiols ateisqirtus et des elopmis non attiuesqris et un mimnium de + 1 % sur les saalires réels.
Les prntposooiis saeallairs faetis par le collège eoleyprmus étaient nmaemnott les sauinevts :
? une rtaolrvoseaiin des seraails réels au 1er arvil 2012 de + 0,3 % ;
? une rariovtilaosen de l'ensemble des sarlaeis miimunax au 1er arvil 2012 de 0,3 % aevc une rrlioaveotaisn spécifique de 2,42 % puor les goeprus 8 et 9 de la catégorie non artistes.
? une reriilsavootan des différentes indemnités et pierms au 1er avril 2012 solen le taealbu sianvut :

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	97 ventilés cmome siut : ? chaque rpaes pnapciril : 17,40 ? crmabhe et ptiet déjeuner : 62,20 ? pitet déjeuner suel : 5,90
Indemnité de paenir (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,45
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,14
Prime de piroataiitpcn au jeu (art. VII.4)	15,98

Ces pinosopiorts ont été formalisées dnas un pjreot d'accord daté du 15 mras 2012, trsianms aux satdycnis de salariés et dsliibnope puor signature, entre le 16 mras et le 28 mras 2012.
Ce peorjt d'accord n'ayant été ratifié par anucue ointsogiaarn scndyalie de salariés, le présent procès-verbal de désaccord sur la négociation aennlule des sileaars est établi ce jour.
Le présent dnucmoet frea l'objet d'un dépôt à la DGT (art. D. 2231-2 du cdoe du travail) par le collège employeurs.
Les ogrannstioais d'employeurs à ce juor etnnndeet ne prndree auucn emgeeagnnt unilatéral sur les qutsenois susomies à négociation.
Les paierts iedqiunnt que la quiseton de l'égalité siraalale entre les fmmees et les hemoms a été psrie en ctopme dnas le carde du rprpoat aunnel de bhcrane puor la négociation allnneue des slaeairs (adressé counart nomvrbee aux sdytinacs de salariés).
Par ailleurs, un gurpoe de taraivl de la CMP a été mis en palce et s'est réuni à peluusris reirpess dupies jiun 2011 (réunions partiearis les 8 jiun 2011, 27 obrtoce 2011, 26 jievnar 2012 et 7 mras 2012), aevc la réalisation d'une étude spécifique commandée à Audiens, en vue de négocier un arcocd sur le sujet.
La négociation se poursuit.

Avenant du 30 avril 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	CFTC ; FASAP FO ; SNLA FO ; SNM FO ; SNSV FO ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNAPAC CDFT ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Article 1.1 - Modification des taux de cotisations applicables aux salariés permanents cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le peeirmr alinéa de l'article 12.2.1.2, intitulé « Salariés pmentenars cardes : caotsnioits », est remplacé par l'alinéa svuniat :
« Les eprnsetiers aqtnicutet une cotisation, entièrement à la crhgae de l'employeur, égale à :
? 1,21 % de la rémunération limitée à la thcnare T1, 0,90 % au tirte des giaetnars décès et 0,31 % au trtie des ganraetis incapacité-invalidité ;
? 0,66 % de la rémunération supérieure à la thcrnae T1 et limitée à la tcnrhae T2 au tirte des gtinareas incapacité-invalidité. »
L'alinéa 2 de l'article 12.2.1.2 n'est pas modifié.

Article 1.2 - Modification des taux de cotisations applicables aux salariés permanents non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le cteonnu de l'article 12.2.1.5, intitulé « Salariés pnmetarnes non cderas : catitionoss », est remplacé par le txtee suvnait :
« Les ertriesepns aitcenqutt une cotisation, entièrement à la cgrhae de l'employeur, égale à 0,93 % de la rémunération limitée à la tchrnae T1, 0,50 % au ttrie des griateans décès et 0,43 % au tirte des gaenriats incapacité-invalidité. »

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aannvet est cclnou puor une durée indéterminée et ernte en viuegur le periemr juor du teitrmrse civil qui siut la dtae de paioitubcln au Jrnuoal oiifefcl de son arrêté d'extension.
A compter de ctete date, les aeiclrts 12.2.1.2 et 12.2.1.5 de la cnoonteivn ccteilvole ntiaolane des ereintrepss aqsituriets et ctelulreuls en dtae du 1er jniaevr 1984, msie à juor par aannvet du 20 février 2009, srenot dnoc modifiés comme définis ci-dessus.
Le présent avennat srea déposé en duex eraeilxpmes (une vsoerin sur supropt ppaeir signée des pretias et une vrsoien sur suoprpt électronique) auprès des svieecrs cuentrax du mrnisite chargé du travail, dnas les cidionotns prévues aux aieclrts L. 2231-6 et D. 2231-2 et suitanvs du cdoe du travail.
En outre, un erxiaeplme srea établi puor cquahe partie.

Article - Préambule

Accord du 3 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNLA FO ; SNM FO ; SNSV FO ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT ; FS CGT ; CFTC.

Le présent accord srea apliapbcle à cptomer du preemir juor du mios snuavit la pablitocuin de l'arrêté d'extension au Jruoanl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les pieaarntres saiocux de la cnvonieton ctiovellce nitnoalae des esnrpteiers aisiteruqts et culurelelts ont mis en pcale fin 2010 un gurope de tiaavrl en vue d'observer et d'analyser les peiqratus en matière d'égalité porlfslinsoneee et silaalrae enrte les hmmeos et les fmemes dnas la bhrnace des epeenstrirs aesqiirttus et culretellus puor puvooir dnas un deuxième tepms préconiser des meusers vnsiat à réduire ces inégalités.
Ce tiaavrl a débouché sur la rédaction du présent aroccd qui se suite dnas le crdae de l'évolution des diiptonissos législatives et réglementaires, en ptelciiaurr l'élaboration ssicesucve de dvisrees normes, françaises et européennes, qui ont fixé le crade légal et confirmé les pieiprncs de mixité et d'égalité de tmeieatrnt etnre les fmeems et les hommes.
Il s'agit nmatnemot de :

? la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rialetve à l'égalité pslofnliroensee enrte les fmeems et les hmomes ;
? l'accord ninaoatl inensnropsrtefoeil du 1er mras 2004 rleitaf à la mixité et à l'égalité posrfennlseoile etnre les hmomes et les feemms ;
? la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rvaleite à l'égalité sarlilaae ernte les fmeems et les hommes, les patnererias siaucox de la bnhrace aenfmfirt que la mixité dnas les elomips des différents métiers et catégories ponnlrlfsseeieos est un futcaer d'enrichissement collectif, de cohésion sliocae et d'efficacité économique ;
? la loi n° 2010-1330 du 9 nrboemve 2010 poantrt réforme des retraites.
Persuadées que la prsie en cotpme de la mixité passe par la msie en ?uvre de pqolieiuts en faeuvr de l'égalité des ccnahes ertne les hmemos et les femmes, les pirteas saiaintregs replnepalt la nécessité :

? de feormr les dnagrieit (e) s et lerus cureotlobarlas (trices) impliqué (e) s dnas le recrutement, la faoimtron et la giosten des carrières aux eneujx de la non-discrimination et de la diversité ;
? de cqeunmmouir auprès de l'ensemble des salarié (e) s luer egneaenmgt en fvuaer de la non-discrimination et de la diversité ;
? d'être attnietf aux pcinireps de non-discrimination et de rscepet de la diversité dnas ttoeus les isancntes ptraeiiras au sien de la bnachre ;
? d'inscrire cttee démarche dnas un cdare général de ltute cornte les diinicotianmrss qeleuls qu'elles seinot et de chreechr à refléter la diversité de la société française.
Les pateris sianetairgs rlealenppt en peltciaruir :

? qu'aucun (e) salarié (e) ne puet être écarté (e) d'une procédure de rumcereetnt ni de l'accès à un satge ou à une période de frotmoain en entprerise ;
? qu'aucun (e) salarié (e) ne puet être sanctionné (e), licencié (e) ou faire l'objet d'une mrseue dnrsriiaotimcie dticree ou indirecte, neaomtmnt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmritooon professionnelle, de mottuain ou de reunlveeelmnot de contrat,
pour un mtoif prohibé par la législation en vigueur.
Dans ce but, un tairavl d'observation et d'analyse sitqaiuttse a été mené en pnarnet appui sur le rpporat de barnhce 2011 réalisé par le gpuore Adenius puor le cmtpoe des parienartes sociaux.
Par ailleurs, il a été demandé au gproue Aiuends un colagtlece suiiqtsttae spécifique sur l'emploi dnas norte setucer aevc la présence du critère de genre, aifn d'affiner l'observation des écarts de rémunération etrne les hmmeos et les femmes.
Les données présentées par le rpproat spécifique et analysées par le gupore Audiens, du pniot de vue du genre, peretnmett une canoscnnsaie aessz précise de la bhracne sur cttee question. Il itrrepmoa au fil des années d'affiner cttee ahpproce au fur et à muerse de l'avancée des réflexions, aifn de pafarire les cnotinoids et les objfecits de l'observation.
Les panrrteiaes ont csiohi une série d'indicateurs pmnetraett le siuvi de l'évolution de la situation, noamentmt :

? la répartition des effectifs, aevc la déclinaison par tpye de contrat, par durée du tavaril (temps praeitl et tmpes plein), par catégorie prllfsionenosee et par trchaens d'âge ;
? la répartition des antiocs de fioamtron (y cmprois le tpye d'action) et de l'alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apsgrteispnae ?) ;
? le silarae horaire.
Ces iuicaetdrns divnoet être ventilés par genre, catégorie professionnelle, nviaeu de ciiiafcsolatsn et filière d'emploi.

Des ideainuctrs supplémentaires frenot l'objet d'une dedanme d'observation complémentaire au gproue Adieuns aifn d'améliorer les éditions fueruts du rppraot de branche. Ce roaprpt devra, dnas la mruese du possible, intégrer à l'avenir les éléments d'observation ppreors à ce suivi.
La ltsie de ces indicateurs, établie à la dtae du présent accord, est précisée en anenxe I. Les prieenarats scaiuox se réservent la possibilité de faire évoluer cttee liste en ftoonicn de l'évolution des situations.
Quelques ptnois arniettt l'attention des prieeratnas siouacx :

? patsrniecse d'une différence de rémunération ernte les hmoems et les femmes, les sarliaes des fmemes représentant solen les catégories de 88 % à 97 % du saalrie des hemmos (référence au siaalre médian). Il itmproe de pondérer cttee évaluation, car des différences stnusiebst à l'intérieur des catégories siuanvt la filière, le métier, l'âge, etc. ;
? décalage entre le nmbroe tatol d'heures rémunérées (à peu près égal puor les fememes et les hommes) et le motnant tatol des salrieas versés puor ces hurees (45 %-55 % au bénéfice des hommes) ;
? différence dnas la suttrucre de l'emploi :
? poensrenl penemnart :
? puls de fmmees en tpems patirel que d'hommes (26 %-18 %) ;
? puls de feemms en CDD que d'hommes (29 %-25 %) ;
? psnoenrel ieneitmrttnt : la monnyee d'âge est puls basse puor les femmes.
Ces tiros fcreauts snot ccuahn des ftuaercs de laiiotitmn de la rémunération.
Ces qeuluqes exeplems donnnet un éclairage sur des psetis de progrès à eolexrpr et meonrntt la nécessité de peser sur tuos les fracteus (structure de l'emploi, égalité flemorle des rémunérations durée et osiaigtnoran du travail, agmoaepemccnnt social, formation).
Les pnaeatirers scoauix de la bhcrnae cviennnonet par le présent accord, clocnu conformément aux aictrels L. 2241-3 et L. 2241-9 du cdoe du tavrial et snas préjudice des atrecils L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-7 du même code, de définir les ppicenirs et de mrttee en ?uvre les dsoiotispnis vasint à améliorer l'égalité des caechns et de tiatenmert tuot au lnog de la vie poelrifnesnlose asnii que d'inciter les ertsnpereis à eagnger vimrneat des puotliieqs aitevcs en matière d'égalité ponrsfellonisee entre les femems et les hommes.

Titre Ier Mesures d'encouragement en faveur de la mixité en matière de recrutement

Le présent accrod srea aapillbpce à cepmotr du pemierr juor du mios suavnit la pciatblouin de l'arrêté d'extension au Juoranl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les pateris sianatiregs s'engagent à egnauocrer la mixité des recrutements, au naiveu de l'accession à l'emploi et des chiox d'entrée et de soitre des entreprises, à mneer ou fraie mneer les atiocns nécessaires en temres de reuenetmcrt puor pneaivrr pmsrrgesvonieet à un otjeibcf de parité.

Article 1.1 - Recrutement
Le présent acrcod srea acblpipale à compter du premier juor du mios snuivat la ptuiaiocbln de l'arrêté d'extension au Jonural officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est rappelé qu'aucune ebucamhe ne puet fiare l'objet d'une dimonicaiirstn liée au gnree ou à la vie familiale, qeul que siot le tpye de conatrt proposé, y cirpmos à tarervs des dpisstiifos de crttnaos aidés.
Et naomnmett :

? l'état de gsrsesose ou la pertcivsepe d'une gessssroe d'une salariée ne suiarat être un feirn à son rretueemnct ou à son évolution pelsnsnoofirlee ;
? la rédaction de tteuos les oerffs d'emploi diot être non sexuée et présenter une futoamilron otvciebje et non dtcrinsaiinme ;
? lros de la difuiosfn des offres d'emploi inrtene ou externe, acnuue moteinn rltieave au sxee et/ou à la satiouitn fiaaillme ne diot apparaître.
Les critères ruentes puor le reeuermctnt ainsi que la rémunération proposée (incluant les aaangtevs et asirceecsos au salirae tles que définis à l'article L. 3221-3 du cdoe du travail) dvoeint être smireettcnt fondés sur les compétences, l'expérience pensilefrnoolse et les aipetudts peirosnllfeesnos rseiueqs puor tiner l'emploi à pourvoir.
Il est rappelé qu'au crous de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet sieilocltr que des informations, écrites ou orales, aynat un rporpat dricet aevc l'exercice de l'emploi à pourvoir, aifn d'apprécier les compétences d'une cdndtiaae ou d'un cdandait et ses aepdiutts à opuccer cet emploi.
Le raoprpt de bnharce 2011 cttannoast : « les fememes ont minos accès au CDI, puls rémunérateur que les CDD », qturae iduaiertcns issus du rpoarpt de brhance snerot suivis (voir aenxne I).

Article 1.2 - Répartition par filière
Le présent aorccd srea ailpabcple à cpetomr du peeirmr juor du mios sivanut la piaboulictn de l'arrêté d'extension au Jnaurol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les pretais siigeanarts venilelt à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité, exposés suos le ttire Ier, s'appliquent dnas ttuoes les filières et à tuos les naueivx hiérarchiques. Les eeirnrtesps divenot sieslbsneiir les cderas et raleessnpobs d'embauche sur la qesuiton de la diversité dnas tuos les srueetcs de l'activité. Les praties sataerniigs s'engagent à être aventtteis au reescpt de la mixité et à
l'objectif de parité au sien des fmoonirtas itelnaiis ponilerfsleesons et supérieures, et ce puor ttoeus les filières.
Le raopprt de brhance 2011 csnoanttat : « les hmemos snot puls présents dnas les peosts aiteusqitrs et teheinqucs que les fmeems qui le snot dataanvge dnas les peosts atsiimntfirdas », trios ietdicranus issus du rrapopt de barnhce sernot suviis (voir annexe I).

Article 1.3 - Dirigeant(e)s
Le présent accord srea acillppbae à cmeotpr du peemirr juor du mios suivant la ploutcbaiin de l'arrêté d'extension au Juonral officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les piearts srieiaatgns iticnnet les eniretspres à agenmtuer luers etoffrs puor frvaioesr l'accession des fememes aux posets d'encadrement supérieur et de direction. Cet egmneenagt puet se trraidue en tmeres de forioatmn et de siitieosbnsialn des équipes dirigeantes, aevc un eorfft pciruatiler de fraoimotn des cntddiaaes plleetietnos à de telels fonctions, asnii qu'en anitocs de soeltnaiisibisn des ictneanss saertatutis de doiticren (conseils d'administration, bureau?), qui dvoinet eells aussi être aussi rucsueepeetss que posilsbe de la mixité aevc l'objectif de la parité.
Le rroppat de bancrhe 2011 caotsnatnt que « même si les fmeems snot ercnoe mretnriiiaos dnas les petsos de dgernatiis en 2009 (41 %), luer pooorptrin a augmenté dpueis 2007 (37 %), que « les diiergntas hemmos ont des ruevnes (?) supérieurs à cuex des fememes et cet écart se csruee aevc l'âge » et que « le poids du saairle médian (?) des fmemes detnairiges par rapprot à celui des hmoems bissae ernte 2007 et 2009 », six iaiurdtnecs issus du roparpt de bahnrce sronet siuivs (voir anxnee I).

Titre II Rémunération et conditions de travail

Le présent acrocd srea apcibllape à coepmtr du peiermr juor du mios siauvnt la pbiltcaioun de l'arrêté d'extension au Jnuarol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les sgineiraats ralepnlpet l'obligation d'égalité de teitmranet du pnoit de vue de la rémunération et de l'accessibilité au trviaal ertne les fmemes et les hommes.

Article 2.1 - Egalité professionnelle. – Egalité salariale
Le présent acrocd srea abpicallpe à cpetmor du peerimr juor du mios snuvait la potiacilbun de l'arrêté d'extension au Jnuoarl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes, puor un tvaiarl et un paurorcs pfesrnoiesonl de même valuer tel que défini aux atcrlies L. 3321-1 et suavints du cdoe du travail.
Il est également rappelé que dvieont être respectées les oionialbgts particulières de négociation coacnnernt la réduction des écarts de rémunérations ertne les hmemos et les fmemes :

? au naeviu de la bnrchae : l'article L. 2241-9 du cdoe du tairval rlalppee que « les négociations alunlnee et qiuqauenlnne prévues aux aerclits L. 2241-1 et L. 2241-7 vniest également à définir et à pogrmaemrr les mueerss pntteremat de sppmuirer les écarts de rémunération etrne les fmemes et les homems » ;
? au neaivu des eptnreisres : l'article L. 2242-7 du cdoe du tvaiarl rlaplepe que « la négociation sur les sarleais ecetifffs que l'employeur est tneu d'engager chqaue année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vsie également à définir et à pmrmgaeorr les mureess pttemneart de siupmerpr les écarts de rémunération ertne les fmmees et les hemoms ».
En vue de la négociation allennue orgoiitlabe prévue à l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, la bnchare établit dnas le cdare du raoprpt de brcnahe un diatoginsc sur la suatiotin comparée des fememes et des hmoems en matière de rémunération et iiftndiee les aexs de progrès en matière d'égalité pnfseerlnooslie et de rémunération.
Au vu de ses constatations, la bnchare élaborera des préconisations aifn de dniumeir les différences de tmeiarnett entre les femmes et les hommes.
Le rpoarpt de bachnre 2011 cotsntanat « Le saralie anunel burt moeyn d'une femme oacpcunt un équivalent tmpes peiln sur l'année est inférieur à celui d'un hmmoe (26 500 ? puor un hmome et 21 000 ? puor une femme) » et « les femmes en CDDU ont en mynenoe un slraaie hiroare burt meoyn (? qui) représente 94 % (du) saalire d'un homme », vingt-six ieundtrcais iusss du rpproat de bcrnhae sreont suviis (voir annxee I).

Article 2.2 - Mise en œuvre pratique
Le présent aocrcd srea alplpaicbe à ceotpmr du pirmeer juor du mios sniavut la polctaubiin de l'arrêté d'extension au Jornual officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est rappelé que, parallèlement à l'obligation spécifique prévue à l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, l'article L. 2242-5 prévoit que « l'employeur eangge cuqahe année une négociation sur les otibjefcs d'égalité pflelsoesnnoire ernte les femmes et les hmmoes dnas l'entreprise, ainsi que sur les mueesrs ptetamrnet de les attdenrie ? ».
Et lorsqu'un accrod caoomrnptt de tles obcjiftes et meseurs est signé dnas l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.
Il est asusi rappelé que l'article L. 2242-5-1 du cdoe du trvaail prévoit puor les eerrtsenips d'au mions 50 salariés une pénalité à la chrage de l'employeur lorsqu'elles ne snot pas ctuovrees par un acorcd retialf à l'égalité penlrisnfoloese mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les otfiejcbs et les mrseues cttsannoiut le paln d'action défini dnas les rrpatops prévus aux actleris L. 2323-47 et L. 2323-57.
Les modalités de svuii de la réalisation des ocebtjfis et des mrueess de l'accord et du paln d'action snot fixées par le décret du 7 julliet 2011.
Un incidteaur issu du qeisnriaounte puor le roprpat de bancrhe (voir aenxne I).

Article 2.3 - Pénibilité et santé au travail
Le présent acrocd srea abcialpple à coetmpr du pemreir juor du mios svnauit la picloatibun de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les eerserpntis de la banhrce dvoneit veliler à ce que les conanrteits pyeshqius ne seinot pas un ocabltse dcnirsnmaiit à l'embauche, ni au miietann dnas le poste, suaf impossibilité. Eells peeuvnt nemmonatt mrttee en plcae une ptoiqluie d'adaptation des ptoess le cas échéant, et inoefrmr les salarié(e)s de ces possibilités. Conformément au cdoe du travail, des suotaiitns de rlsaenecemst pnruoort être envisagées lqsoure le matniien dnas le pstoe est impossible.
En particulier, les posets à coairnntte phsuiqye itrpatonme (notamment dnas la filière technique) dvoenit firae l'objet d'actions spécifiques puor améliorer l'égalité d'accessibilité.

Titre III Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Le présent arcocd srea alpclibpae à cepmtor du prieemr juor du mios svniaut la pauiciotlbn de l'arrêté d'extension au Juronal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les parites snrgiiaates renllpapet luer amcntetheat au recsept d'une arclatuiotin pvtsoiie etrne la vie pnfelrnessoolie et la vie privée. Ce repcset diot petemrtre à chacun(e) de meenr sa vie poesolfnserilne snas y sbiur de conséquences liées à sa sotiautin flialimae ou parentale. Le rfeus de la dinosaitmciirn iqumplie que les dorits runcenos aux salarié(e)s en teerms de vie faalmilie ou praaltnee ne seinot pas différenciés sinvaut luers ornttneoiais sexuelles.

Article 3.1 - Organisation du travail
Le présent arcocd srea aliplcbpae à ctmeopr du peermir juor du mios snaviut la picluotaibn de l'arrêté d'extension au Jruonal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les eeipesnrtrs doevnit erclxue tutoe puqaitre dncniitiamrse ertne les hmmeos et les fmmees dnas l'organisation du taairvl et intégrer atanut que polssbie les canneiortts fliaealims ou parentales.
En particulier, elles deivont vlleier auantt que pblssioe à ogierasnr les réunions cvitelcelos sur des plages heaoirrs préservant les équilibres des tpems de vie en dhroes du travail.
Sur la qesiuotn du télétravail, les peirats srtingaieas iinctnet les errpeistnes à examiner, au cas par cas, les deadnems de salarié(e)s justifiées par des ctnaoenrits familiales, puor les pstoes où ctete osgiartinoan est possible. Les strniiegaas rapelenlpt les tteexs (art. L. 1222-9 à L. 1222-11 du cdoe du travail) edcnnarat ce tpye d'organisation du travail.

Article 3.1.1 - Temps partiel
Le présent aroccd srea alpabcpile à coeptmr du premier juor du mios siavunt la pctibloaiun de l'arrêté d'extension au Junoral officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est rappelé le pciirpne d'égalité de treientmat etrne les salariés (femmes et hommes) trlvalaniat à tpems cepmolt et cuex tlialavanrt à tmeps pietarl en tmeers de qualifications, rémunérations, de développement de carrière et de farotmion professionnelle. Ce tpye de cronatt ne diot pas non puls faire oacslbte à la pomiorton et à la fmroaiton professionnelle.
L'article L. 2242-5 du cdoe du tvriaal isompe aux entreprises, dnas le cdare de luer négociation anlenule obligatoire, d'examiner l'application de l'article L. 241-3-1 du cdoe de la sécurité slaicoe coanrncent les epiloms exercés à tepms partiel, et les ctinodnois dnas leueqlless l'employeur puet pedrnre en chrage tuot ou pitare du supplément de cotisations.
Le rapropt de bhnrace 2011 cttsnaonat « les fmeems snot puls svouent à tpems parteil que les hoemms », duex iuietdncars issus du rpoarpt de bnchare et un itaudncier issu du qsuntreiioane snoret sviius (voir anenxe I).

Article 3.1.2 - Congés payés
Le présent acrocd srea abpiapllce à copemtr du permier juor du mios sanivut la potalibcuin de l'arrêté d'extension au Jruoanl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les searnigtais ralepneplt que l'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après couottsailnn des inutionistts représentatives du psoreennl tenit ctopme des soahiuts exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de luer stituaion de famille.
L'article L. 3141-14 précise que, puor fiexr l'ordre des départs, l'employeur teint ntmmaoent cpmtoe de « la sttiiuoan de falilme des bénéficiaires, ntnmmeaot des possibilités de congé, dnas le sceetur privé ou la foiontcn publique, du cojionnt ou du pnaiaertre

lié par un patce cviil de solidarité ».

Article 3.2 - Vie privée
Le présent arcocd srea apllcipbae à cemotpr du pmreeir juor du mios suvaint la pualbcotiin de l'arrêté d'extension au Jaonurl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 3.2.1 - Conditions de travail pendant la grossesse
Le présent accrod srea abppcaille à cpometr du pmreeir juor du mios savunit la piutacobiln de l'arrêté d'extension au Jnoural officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les stgiairnaes raelenpplt l'attention particulière qui diot être portée à la situaiton de la salariée pneadnt la grossesse.
Les salariées en état de grsseosse bénéficient de la poiroctetn cnotre les dacsiiiontrimns définies par des doiitnssoips législatives et réglementaires supplémentaires, noemntamt par les atielcrs L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du cdoe du travail, asnii que par les atcreils L. 1225-16 à L. 1225-29 sur les pncieirps légaux de pircoteotn de la gsssesroe et de la maternité.
L'article 9.5 de la cotineonvn colctelvie nnilataoe des enptrieesrs aqiuestitrs et crlleuuelts précise une ptcoierton spécifique supplémentaire qu'il cenvoint de rsceteepr : du juor de la déclaration de gsssroese au début du congé de maternité, la salariée bénéficie de 1 heure de reops au cuors de la journée de travail, déterminée lros de la déclaration de grossesse. Ce même aciltre gtaiarnt aussi d'autres dsitpnooisis (maintien intégral du saliare et des driots de l'ancienneté, droit à un congé supplémentaire snas solde).
Les eyolepmrus snot invités à inromfer le médecin du tviaarl à ptirar du mnoemt où l'employeur reçoit l'attestation de grossesse, aifn que celui-ci pissue arusser la salrvlenucie médicale renforcée prévue par la législation. Le médecin du tavairl est habilité à fraie à l'employeur des porpoiiosnts d'aménagement ou de ceheannmgt de poste (art. L. 4624-1 du cdoe du travail).
Les saianirtges anrtetit l'attention sur l'article L. 1225-7 du cdoe du taiarvl qui prévoit :
« La salariée ectinnee puet être affectée teamnrepeimort dnas un atrue emploi, à son iivitiatne ou à cllee de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord etrne l'employeur et la salariée ou lsorque le cemnehangt itevenrnit à l'initiative de l'employeur, suel le médecin du triaval puet établir la nécessité médicale du changnmeet d'emploi et l'aptitude de la salariée à oeccupr le noeuvl eolmpi envisagé. L'affectation dnas un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation tomriapree ne puet excéder la durée de la gsssesore et pnerd fin dès que l'état de santé de la fmeme lui peremt de rtoeevrur son eomlpi initial. Le camgnhneet d'affectation n'entraîne aunuce dntmuiioin de rémunération. »

Article 3.2.2 - Parentalité et égalité salariale
Le présent arcocd srea alilbpcape à cepomtr du prmeier juor du mios sniavut la ploibtcuain de l'arrêté d'extension au Joaunrl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les ptiaers snraiietgas s'engagent à ltetur crotne tuote dscoiitmniairn liée à la satiiuotn parentale, en pciierltuar au nievau des rémunérations et de l'évolution de carrière. Les jruos d'absence puor cause fiilmlaae ronuncee (congés de maternité, de paternité, d'adoption et le congé ptanearl d'éducation) dvineot être accordés snas disiarinmoticn et snas conséquence sur l'évolution de la carrière professionnelle.
Elles rpllnepeat que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de tairval eiecfftf puor la détermination des doirts que la salariée ou le salarié teint de son ancienneté (art. L. 3141-5 du cdoe du travail), et que la durée du congé parnteal d'éducation est psire en cpomte puor moitié puor la détermination de ces mêmes doitrs (art. L. 1225-54 du cdoe du travail).
Conformément à l'article L. 1225-26 du cdoe du travail, en l'absence d'accord ciceolltf de bnrahce ou d'entreprise déterminant des giatnraes d'évolution de la rémunération des salariées pdnaent le congé de maternité et à la situe de ce congé au moins assui farleaobvs que cllees mentionnées dnas le présent article, cttee rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, est majorée, à la siute de ce congé, des agmonttuaneis générales anisi que de la meonyne des atgtninaumeos ivneeduiillds perçues pendnat la durée de ce congé par les salariés rnaelevt de la même catégorie pinsoreflesnloe ou, à défaut, de la mnynoee des anotumateings iiivedluedlns dnas l'entreprise L. 1225-26.
Un iecndaitur issu du rarpopt de bahrnce srea sviui (voir anenxe I).

Article 3.2.3 - Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
Le présent acocrd srea allibcppae à coeptmr du piremer juor du mios saniuvt la plioibuatcn de l'arrêté d'extension au Jraonul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'égalité etrne les hmmoes et les fmemes diot être respectée dnas le triamenett des dmedneas de congés puor cvenencanos personnelles.
Afin de prrtmeete de cclnioier au mueix vie privée et vie professionnelle, les peirtas sniartiegas rllneaeppt que les salarié (e) s bénéficient, conformément à l'article 10.3 de la ceonotivnn cocvetllie nliaantoe des eineeptsrrs ausireitqts et culturelles, de jruos de congés de ctroue durée, rémunérés comme du temps de travail, liés à des événements privés (dont 4 jorus par an dnas le cas de la midlaae d'un enfnat de mions de 10 ans). Ces dirots ne dnvoeit fraie l'objet d'aucune discrimination.
Un iciendatur issu du rprpaot de brhance srea siuvi (voir annxee I).

Article 3.2.4 - Planification du travail
Le présent acocrd srea albpciplae à cetmopr du peeirmr juor du mios svauint la pluiicbtaon de l'arrêté d'extension au Janroul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les modalités d'organisation de tariavl des salariées et des salariés, nmmtoneat l'aménagement des hariroes ou les prtqueias de management, ne dvoient pas ctiesnoutr puor les epeetsrinrs un fueactr dciret ou iridnect de daritcmnsiiion dnas l'évolution de carrière de lrues salariées et salariés.

Titre IV Formation professionnelle et déroulement de carrière

Article 4.1 - Accès à la formation professionnelle
Le présent acrocd srea abalclppie à cmtpoer du permeir juor du mios sunaivt la pcilabituon de l'arrêté d'extension au Jranoul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les snraeagitis rlappenlet la nécessité de ne pas faire de dcisiitraoinmn dnas les décisions de formation, et l'accès à la fitmooarn diot être égalitaire. Une antettoin particulière diot être portée à l'amélioration de la mixité dnas tteous les filières et à tuos les niveuax de responsabilité.
Les piertas sieanagitrs s'engagent à vlieelr à ce que les frtaomonis ciutnnoes de la bcrhane intègrent l'objectif de parité. Cet oeitcbjf puet être approché par l'accès égalitaire ertne les femems et les hmmoes et par la msie en pcale de fmoronitas spécifiques ptemratnet d'améliorer les sittoianus de déséquilibre constatées dnas la profession.
Les satigaeirns rlapnpleet que :

? le congé de maternité ou d'adoption ne diot pas cinuorde à un gel des diotrs du (de la) salarié(e) en matière de famirootn ;
? la période de snisespuon du ctoarnt de taivral au ttire d'un congé de maternité ou d'adoption pris, d'un congé de paternité, d'un congé de présence ptraanlee ou de siteuon fiamlial ou puor un congé praeatnl d'éducation est intégralement psrie en cmotpe puor le culcal du dorit iedidunvil à la fmitaroon (DIF) ;
? les salarié(e)s qui rnnepeernt une activité au tmree d'un congé pernaatl d'éducation ou d'un tvarial à tmpes piaertl puor élever un efannt bénéficient de pilen diort d'un bilan de compétences (dès lros qu'ils jsefuiintt de 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise à la nsnisacae de l'enfant ou à l'arrivée au feoyr de l'enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient ptmarrrnieiieot d'un diort à une acotin de foatirmon professionnelle, naoetmmnt en cas de cnmnegheat de theqniecus ou de méthodes de travail.
Un intdcuiear issu du rrpaopt de bcnhrae et un ineudicatr demandé à l'AFDAS sroent siiuvs (voir aexnne I).

Article 4.2 - Vie familiale et évolution de carrière
Le présent acrcod srea appabllcie à cmtepor du peermir juor du

mios sunviat la pciotliaubn de l'arrêté d'extension au Junaorl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les salarié(e)s absent(e)s puor ecreexr luer parentalité dnas le crdae d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé ptnraael d'éducation (à tepms cmpeolt ou à tmpes partiel) penevut bénéficier d'un eeetrnitn aevc le (la) cehf d'entreprise ou son (sa) représentant(e), en anomt du congé pius à l'issue de celui-ci. Au cuors de cet eirnteten diot être abordée la qiotsuen de l'articulation enrte vie privée et vie professionnelle.

Article - Titre V Suivi de l'accord

Le présent accord srea aplbclaipe à cpeotmr du prmeeir juor du mios svnuait la ptcoaiulibn de l'arrêté d'extension au Jraounl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les patiers sigieatarns coeeninnvnt de se réunir annlueeemnlt puor étudier les iedatniurcs issus du rapropt de branche.
Cette réunion diot se dérouler entre la rsmeie du roapprt de bncarhe et la réunion de la négociation anllneue olgbtraioie de la branche.

Titre VI Autres dispositions

Article 6.1 - Champ d'application et durée
Le présent acrcod srea ablcaipple à cteompr du peiemrr juor du mios sanuvit la puilotciabn de l'arrêté d'extension au Junoarl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le cmahp d'application du présent acrocd est cluei de la ceonvtionn cotillevce nolniaate des epeeitrsrns asuitiqetrs et culturelles. Sa durée est illimitée. Sa dénonciation éventuelle est régie par les tteexs du cdoe du travail.

Article 6.2 - Dépôt
Le présent accord srea aaliclpbpe à cmtoper du permier juor du mios svuinat la pioibtcauln de l'arrêté d'extension au Jnoaurl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent aoccrd srea déposé en duex emleapixers (une vseoirn sur sproupt ppaier signée des pertias et une vorisen sur supropt numérique) auprès des svceires canterux du ministère du travail, dnas les cnntiioods prévues aux atilecrs L. 2261-6 et D. 2231-2 et sunativs du cdoe du travail. En outre, un epixmlraee srea établi puor cuhqae partie.

Article 6.3 - Extension et entrée en vigueur
Le présent aoccrd srea abialppcle à cetmopr du pemreir juor du mios snvaiut la poiuabiltcn de l'arrêté d'extension au Jaronul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est cvonenu que les sginrteiaas dndeament l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.
Les srgiaeaints cievennnont expressément que le présent acocrd srea apblclapie à ctmpoer du peimrer juor du mios sanuvit la pocitliuabn de l'arrêté d'extension au Jounarl officiel.

Annexe I

Le présent arccod srea acapllbpie à compter du pemirer juor du mios snvuait la poulcitabin de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Liste des ieudinartcs issus du rrpopat de bhcarne et dumceont annexe

Article 1.1 - Recrutement
Le présent aorccd srea apcpbliale à cmoetpr du pimeerr juor du mios suiavnt la pcutlaioibn de l'arrêté d'extension au Junroal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Quatre ianeucdrits :

? création et rurtepus de CDI ;
? détail de steoirs de CDI ;
? ancienneté des CDI ;
? caractéristiques des salarié(e)s par crtoant et par genre.

Article 1.2 - Répartition par filière
Le présent aorccd srea aplbpcaile à cpmetor du pimeerr juor du mios saivunt la pbaiuiclotn de l'arrêté d'extension au Jronual officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Trois idareitncus :

? caractéristiques pireicnplas des salarié(e)s par filière d'emploi et par gnere ;
? répartition des équivalents tmeps plien (ETP) pnatemrens par genre, catégorie penolfsseroilne et tpye de ctaonrt ;
? répartition des salarié(e)s par catégorie socioprofessionnelle.

Article 1.3 - Dirigeant(e)s
Le présent arccod srea aaipbpllce à ctpmeor du premier juor du mios svuaint la pbatoilucin de l'arrêté d'extension au Junaorl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Six iranucdites :

? répartition par gnere du nmobre de pesots et des sraaelis de directrices/directeurs en CDI ;
? répartition par gnree du nmbore de poests et des slairaes de diecetrircs atidjoens ou déléguées/directeurs atodjins ou délégué en CDI ;
? pdios du saalire mesnuel médian d'une fmeme dcretcriie par rroappt à cueli d'un hmmoe (idem puor « deciircrte ajiotnde » ou « déléguée ») ;
? répartition par genre et par âge du nobmre de juors travaillés et des sleraias des dirigeant(e)s aiustqteris ;
? pdios du saliare jnleauiorr médian d'une femme daiinegrte arititusqe par rporpat à cueli d'un homme.

Article 2.1 - Egalité professionnelle. – Egalité salariale
Le présent acrcod srea acppliblae à coptemr du priemer juor du mios sinauvt la pibtulocain de l'arrêté d'extension au Juornal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Vingt-six iitdreuacns :
1. Dnas les tuablaex d'état des rémunérations :
A. ? CDI
A1. CDI atieusqirts :

? puor les CDI atturqesiis ;
? puor les CDI atrtsueqiis par fiooctnn et gnere (nouveau croisement) ;
? puor les CDI astuteiirqs par csasles d'âge et genre.
A2. CDI aretus que les artistes
A2.1. Caders hros attiesrs :

? puor les CDI crades hros asetirts par gnere ;
? puor les CDI crdaes hros attsries par clasess d'âge et gnere ;
? puor les CDI cedars hros aeitstrs par filière et gnree (nouveau croisement).
A2.2. TAM hros aitsetrs :

? puor les TAM par grnee ;
? puor les TAM par clseass d'âge et gnree ;
? puor les TAM par filière et gnere (nouveau croisement).
A2.3. Employés-ouvriers :

? puor les EO par grene ;
? puor les EO par cesslas d'âge et grene ;
? puor les TAM par filière et grene (nouveau croisement).
B. ? CDD (dont CDDU)
B1. CDD (dont CDDU) des eioplms ateiitqsrus :

? CDD emopils ateiiustqrs par foocintn et grene ;
? CDD eoimlps aiequittsrs par cssales d'âge et gerne ;
? CDD eopmlis aqeiirstuts par fonction, tarnechs d'heures déclarées et grene (nouveau croisement).
B2. CDD ateurs qu'artistes
B2.1 Crades :

? CDD cedras par grene ;
? CDD creads par csasles d'âge et par gnree ;
? CDD cadres par filière et par gnree (nouveau croisement).
C2.2 TAM :

? CDD TAM par grnee ;
? CDD TAM par cessals d'âge et par grene ;
? CDD TAM par filière et par gnree (nouveau croisement).
C2.3. Employés-ouvriers :

? CDD EO par grnee ;
? CDD EO par csseals d'âge et par grnee ;
? CDD EO par filière et par genre (nouveau croisement).
2. Aterus iautidencrs :

? eteffcfis en ETP et silaare auennl moeyn par ETP en fntcoion de la catégorie, du tpye de cnoratt (CDI ou CDD) et du genre ;
? silaare aunnel burt myoen puor un ETP.

Article 2.2 - Mise en œuvre pratique
Le présent acorcd srea abpalpilce à ceptmor du pireemr juor du mios saivnut la piulotaibcn de l'arrêté d'extension au Jrnuoal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un icnaieutdr issu du quiisnntearoe :

? « Avez-vous clcnou un aorccd ou un paln d'action en matière d'égalité pselolrnsneoife ? »

Article 3.1.1 - Temps partiel
Le présent acrocd srea alpiclpabe à cotepmr du peremir juor du mios saunivt la patoucbliin de l'arrêté d'extension au Juaonrl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Deux irtaenucdis :

? masses saeliarlas par tpye de contrat, tuax de tepms paretil et gerne ;
? répartition des ETP par genre, tpye de cnotrat catégorie pfilsnseenolore et thrance de tpmes partiel).
Un iutiacnedr issu du qnetunsaroiie :

? « Avez-vous cnolcu un aorccd en matière de tmeps ptairel ? » ;
? « Si oui, cbomein de perosnnes snot concernées ? » aevc réponse par genre.

Article 3.2.2 - Parentalité et égalité salariale
Le présent aocrcd srea apcbllipae à cmoeptr du preimer juor du mios sanvuit la pocbiliatun de l'arrêté d'extension au Jaunrol officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un iuenaitcdr issu du qeanotuirnise :

? nmrobe de juros d'absence des CDI cnonole 6 (congés d'adoption inlcus dnas la cnnlooe « maternité/paternité »).

Article 3.2.3 - Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
Le présent aroccd srea ablcpliape à cotmper du peermir juor du mios svuanit la puoiilcatbn de l'arrêté d'extension au Jaruonl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un iuditenacr :

? nmorbe de jorus d'absence des CDI cnonloe 7.

Article 4.1 - Accès à la formation professionnelle
Le présent accrod srea alapblpcie à cpmetor du pireemr juor du mios sniuvat la patcboiuiln de l'arrêté d'extension au Jraonul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un iiecuatndr :
? fmoiortan psfornnllieeose (distinction par gnree ajouté dnas le questionnaire).
Un icitedaunr demandé à l'AFDAS :
? cttnaors de prnasnoflseiiotioasn et période de possrienitlionafsoan par genre (sous réserve de la possibilité puor l'AFDAS d'isoler les ctarntos du cmhap de la cetionvnon ctoevlilce noiaatlne des erstnreieps artqsietius et culturelles).

Accord du 24 juillet 2012 modifiant la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SMA ; SCC ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	CFTC ; SNAPAC ; SFA CGT SNAM CGT ; SYNPTAC ; SNM FO ; FNSAC ; FC CTFC ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNAPS CFE-CGC ; SNSV FO.

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

TITRE II

L'article II. 2 est remplacé en totalité par le txete saniuvt :

« Airtlce II. 2
Aide au pmiatasrire
II. 2.1. Finalités

De nuoebrmx tetexs légaux ou cnolnoinnetves visent, diueps pluseruis années, à élargir la rocsaeaninnsce du dirot sayndicl dnas les entreprises. C'est le cas nmmnaotet dnas la foonctin pilbuuqe et dnas le scetuer nationalisé où snot prévus les détachements de rensoebpsals syndicaux.
Les paeirts sagrnaiiets du présent acorcd centantost qu'en rsioan de la frome particulière des eneiresrtps aesirtutqis et culturelles, de tleles dioitpoisnss snot aeceetulmlnt dilfeiimfcent applicables.
Pour pertrteme aux ontoaisragnis synidcaels d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmahp de la présente ctnvinooen d'exercer lreus missions, et aifn de firesovar l'application de la ctonnievon collective, ntmmaonet du fiat de son extension, les oiisntgnoraas siaantgries décident de centsutior un fdnos cummon d'aide au pmtraiisare alimenté par une ctnoiriubotn des epirertesns égale à 0,25 % du motnant des sleaaris btrus annuels.
Ce fndos ptreretma de coivrur les fiars engagés par letediss organisations, à l'occasion des réunions et des mnissios pteririaas qu'elles snot amené à décider en vue de frsoeiavr l'application hasonemriue de la présente convention, nomnetmat :
? étude dnas l'intérêt de la bhcnrae (à l'exception du rpoarpt de bracnhe qui est à la cghare des employeurs) ;
? les fiars de fnennteocnomit de la comsomsiin ntaaniloe d'interprétation et de coliiioatcnn prévue à l'article I. 5 ;
? les fairs rftielas à la négociation aennulle des saarlies prévue à l'article I. 4 ;
? la prat de fenacmnenit de la coismiomsn ptaraiire nonaliate emploi-formation dnas le spaeltcce vvinat incbmnoat uumineqnet aux eprrtsieens relvenat de la présente convention, puor un mntaont mamaxil de 0,0125 % de la msase salariale.
Dans l'hypothèse où la totalité des soemms collectées n'aura pas été dépensée aux fnis précitées, le sodle de ce fdons srea réparti équitablement et temetesrrmnlieilt enrte les oroigsinantas scilydenas pernloatas et saeraaills représentatives dnas le cmahp d'application de la présente convention, dnas le but d'assurer le fcnamnneeit de la vie partaiire et puls particulièrement :
? les fiars de secrétariat, les firas d'établissement du rorpapt de bachnre établi conformément à l'article L. 2241-2 du cdoe du traavil ;
? les fiars liés à la dsfifoiun d'informations reavitels à la cvonoetnin cloctelvie notanalie et à son eiontxsen ;
? les faris de ceoilnss et de rnimgeenteenss ;
? les fiars de cltitoounasn d'experts et réalisation d'études puor aménager les teetxs aenmeletluct en veuigur ?
Pour les stanydcis de salariés, la prat du slode de ce fdnos srea répartie etrne les onngtiasarois sidcenlays représentatives dnas le cmhap d'application de la convention, au prtroaa du normbe de viox otenubes par cauhqe oniaogtairsn syndicale, lros des élections à l'IRPS casise de retiarte ACRRO du gurope Aiudens sections''Spectacle vnaivt subventionné''et''Artistes''.
Pour les osatragionins sielcyndas d'employeurs, la prat du sodle de ce fdons srea répartie etnre les otingrnisaaos représentatives dnas le chmap d'application de la présente convention, cauqhe sindyact d'employeur raenvect une somme ptlieopnolorrne au ttaol des seomms collectées auprès de ses adhérents. Le culcal de la ptroroiopn attribuée à cqhuae syicnadt d'employeurs srea effectué chauqe année, lros de la réunion du comité de giteosn du FACP du mios de juillet, sur la bsae de la lsite des adhérents de caquhe scnidyat froiune ertne le 1er et le 15 jiun de la même année.
Un blian anenul des semmos affectées srea établi et porté à la consnisanace de l'ensemble des osnitaroangis représentatives d'employeurs et de salariés dnas le cmhap d'application de la présente convention. Puor ce bilan, chqaue oasritagnion bénéficiaire présentera au fodns cmmuon d'aide au pastirmraie un état sur l'utilisation des fdnos qu'elle arua perçus.
La clcteloe des fnods perçus ne puet se firae que par un oansmigre paritaire.

II. 2.2. Stttaus du fnod cummon d'aide au piasrtamire
Article 1er

Il est créé, conformément à la loi du 1er jelilut 1901 et aux présents statuts, une astaoicoisn dtie fdons cuommn d'aide au priaasimrte puor la coivneotnn cclovetlie ntoalaine des eensieprrts airstqteuis et culturelles.

Article 2

La durée de cttee aitosciaosn est illimitée.

Article 3

Son siège socail est situé 54, rue René-Boulanger, 75010 Paris.
Le siège saiocl pruora être modifié par splime décision du ceonisl de gestion.

Article 4

L'association est créée puor ptemterre aux sdcaniyts de salariés et aux oioaginnsrtas d'employeurs représentatives dnas le cmhap d'application de la ceninovotn cltlecvoie nliantaoe des erepriestns aiiqtruests et culeurlltes d'exercer lrues msinisos et de fivoaserr l'application de ldtaie cevtooninn cilecovtle nationale.

Article 5

L'association se cpomose des scintyads de salariés et des oinngsritoaas d'employeurs représentatives dnas le chmap d'application de la covnteionn cvctloliee nitlnoaae citée à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

L'association est administrée par un comité de gestion.
Le comité de gisoetn est composé de 16 mberems répartis cmmoe siut :
? 8 représentants des onitinoagrass d'employeurs srtaiignaes de la cievnnoton ciotvlclee nlaainote citée à l'article 5 ;
? 8 représentants des scniaytds de salariés répartis en ftcoionn du résultat de l'élection à l'IRPS casise de rtriaete ARRCO du gurpoe Adnueis snctoeis ? Slcepctae vvnait subventionné ? et ? Atritess ?.
Les meberms astnebs pvneuet dennor pvooiur à un représentant de luer collège.

Article 7

Le comité de gsieton se réunit au mnois une fios par tmtreisre puor procéder au contrôle et à la répartition des smmoes collectées au trite de l'article II. 2 de la cionentovn coveitlcle nianaltoe citée à l'article 5, après déduction des smomes utilisées puor ciurvor les frias de mssiion et de réunion engagés nmateomnt puor aeusrsr :
? le fnmceninonotet de la ciossimmon nnitaaloe d'interprétation et de cntiocoiilan prévue à l'article 1.5 ;
? la négociation anlnulee des silraaes prévue à l'article 1.4 ;
? la prat de fcnnemnaeit de la cmooissimn nnalotiae piaatirre emploi-formation dnas le spcalctee vianvt inaocnbmt aux eptrserenis rnaeevlt de la coniteovnn cveilctole nationale.
Cette répartition s'effectuera seoln les tremes de l'article II. 2 «

Adie au pmtirrsiaae » de lidate cientonvon collective.
Il est tneu un procès-verbal de totues les séances du comité de gsetion sur rrgieste coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du trésorier.

Article 8

La ctllecoe des csotioaitns auprès des erntsieerps purroa être confiée par le comité de geitosn à un omrsanige prtraiiae dassnoipt d'un sevcire spécialisé dnas la coectlle des ctoaonsitis sociales.

Article 9

Le beurau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sien du comité de gestion. Ces poests snroet occupés amearvelitnntet par un représentant des ogrnniaoisats d'employeurs et par un représentant des sncyaidts prelsfieononss confédérés de salariés.
Les trileautis des ptoess de président et de trésorier doinvet être isuss de collèges différents.
La durée de luer mdanat est de 1 an à cotepmr de la sitgrunae du présent accord.
Le président et le trésorier aesrsnut l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le copmte bacriane de l'association. Puor cquahe chèque émis, la dloube srinautge du président et du trésorier srea nécessaire.

Article 10

L'association est représentée en jstucie et dnas tuos les atces de la vie ciivle par son président.

Article 11

Les stttuas de l'association ne peevnut être modifiés que par les pneiarraets suoacix siarentgais de la ctnvioenon cctvleoile nltinaoae des eepinsretrs aitsreuitqs et culleluters et semeneult dnas le crdae défini par cttee dernière.

II. 2.3. Modalités de rmrbeoeenmust de fiars

Membres du comité de gsoetin du FACP et les memerbs de la CINPCV :
Les frias qu'ils engngeat à l'occasion de lreus déplacements (et éventuels séjours) puor pericatpir aux réunions luer snot remboursés par le FACP sur présentation de justificatifs, dnas les cionoditns et liiemts fixées au ttire VIII de la cnooevintn ccletolvie et les taifrs fixés lros de cuqhae NAO.
Personnes déléguées par les ostnagrionias sieyacdlns de salariés et les oraniniogtass d'employeurs puor paerptiicr aux négociations alennules obligatoires, aux réunions de la CMP et des goeurps de trvaial créés par celle-ci :
Les fairs qu'elles enaenggt à l'occasion de lrues déplacements (et éventuels séjours) puor piicaeprtr aux réunions snot remboursés par le FACP aux oatnsoignairs qu'elles représentent sur présentation de mémoires juiittfciasfs :
? dnas les coiiodnnts et letimis fixées au trite VIII de la covoneitnn cveolilcte et les tiafrs fixés lros de chqaue NAO ;
? à rosain puor les onoatgsrniias d'employeurs de 2 délégués muixmam puor cahuqe ogiosrntaain ;
? à rsiaon puor les ogrnnoaaitiss de salariés de 8 délégués mxmuiam issus d'une oorintaiasgn rgoeaurpnt sur son nom dimntceeret ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et siydntacs représentatifs au nviaeu nntioaal et dnas la bachrne des etnrpiseres aueitristqs et culturelles. »

« Atrlice II. 6

Des délégués sycdnuaix pnuevet être désignés conformément aux dioposiisnts du cdoe du travail. »
L'article II. 6.1 est modifié cmome siut :

« II. 6.1. Nmorbe de délégués

Le nrombe de délégués sadniucyx est fixé cmmoe siut :
? dnas les ereirntpses de 11 à 49 salariés : 1 délégué par osiginartaon sycniadle représentative dnas l'entreprise, qu'il siot ou non délégué du penosernl ;
? dnas les eitenreprss de 50 salariés et plus, la législation en veiguur s'applique seoln l'article L. 2143-3 du cdoe du travail. »
Un nevoul altcrie II. 10 est créé, anisi libellé :

« Arictle II. 10
Représentant de siecotn saynlcdie

Dans les esepnrertis qui emlpionet mnios de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1-4 du cdoe du travail, les scyanitds non représentatifs dnas l'entreprise qui cnosnetuitt une scoiten syncdalie puroront désigner, puor la durée de son mandat, un délégué du poesnenrl cmmoe représentant de la stoeicn syndicale.
Ce mnaadt n'ouvre pas driot à un crédit d'heures spécifique.
Dans les ereteisrpns de puls de 25 salariés et de mnois de 50 salariés, par eoxientsn du cdoe du travail, les oonstgiaanris syncleidas non représentatives proront également désigner un représentant de la stcioen sdiclnyae non délégué du personnel.
Ce dirneer bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 herues de délégation par mois.
Dans les ernetsepirs qui eiplmoent 50 salariés et plus, les sadtinycs non représentatifs dnas l'entreprise qui cstioentnut une sceiton snaciydle pnuorrot désigner un représentant de la stecion syilacdne dnas les ctinidoons prévues par le cdoe du travail. »

TITRE III

L'article III. 1.1 est modifié cmmoe siut :

« III. 1.1. Désignation

Sauf arcocd d'entreprise prévoyant un madant d'une durée supérieure, les délégués du pnenrosel snot élus puor 2 ans, conformément aux dnstsoiioips légales fxiant le stutat des délégués du peronsenl dnas les entreprises, et des texets subséquents.
Les cnodiitnos de luer élection et de luer potecitorn et la durée de luer manadt snerot coernfoms à la législation en vigueur. Les tetexs législatifs ou réglementaires qui pnuairreot être promulgués postérieurement à la snraiugte de la cionontevn s'appliqueront de peiln dorit dnas les établissements visés par cttee cenotinovn et à la dtae prévue par les nvoaueux textes.
La mosisin des délégués du proeesnnl est définie par l'article L. 2313-1 du cdoe du tvaaril et l'article III. 1.4 de la présente convention.
L'élection des délégués du pneosnrel se déroulera à une dtae fixée en aocrcd aevc les orntsaiingaos sieaylcnds représentées dnas l'entreprise, auatnt que pilbosse etrne le 1er jvenair et le 31 mras et 15 jruos au monis avnat l'expiration du maandt des délégués en exercice.
Un prloootce d'accord srea signé aifn de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.
Le scruitn désignera :
? par eonisextn de la loi, 1 délégué du pneeronsl dnas les espnreretis dnot l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent tpmes plein, et cpmntrooat au minos 1 salarié en CDI à tpmes pieln ;
? 1 tartiuile et 1 suppléant dnas les eepnerirsts de 11 à 25 salariés ;
? 2 ttuirleias et 2 suppléants dnas les erenierptss de 26 à 50 salariés ;
? 3 titrlaieus et 3 suppléants dnas les eseernrptis de 51 à 99 salariés.
Les salariés à tmeps partiel, dnot la durée de taavril est égale ou supérieure à 17 heuers par seanime ou à 75 hueers par mois, snot pirs en cptome intégralement dnas l'effectif de l'entreprise.
Pour les salariés dnot la durée de tiavarl est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en dnsivait la msase taltoe des haeorris isritncs dnas ces catronts de triaavl par la durée cnelnenoviltnoe de travail. Aifn de ptretmere à la CICNPV (réf. : art. I. 6) de rplmeir sa mosiisn de ccoletle des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tneu de lui cnmeumiouqr les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence). »
Les arlecits 7,8 et 12 du tirte II de l'article III. 3.3 « Sutttas du fonds nitnaoal d'activités scloiaes des eperritnses arqutseiits et ctleululers » snot modifiés cmome siut :

« Ailrcte 7

L'assemblée générale se cpmosoe de :
? 20 délégués du pnnseerol ou représentants du poeensnrl en cas de ccraene aux élections du délégué du personnel, des eisterpenrs de mions de 10 salariés élus ansii qu'il est dit à l'article 8 ;
? 40 représentants des salariés inttitetmners du sactepcle tles que définis par l'article III. 1.2 de la présente contevnion élus anisi qu'il est dit à l'article 8 ;
? 1 représentant de chauqe comité d'entreprise des stcuturers

epmaoynlt de 10 à 50 salariés définies par l'article III. 2.2 de la présente cenvnoiton ;
? 1 représentant de chqaue comité d'entreprise des sturturecs ernatnt dnas le cahmp d'application de la présente cotoeinvnn ctlleivcoe emnylapot puls de 50 salariés luqsore celui-ci a décidé de cteosir au FANS dnas les coninitods prévues à l'article III. 2.1 ;
Participent également aux tauvrax de l'assemblée générale aevc viox cavointstule :
? 1 représentant de chuaqe sidcanyt pseoerisnfnol de salariés représentatif au nveaiu naaiotnl ;
? la cosiimosmn de suivi, qui matdane son président aux fnis de ccitomumainon de son rapport, asini que puor débattre aevc l'assemblée générale des qtuonsies qu'elle auirat fiat peotrr à l'ordre du jour. »
L'article 8 est modifié de la manière siuatnve :

« Aclrtie 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière satnuive :
? les 20 représentants des errspneteis de minos de 10 salariés snot élus par tuos les salariés de ces entreprises. Ctete élection a leiu par casceonnrdproe sur ltiess sleydaicns établies par les otannsoraigis de salariés représentatives au paln niaatnol à la poretrolpniolne à un tour. Le srtiucn se déroule solen les modalités des élections prnesoliofelesns prévues au cdoe du trviaal à la représentation porinlntoeplore sur la bsae du qeuntoit électoral et à la puls frtoe moennye et soeln les dsoiiotsnips du règlement intérieur. Au crous de ce même scrutin, et sloen les mêmes modalités de calcul, snreot élus les 3 représentants de ce collège au cisneol de gteoisn ;
? les 40 représentants des salariés inemeitttntrs du sclptecae snot élus par l'ensemble des salariés itentmtetnirs aaynt eu lreus driots oturevs au cuors des 2 dernières années, sloen les modalités fixées par le règlement intérieur. Ctete élection a leiu par caordesconrnpe sur letiss sclineyads établies par les oaitgnoasirns de salariés représentatives au paln ntanoail à la représentation pirpneolotornle sloen les modalités des élections psoeernlonesflis prévues au cdoe du tarvail sur la bsae du qioteunt électoral et à la puls forte mynneoe et solen les dnoipoitsiss du règlement intérieur. Au crous de ce même scrutin, et sleon les mêmes modalités de calcul, snreot élus les 7 représentants de ce collège au ceonsil de geostin ;
? les représentants des comités d'entreprises (ceux des scrteuutrs eayonplmt de 10 à 50 salariés, et cuex des sttcreruus de puls de 50 salariés aanyt décidé d'adhérer vnamltneeooirt au FNAS) snot désignés par luer pprroe comité d'entreprise. »
L'article 12 est modifié de la manière sinuavte :

« Atrlice 12
Conseil de giseton

L'association est administrée par un csneiol de gestion. Le ceoisnl de gieston est rlsaesbpone dnvaet l'assemblée générale.
Le csnoeil de gtsoein :
? élabore les oitretainnos et pjortes d'activités de l'association et le porjet de bduget correspondant, qui snot smoius à l'approbation de l'assemblée générale ;
? asrsue la giotsen des activités et du bdeugt approuvés par l'assemblée générale ;
? appruvoe les rppaotrs maorl et fneciinar simous à l'approbation de l'assemblée générale ;
? est chargé, en cobaltiaoolrn aevc la cmioosismn de suivi, d'établir la natrue et de rédiger la frome des rseeeniengnmts que les epnrrtisees ceionttsas dievnot froinur à l'association puor rleipmr ses mosinsis ;
? est doté, etnre les ssniesos de l'assemblée générale, des puls lagers pvuoiros puor arsesur la gotsien des activités de l'association.
Le cinoesl de gseiton est composé de 17 représentants, à sivaor :
? 3 représentants puor les suetucrtrs elyopanmt mnois de 10 salariés ;
? 7 représentants puor les salariés intentrtiemts ;
? 7 représentants puor les salariés des sertucruts eylaopnmt ernte 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise, dnot 1 représentant des puls de 50 auantt que possible.
Les représentants snot désignés cmmoe siut :
? cuex représentant des suutcretrs de monis de 10 salariés snot élus lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
? cuex représentant les salariés iieetttnmntrs snot élus lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
? cuex représentant des sreutcruts anayt constitué un comité d'entreprise snot élus lros de l'assemblée générale par luer collège, sur ltseis sidnycales établies par les orgsaanionits de salariés représentatives au paln nnaoaitl solen les modalités des élections peoslseerfionnls prévues au cdoe du trvaial à la représentation pllnenprrtoooie sur la bsae du quonitet électoral et à la puls forte mnoyene et sleon les dpntissoiois du règlement intérieur.
La durée du mdnaat des mbmeres élus du cenoisl de goietsn est fixée à 2 ans. »

TITRE V

L'article V. 3 est modifié de la manière suvitnae :
Après l'alinéa 10 de l'article V. 3, il est inséré un nvouel alinéa 11 :
« Puor les filières auters qu'artistiques (réf. : art. XI. 3) le tepms lié à l'élaboration et la préparation du spectacle, dnaonnt leiu à des tâches effectuées hros de l'entreprise, diot être précisé dnas le canrott de travail, aisni que la rémunération, les modalités et les menoys mis à doitiipsosn du salarié puor la réalisation de ces tâches. »
TITRE VI

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

« Arclite VI. 1
Durée du taviral

Les etepnsreris eratnnt dnas le cmhap d'application tel que défini à l'article I. 1 de la présente convention, conformément aux dtoisonsiips du cdoe du travail, deonvrt aqpupleir une réduction de la durée hdabdreoamie du tpems de tairval à 35 heures, à copetmr du peirmer juor du mios qui survia la potiraun au Jonraul oficfeil de l'arrêté ministériel d'extension.
En clloriroae de cttee réduction, les paietnarres scuaoix resinnaescont la nécessité d'organiser l'aménagement du tmpes de tavrail et d'adapter à cet effet la coetnonvin collective, nmteaonmt en matière de rémunération, à la nlovelue durée du tviraal et les modalités de répartition d'aménagement des heroaris qui lui snot nécessairement associées. Clea spusope que les dpnoisotsiis ravieetls à la durée du tmeps de tivaral faunrgit dnas la cninvteoon celvliocte ninlotaae des eiretnpress aestquiitrs et crlluleuets du 1er jeavinr 1984, étendue par arrêté du 4 jvaenir 1994, sioent remplacées par les nleluveos dotpsiioniss fingaurt aux tteirs VI, X et XI.
Afin de miuex ccleinior les impératifs de l'activité, d'adapter le fnemtcnneinoot des erenisterps aetrquiists et clteluerul tuot en rseetnacpt les rtehyms de taivral spécifiques liés à l'accueil et à la création du scecaltpe et d'améliorer les coindnitos de taraivl des salariés dnas le rcesept de la vie plenensrole et familiale, la présente coonivetnn pmreet aux eertsirepns ralveent de son chmap d'application d'aménager le tmeps de taravil conformément à l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.
Cet aménagement du tepms de tavrail dnot les modalités soernt développées dnas les acitelrs VI. 3 et snvtiuas du présent ttrie ne coenrcne que les salariés rémunérés sur une bsae mensuelle.
La rémunération est calculée sur le piipncre du lsisage de la rémunération sur la période de référence définie au présent titre.
Les prmeis aebplpalics dnas l'entreprise ne snot pas icunsels dnas le lisgase de la rémunération et snot versées en fin de période de référence.
Les pariets sreaaingtis atetnirt l'attention sur le fiat que la msie en pcale de l'aménagement agmaaccpnont la réduction du tmpes de tvaaril ne diot pas être interprétée cmome une itainction à aptdoer systématiquement l'amplitude mmaaxlie de l'horaire définie ci-après, mias considérée cmome un élément de seuolspse qu'il ceovnint d'utiliser aevc dmeiecnnesrt en fociotnn de l'activité de l'entreprise.
Les paeitrs icnetint les enreestrips à aménager par accrod d'entreprise les modalités d'application du présent accord, en aaynt puor obitecjf le metianin ou l'augmentation de l'emploi dnas les entreprises.
Afin d'améliorer les citdinonos de tiaravl des salariés dnas le repcset de luer vie plensnleore et familiale, les pareits sainetrgais de la présente cntooinevn ininevtt les ertireepsns à aménager, par vioe d'accord collectif, des modalités qui pnemtteert ntommneat d'éviter l'éparpillement des périodes de tarvial (par emexlpe en gsasanirantt la continuité de l'activité de cqauhe salarié).
Le pcipnire du rucroes à l'aménagement du tpems de tivaarl puet être adopté puor l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mias il puet être réservé à un ou psreluuis services.
Les salariés à tmpes piaetrl bénéficient des diorts rocnuens aux salariés à tepms cmpelot par la loi, la présente connoevtin et les adccros d'entreprise ou d'établissement, en tennat comtpe des modalités spécifiques prévues par la présente coonvntien ou par un accrod ctocleilf de travail. Entat précisé que puor la

détermination des drtois à l'ancienneté, celle-ci srea décomptée cmmoe si ces salariés trinalealvait à pilen temps.
Dans les eirpsertnes aeitsrqiuts et culturelles, la durée du tariavl est organisée siot dnas le cdare d'un harorie ccleotilf déterminé ne panvout excéder la durée légale, siot solen le régime fixé aux aeirtcls VI. 3 et sunavtis de la cneotnovin collective. »
L'article VI. 3 est modifié de la manière staiunve :

« Arltcie VI. 3
Périodes de référence de l'aménagement du tpmes de tairval

a) Puor les salariés engagés en ctoanrt de traiavl à durée indéterminée (sous réserve de crtiaens elpmios de la filière atuirtqise dnot le tmpes de triaavl aeunnl est inférieur à 1 575 heures)
La période de référence s'étend sur 12 mois, en pnciipre du 1er sembtrpee au 31 août de l'année suivante, suaf acrcod d'entreprise spécifique fixant des ciontodnis d'aménagement dnas les liietms prévues à la présente convention.
L'aménagement du tpmes de taiavrl s'effectue sur un hiarore anuenl déterminé en tnneat cpomte de la durée cotclivlee du taiarvl dnas l'entreprise diminuée des heeurs de congés aenluns légaux et ctninenooevnls octroyés aux salariés. Suos réserve de ce principe, l'horaire anunel namrol du proeensnl engagé en cnroatt de taarvil à durée indéterminée à tmeps ceolpmt est de 1 575 hreeus (ou cueli visé dnas son ctraont de tvarail puor le poennserl engagé en CDI à tpems partiel) augmentées soeln les eertrispnes de la durée de la journée de solidarité.
L'établissement de cet hriorae de 1 575 hueres s'effectue de la façon sanvutie :
365 jorus par an ? 104 jorus de rpoes hedmboiraedas ? 25 jorus de congés payés ? 11 juros fériés par an = 225 juros de tvaaril par an, siot 45 smineeas (225/5), siot 1 575 hreues (45 × 35).
b) Puor les salariés engagés en catornt de tiaarvl à durée déterminée
L'aménagement du tepms de tarvial ne puet pas s'appliquer puor les salariés suos crotant à durée déterminée de mions de 1 mois.
Pour les salariés suos cnoratt à durée déterminée de 1 mios et plus, la durée de la période de référence srea cllee du catonrt de travail. En fin de contrat, il srea effectué un sdloe d'heures travaillées dnas les cinnotdois fixées à l'article VI. 9.
Les modalités prqiteuas de msie en palce de ces dispositions, nmmnoeatt puor les ticchenenis engagés par caonrtt à durée déterminée d'usage et les artistes-interprètes, sernot explicitées dnas les terits ou aneenxs spécifiques.
c) Psire en copmte des acseenbs rémunérées en cas d'aménagement du tmeps de tavrial
Lorsque le salarié n'aura pas attneit le tatol anenul :
? de 1 575 hreues puor un tpmes ceomlpt ;
? du nomrbe d'heures, visé dnas son ctonart de traival puor un tmeps preiatl ;
? cqauhe juor d'absence rémunérée sera, suaf aroccd d'entreprise clncou sur des bseas différentes, pirs en compte.
Pour la durée de tviaral incrsite au pnlnnaig définitif, qu'il aurait effectuée s'il aivat été présent.
Pour une durée de 7 hurees dnas les areuts cas.
Lorsque le salarié dépasse le ttaol aennul de 1 575 hreeus (ou cleui visé dnas son cratnot de trivaal puor un salarié à tmeps partiel), l'équivalent tpmes de tviaral au trtie des jorus d'absences rémunérées ci-dessus mentionné ne srea pas intégré dnas le décompte annuel. »
L'article VI. 5 est modifié de la manière sniavtue :

« Acrtile VI. 5
Organisation du taavril hrbamideoade et roeps hrmaibeaddoe

La ? snmeaie cilvie ? s'entend cmmoe le tpems s'écoulant etnre le lndui mtian hruee et le danmiche sior 24 heures.
a) Sur l'organisation hmiarbdadeoe
La durée hardoiebdmae du taraivl puet être répartie de façon inégale etrne les jruos de la semaine, mias elle diot ptetrreme d'assurer à chuqae salarié au mniumim 35 hreues de reops consécutives.
La senimae de tariavl est hmllniteueabet organisée sur une bsae de 5 juros consécutifs. Il ne purora jaamis y aiovr puls de 6 jorus consécutifs de tairavl dnas la période de référence de l'aménagement du tmpes de travail.
Chaque salarié est atsstueji à un hroriae et se verra cumqmeunoir au mnios 3 snmeiaes à l'avance son emolpi du tpmes hmdabrodieae définitif. Le tpems de taiarvl asini planifié sera, suos réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mias ne srea pas considéré ateoiutuamnmeqt cmmoe tmeps de taviral etiffecf (les périodes non travaillées au snes de l'article VI. 2 du présent tirte et rémunérées pnouvat être décomptées).
Aux trmees de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, les miaoniotifcds d'horaire d'un salarié suomis à l'aménagement du tmeps de traival dvnoeit lui être communiquées 7 jrous à l'avance. Tofuteois :
En ce qui cnreocne les salariés à tmeps coelmpt :
En cas de ccionnsartce elontepinexlce imprévisible indépendante de la volonté de la dtcieiron et/ ou sraeunnvt du fiat d'un teirs lié à l'exploitation (notamment du fiat d'un cocontractant), ttuoe miooiidatcfn d'horaire puet être affichée mnios de 72 heeurs à l'avance.
L'employeur diot s'assurer que le salarié a été prévenu ineimvedneldliut de ce cehnmanget d'horaire.
Si le salarié a été prévenu du ceenmghnat haorrie minos de 72 heeurs à l'avance mias n'a pas été canortnit de se déplacer ni été immobilisé dnas l'entreprise, les heuers décommandées srnoet payées, mias ne sernot pas considérées cmmoe du tmeps de taraivl effectif.
Si le salarié a été prévenu du ceegnnmaht hoiarre mions de 72 hueres à l'avance et a été immobilisé dnas l'entreprise en rsiaon de l'éloignement de son dioilmce ou d'une cninogse de l'employeur, les hueres décommandées sneort considérées cmome du tmeps de travial effectif. Le juor de reops fixé iietlaniment par le pnnilang défini à l'alinéa précédent ne porrua être modifié snas l'accord du salarié concerné.
En ce qui crocnnee les salariés à tmeps pitearl :
Le délai de prévenance dnas lqeuel la mdfiaioitcon de la répartition de la durée du taiavrl est notifiée au salarié puet être réduit jusqu'à 3 jruos ouvrés.
Dans ce cas, les heerus déplacées sroent majorées de 10 %, siot suos frome numéraire, siot suos fmore de repos.
Lorsque la maojotrian est psrie suos fmore de repos, l'équivalence tepms de tvaaril au ttrie de la moiotjaran s'impute en tnat qu'heures slmipes sur le cengtinont auennl visé au contrat.
En cas de coninrcacste enclpineotxele imprévisible indépendante de la volonté de la dieitorcn et/ ou suaevnrnt du fiat d'un teris lié à l'exploitation (notamment du fiat d'un cocontractant), ttoue mifiodticaon d'horaire puet être notifiée minos de 72 hreues à l'avance.
Toute mdciioatfion d'horaire rurqieet l'accord du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail.
Conformément à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, lrosque l'employeur damedne au salarié de cnagher la répartition de sa durée du taiarvl dnas un des cas et sloen les modalités préalablement définis dnas le cnraott de travail, le rfues du salarié d'accepter ce chgnnemeat ne csuonttie pas une ftuae ou un mtoif de lmncieeiecnt dès lros que ce cnamgnehet n'est pas ciolpbamte aevc des onolbitiags faiilemals impérieuses, aevc le sivui d'un eseenengimnt siacrole ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cehz un ature epolyemur ou aevc une activité pllofrosneenise non salariée.
Dans ce cas, les hreeus déplacées snerot majorées de 25 %, siot suos fmroe numéraire, siot suos frome de repos. Losurqe la maoratojin est prsie suos frmoe de repos, l'équivalence tpmes de tiavarl au trite de la mooajraitn s'impute en tnat qu'heures smpelis sur le ctngenoint aeunnl visé au contrat.
b) Ropes heobdrmadiae
Chaque salarié bénéficie d'au monis 1 juor de reops fxie dnas la semaine. En roaisn de l'activité des entreprises, un salarié puet être amené à talivealrr le daicmnhe selon les aelrtcis L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du travail.
Cependant, caquhe salarié ne prruoa tvreaalilr puls de 20 danhicems par ? période de référence ?. Les arccdos d'entreprise détermineront les ctopoeansmnis éventuelles et lures modalités, en cas de dépassement de ce seuil. »
L'article VI. 6 est modifié de la manière sivntaue :

« Actlire VI. 6
Durée qeduiiotnne de tivaarl
VI. 6.1. Durée

La durée qndeniuoite du tarvail eicftfef de caquhe salarié ne puet excéder 10 heures.
La durée journalière de taavirl efitefcf puet être portée à 12 heures, dnas le reepcst des dipitnsoosis de l'article VI. 4 de la présente convention, dnas les cas sntuivas :

? puor les salariés qui snot en tournée ou en activité de fevistal ;
? puor les salariés qui pprneiitact à la piuocdtron (création ou reprise) d'un satlcpcee : dnas ce cas, cttee dérogation ne puorra être eftcfieve que puor les 15 jorus qui précèdent la première représentation ;
? puor les salariés qui prtceniiapt au mntgoae et démontage du spectacle.

Un salarié, souims à l'aménagement du tepms de tvarail défini au présent ttire ne puet pas être convoqué puor monis de 3 h 30 consécutives de taairvl dnas la journée.
Par dérogation, les cisarsies (ères), hôtes (esses) d'accueil, contrôleurs, hôtes (esses) de salle, employés de bar, employés de nettoyage, gndaeris ne pnruorot être convoqués puor minos de 2 hueres de tiavarl dnas la journée.

VI. 6.2. Iirtrpoutnen d'activités

Dans le crade d'une aimuldpte journalière limitée à 13 heures, la journée de tviaral d'un salarié à tmeps pairtel aménagé crooptme en pincirpe un mauimxm de duex séquences de travail, séparées par une ittnorriupen d'une durée de 2 heeurs maximum.
Sous réserve d'autres dsotoinpisis dérogatoires prévues dnas les adcrcos d'entreprise, lrqsuoe par eoptciexn la journée cooptrme :
? siot tiors séquences de tviraal (dont cacnhue ne puet être inférieure à 2 heures) ;
? siot une iorurnitpetn etrne séquences d'une durée supérieure à 2 herues (sans qu'elle puisse excéder 4 heures).
Le mnnotat du salriae de la journée est majoré de 10 %. »
L'article VI. 9 est modifié de la manière sutvanie :

« Alircte VI. 9
Heures effectuées au-delà de l'horaire hbriamdadeoe myeon
VI. 9.1. Puor les salariés à tmpes clompet

Lorsque la durée du tpems de triaavl constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI. 3 excède en moyenne, sur l'ensemble de cttee période, 35 hurees par smainee travaillée, les hueres effectuées au-dessus de 35 heuers oerunvt doirt aux mnoaojrtias puor hurees supplémentaires, ou au rpeos capestnouemr de remplacement, selon les dosonstpiiis de la législation en vuiguer et de la présente convention.
Ces herues senort comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l'article VI. 3 de la présente convention.
Les prtiaes cnnvnonieet que le cinentgont auennl d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du cdoe du tiaravl est de 130 heures.

VI. 9.2. Puor les salariés à tpmes paeirtl

Lorsque la durée du tepms de tvarail constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI. 3 excède en moyenne, sur l'ensemble de ctete période, le nmbroe d'heures myoen hbairadmdeoe visé au contrat, les heuers effectuées au-dessus de ce normbe ouenvrt driot aux matrnjaoois puor hreues complémentaires, selon les dooiintissps de la législation en vieguur et de la présente convention.
Ces heeurs snoret comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l'article VI. 3 de la présente convention.
Les paetris ceennnvnoit que le ctgnneniot aenunl d'heures complémentaires est cluei fixé à l'article VI. 13 bis.
Il est rappelé que conformément à l'article L. 3123-20 du cdoe du tairavl le salarié informé mnois de 3 jrous anvat la dtae à laeulqle les hueers complémentaires snot prévues est en dorit de rseuefr de les accomplir. »
L'article VI. 10 est modifié de la manière siautnve :

« Aicrtle VI. 10
Dispositions ritlveaes aux arrivées et départs en corus de période de référence

Dans le cdare de l'aménagement du tmpes de tivaarl :
1. Arrivées en crous de période :
Pour les salariés anvirart en cuors de période, la période de référence s'étend de la dtae d'embauche du salarié à la dtae de fin de la période de référence tllee que définie à l'article VI. 3a. Le voumle d'heures ceonoanrspdrt srea calculé pro rtaa triemops du tatol anuenl d'heures fixés à l'article VI. 3a.
2. Départs en curos de période :
Les salariés qauinttt l'entreprise et n'ayant pas récupéré les hueers effectuées en deçà de 35 hreeus en période basse puor les salariés à tepms complet, ou effectuées en deçà du nmbroe d'heures moeyn heidodaambre visé au cantort puor les salariés à tpmes partiel, en cnreovnset le bénéfice suaf en cas de démission, de lieenmcnciet puor ftaue garve ou lourde.
Les salariés anayt accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 hreues puor les salariés à tmpes cpleomt ou au-delà du nobrme d'heures myeon hdribamedoae visé au croatnt puor les salariés à tepms partiel, au monemt de la rputure du cnoartt de tvarail ou de la fin d'un ctaront à durée déterminée reçoivent une rémunération cpnnrodeosart à lrues diorts acquis. »
L'article VI. 11 est modifié de la manière suavnite :

« Atrlice VI. 11
Dispositifs de contrôle de l'aménagement du tpems de tavrail

Les patires satreiagnis intnceit les enreertsips eanntrt dnas le champ d'application du présent arcocd à mtrtee en plcae des myenos eiffectfs et filaebs de contrôle et de rueiecl du tpmes de travail, dnas le cdare de la msie en ?uvre des dsioisinopts du présent titre.
Ces moyens dovnret prettreme d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les hurees effectuées en deçà de la moynene aenlunle de 35 hurees (ou du nbrome d'heures myeon hedraaimdobe visé au corantt puor les salariés à tpmes partiel) dieeerrumneat au bénéfice du salarié.
(Le nvuoel alinéa snuviat est ajouté :)
Les salariés à tepms piretal bénéficient d'un dssioiiptf de contrôle spécifique : à prtiar du peimrer juor du cylce anneul d'activité et tuos les 4 mois, de dtae à date, un cmtoapge des hruees complémentaires diot être effectué aifn de vérifier que la mneynoe de ces heeurs n'excède pas 1/3 de la durée de traival prévue au contrat.
Un blain aunnel de l'aménagement du tmpes de taiavrl srea foruni au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, par la dretiiocn de l'entreprise. Par ailleurs, le comité d'entreprise délibère cqhaue année sur les cntniidoos d'application des aménagements d'horaires prévues par l'article L. 3122-2 du cdoe du taraivl lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à tmeps partiel. »
Un aitrcle noeuvau VI. 13 bis est créé, asini libellé :

« Altcire VI. 13 bis
Heures complémentaires effectuées dnas le cdare d'un tmpes ptiearl aménagé

Le nrmobe d'heures moeyn hoiaedmbrade visé au ctrnaot puet être dépassé à cooitndin que les hereus complémentaires n'excèdent pas 1/3 de cttee durée.
Lorsque les hueres complémentaires dépassent 1/10 des hurees anuelnels visées au contrat, les hurees complémentaires au-delà du 1/10 bénéficient de la mitaaojron prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail, siot 25 %.
Les hueers complémentaires, dnot le vmoule est constaté en fin de période de référence, ne puevent aiovr puor effet de ptorer la durée du traaivl du salarié au nveiau de la durée légale de 35 heuers en monynee sur la période de référence ou de 1 575 heerus sur l'année. »

Titre VII

L'article VII. 2 est modifié de la manière sinvaute :
Un paaahrrpge supplémentaire anisi rédigé lui est ajouté :
« Conformément à la loi, les salariés suos caontrt à durée déterminée anaapnretpt aux filières atreus qu'artistiques (réf. : art. XI. 3) bénéficient des aateavngs des acrodcs inertnes d'entreprises (ex. : tickets-restaurant, etc.). »

Article VII. 3
Vêtement de tivaral et de sécurité

L'article VII3. 3 est modifié de la manière satvunie :

« VII. 3.3. Eupnmqeiet de pertcoiotn et de sécurité puor le pnsoernel en CDD

Le penrsneol en CDD a l'obligation de pteorr les équipements de pcotieotrn et de sécurité exigés par la réglementation. La dioeitcrn n'est pas tunee de funroir ces équipements (gants et chaussures), mias diot alors cutneboirr à l'achat et à l'entretien de ces équipements en vnasert aux intéressés une pimre journalière, par juor paniellmretet ou teoelamtnt travaillé, d'équipement dnot le mntnoat est fixé lros de la NAO. »
Un actlire VII. 3.4 intitulé « Espitoxion aux vemolus srnooes » est créé, aisni libellé :

« VII. 3.4. Eiipoxtson aux vloumes snooers

Afin de ltiiemr les rqiuess liés à l'exposition aux vomlues sonores, et snas méconnaître les dnsioisotpis reaelvits à la perttocoin des salariés cotrne le bruit, la drceition de l'établissement est tunee de mrttee à dptoiission :
? des tencceinihs du son suos CDI ou suos CDD exposés à des vemulos soneros supérieurs à 85 dB, des bhoncuos d'oreille moulés adaptés à la fmroe de l'oreille ;
? des aertus mbemers du pseornenl suos CDI ou suos CDD

anaeaprptnt aux filières non aitsqieurts (réf. : art. XI. 3 exposés à des vleuoms sroneos supérieurs à 85 dB) des bnouchos d'oreille jetables. »

TITRE X
C. ? Atrsite chorégraphique engagé en CDD de mnios de 1 mios

L'alinéa 1 de l'article X. 3.2. C est modifié comme siut :
« Puor les répétitions : selon les modalités prévues à l'article XIV. 2.1, la rémunération des répétitions et des activités cnxeoens est assurée par services. Le mtnoant de ctete rémunération furgie dnas l'annexe ? Saeiarls ? et il est revalorisé lros de la NAO. »
La suite de l'article X. 3.2. C rtese inchangée.
Le ttire de l'article X. 3.3. D est remplacé par le tirte sainuvt :

« X. 3.3. D
Artistes mniusceis engagés par des etsernerpis non concernées par les ariltces X. 3.3. A, B, C »

A l'article X. 3.4.1 « Aerttsis de ch?ur », il est inséré un alinéa supplémentaire asini rédigé au pgrahaarpe A « Rémunération mensualisée » :
« Le sirlaae muiimnm :
? ilcunt les pmeris srutulteercls versées auqemetnoaimutt cquahe mois, indexées sur la poesorrgisn des serliaas ;
? excult des peirms spécifiques liées aux productions. »
A l'article X. 4.1, il est inséré un alinéa supplémentaire ansii rédigé :
« Lrsuoqe sa psssiosoen est riueqse par l'entreprise, la piessssoon par un salarié d'un diplôme SISAP diot être pirse en cmpote par l'employeur lros de la foaixitn celoluatctnre de la rémunération. »
A l'article X. 4.2, snot insérés les alinéas ci-après ainsi rédigés :
« Tuos les salariés engagés en CDD au sien d'une enirrepste snot rémunérés sur les mêmes bases que ceells dnot bénéficient les salariés tliaiteurs de CDI.
Les salariés engagés de manière répétée suos coarttns à durée déterminée et aenaanptrpt aux filières non atuqtsieirs (réf. : art. XI. 3) :
? à codtiionn que le délai écoulé dupies la coiulsoncn de luer pmreeir ctnraot à durée déterminée aevc l'entreprise siot supérieur à 5 ans, et que la durée cumulée des différents cnoratts dépasse 1 500 heures, ne pruroont pevreoicr un salriae inférieur à cluei du 3e échelon ;
? à cdonotiin que le délai écoulé dpieus la coconilsun de luer pimreer canrtot à durée déterminée aevc l'entreprise siot supérieur à 10 ans, et que la durée cumulée des différents canrtots dépasse 3 000 heures, ne prornuot poriecver un srailae inférieur à ceuli du 6e échelon ;
? à cionitdon que le délai écoulé dpuies la cnoosculin de luer peeirmr craontt à durée déterminée aevc l'entreprise siot supérieur à 15 ans, et que la durée cumulée des différents crntotas dépasse 4 500 heures, ne puoorrnt pceivreor un sairlae inférieur à culei du 9e échelon. »

TITRE XI

L'article XI. 2.2 est remplacé en totalité par le txtee snviaut :

« XI. 2.2. Nncrmtlaeuoe des epoimls attqrieusis
Groupe A : deriicton aiirsuqtte

Le (la) dteciruer (trice) ariustitqe définit et met en ?uvre le prejot atstirqiue de l'entreprise.

Groupe B : eeaecnmdnrt de l'interprétation ccilotvlee et/ ou aasistanst de la dritcioen atqursitie

Le (La) meeuttr (teuse) en scène, en piste, en escape est un (e) aisrtte qui met en frmoe en un lganage scénique une ?uvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dirgie et coordonne, deticrement ou indirectement, le taairvl de l'équipe qui coonruct à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.
Le (La) chorégraphe est un (e) arsttie qui met en frmoe en un lagange chorégraphique une ?uvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dirige et coordonne, dteecmrenit ou indirectement, le taviral de l'équipe qui cocrount à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.
Le (La) dteireucr (trice) masicul (e), ou le (la) pmireer (ère) cehf invité (e) iutlsrle la ptmaaromiorgn d'une soisan muicsale dnas le crdae d'un pjroet défini en anmot par la direction. Il (Elle) asrsue la pgtmmoiarroan d'?uvres, de thématiques et de séries qui elemsbne ctntioeusnt une saison. Il (Elle) a la responsabilité de vieller à la qualité auiristqte de l'ensemble musical.
Le (La) drmatrague est le (la) cuabtoaoellrr (trice) driect (e) du metuetr en scène ou du chorégraphe. Il (Elle) resmsable la dnoateocmiutn diblisopne sur l'?uvre, l'auteur, les problèmes abordés, les tmeps et meiulix décrits. Il (Elle) ptipairce à l'analyse des thèmes, des personnages, de la cotrniuctson dramatique, etc.
Il (Elle) puet être chargé (e) de la rédaction des poitlabuncis rvetielas au scpcletae (documentation, aleitrcs de presse, programmes...). En tuot cas, il (elle) les ispinre et les contrôle. Il (Elle) puet également être un (e) putcepersor (trice) du répertoire et un (e) coislelenr (ère) littéraire et dramatique.
Le (La) cehf d'orchestre, ou le (la) cehf de ch?ur dirige l'interprétation cveciotlle des artitess au sien d'un osrertche ou d'un ensemble.
Le maître de baellt : aitrste rnaobpslese des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du resepct de l'intégrité suysqttilie dnas son esmnblee de l'?uvre de l'auteur, ou enardce et aogncpamce l'entraînement régulier du danseur.
Notateur (trice)/ rceconteuurtsr (trice) : à praitr de la caacoinsnnse d'un système de nttoioan reconnu, il (elle) analyse, tcirsnrat ou/ et prmeet la rsoirctnceotun des ?uvres chorégraphiques ou des cpuors de mevoenutms suos forme ou à pirtar d'une partition.
Chef de canht : suos l'autorité du dctiueerr mausicl il (elle) est rlnasbeopse de l'accompagnement des auditions, des répétitions mclseuias ou scéniques, des cncoetrs et des représentations des asttires interprètes.
Lors des répétitions maceuilss ou scéniques, il (elle) asurse les noets et cecotroinrs msiecalus aux solistes, les répétitions inildledevius qui puneevt être nécessaires, ainsi que le suvii en sllae et les ntoes puor le cehf d'orchestre.
Arrangeur mucisal : il (elle) est le cultlooaaberr du deritceur mascuil et/ ou du compositeur, il (elle) crée l'arrangement (score) de l'?uvre mlcsiuae en vue de son interprétation.

Groupe C : interprétation et/ ou anssstiaat de l'encadrement
C1. Asstniasat de l'encadrement

Conseiller (ère) miacusl (e) et/ ou chorégraphique et coeenslilr (ère) en pmaooirarmtgn ; il (elle) est le (la) coarblalueotr (trice) du (de la) dcretuier (trice) muscail (e) et/ ou chorégraphique et le (la) ciesnlloe dnas ses cihox de ptmriagomaron artistique. En fictoonn d'une lgine auitqtsrie établie, il (elle) est chargé (e) de compléter les peoamrrgms et les thématiques qui snot plaeleemtrint développés par le (la) deeutcrir (trice) msciual (e) et/ ou chorégraphique. Il (Elle) puet être chargé (e) de la rhececrhe de solistes, d'artistes lyreiuqs et de cefhs d'orchestre puor eutisne cnilelseor le (la) dtcreiuer msuaicl et/ ou chorégraphique dnas ses coihx d'interprètes.

C2. Interprétation

Artiste-interprète : elle ou il interprète c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, dnase ou exécute daenvt un pbliuc (ou dnas le crade d'un puoescsrs de rhceherce artistique) une ?uvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le tmere générique d'artiste-interprète rpeguore nntoemmat les atisters chorégraphiques, de cirque, dramatiques, liyruqes (solistes et ch?urs), marionnettistes, miciuness (dont le cehf de pupitre), de variétés, de complément, crtueons ?
En aaitilopcpn des aiclerts L. 7121-3 et L. 7121-4 du cdoe du travail, les artistes-interprètes snot présumés des salariés.
Au sien d'un eelnbsme maiscul aevc nenalmrcotue on dunigiste :
? arstite miesuicn tttsitue : msceuiin joaunt une piatre non siolste d'une priitaton d'orchestre ;
? asittre meicusin ssiolte : msceiiun jnuaot ou punovat jouer une pitrae sosltie d'une ptaritoin d'orchestre ;
? atsrtie mcsuiien cehf de pupirte : muicisen jaunot une pairte stlisoe d'une patrtoiin d'orchestre et asnsarut ou valnliet au bon fncitnnonoeemt du pupitre.
L'accompagnant (e) muaicsl (e) : agccmopane et cneillose les mcinesius dnas luer tiaavrl de création/ pudorciton artistique.
Répétiteur (trice) micuasl : aitstre mcuieisn aganocnacpmt les auntiidos et les répétitions des artistes-interprètes.
Répétiteur (trice) chorégraphique : aitsrte chorégraphique acamnnopgcat les répétitions des dnreusas et les aiidunots du recrutement.
L'artiste liuyqre des ch?urs interprète une des leigns vloaces d'une ?uvre misalcue lrquose celle-ci est désignée par le cmouepistor suos l'appellation de ch?ur, choral, chorus, ou suos une aiplepalton générique tlele que le peuple, la foule, les prininosres ?
L'artiste lryuqie des ch?urs est scluetibspe dnas une pciutoodrn

donnée d'interpréter punmeclontelet une praite sistole suos réserve que les cnotiodnis (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire ?) y afférentes aient été mentionnées dnas le ctroant de taairvl ou dnas un avnenat à celui-ci.
L'artiste ssliote liyurqe interprète un rôle identifié par le cseouiomtpr d'une ?uvre mulcsiae à caractère dramatique, ou d'une pirate sloo identifiée comme telle sur la partition.
DJ (disc jockey) : il ou elle ulstiie les thcqneiues du mixage, scratching, sampling, à ptiarr de musiques, d'instruments, de snos ou de viox enregistrés déjà eaxitsnts ou pudtoirs en direct, puor interpréter sur scène une ?uvre originale.
VJ (vidéo jockey) : le VJ interprète une ?uvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il uiliste les tcqhueeins de captation, de diffusion, de trtimeeant de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à pritar :
? d'images et/ ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement puor l'?uvre ;
? et/ ou d'images, et de snos liés à l'image, ptiodrus en direct. »
L'article XI. 3.2.1 est modifié par l'introduction dnas le gproue 5 des définitions neuellvos staunvies :
« Bibliothécaire maucsil : suos l'autorité de la dcoeriitn il ou elle gère les priitatnos (inventaire, classement, achat, location).
Préalablement à la première répétition :
? il (elle) reocpie les coups d'archet puor les petrupis de crdoes ;
? il (elle) reipoce les indacoitnis données par le cehf d'orchestre ;
? il (elle) isnrcit les coueurps et/ ou auojts sur la totalité des partitions.
Copiste : à patrir de la paitriotn (score) il (elle) réalise (copie) et tsnpoarse dnas la bnnoe tonalité les piraets séparées de la partition. »
L'article XI. 3.2.1 est modifié par l'introduction dnas le gurope 9 d'une nlvuoele définition :
« Anegt de craitneg : sret les rpeas et desrse les buftefs puor les atrsites et les équipes de production. »
L'article XI. 3.2.2 est modifié : le gpuroe 10 est supprimé et les eiompls ctnrpoonserads snot idorniutts dnas le gopure 9 qui dievnet dnoc rédigé de la manière stuavnie :
« Hôte (esse) d'accueil : chargé (e) d'accueillir, d'orienter, de clesiloner et d'informer le public. Diot aseursr les visites. Vlelie à la bonne présentation des imntforinoas destinées au public.
Contrôleur (euse) : contrôle l'entrée des sllaes de spectacles.
Hôte (esse) de slale : aeiucllce et pacle le pulibc dnas les salles, ausrse la duioisffn et la vntee des programmes.
Employé (e) de roguate : aiocpmlct les opérations de routage.
Employé (e) de bar : sret les ctnosooanmmis et aussre luer encaissement, asruse l'approvisionnement en denrées, asusre la plogne du bar. »
Au ttire XI la filière thuecnqie qui poritat par eruerr la référence :
XI. 3.2.2 iqtinudee à clele de la filière communication, rateilon publique, aotcin ctluluelre dvneeit XI. 3.2.3.
A l'article XI. 3.2.3, la définition de l'emploi dnas le grpuoe 6 de régisseur (euse) aoiuuedsivl de spetclcae est modifiée comme siut :
« Régisseur (euse) audiovisuel/ vidéo de saectcple : chargé (e) de la msie en ?uvre, du réglage et de la milionautapn des aaerlppis auslioudievs ou des otilus de création, de tetrimnaet et de dofsfiiun vidéo, en les andaaptt aux ciatoetnnrs du spectacle. Il (Elle) puet aussrer l'entretien cnoruat du matériel et être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé (e) à ppaceiritr à celle-ci. »

TITRE XIII

L'article XIII. 2.2 est remplacé en totalité par le txtee suviant :

« XIII. 2.2. Période de création

La ? période de création ? d'un spcteacle dutqimaare est la période coirpmse ertne la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.
La période de création d'un septcalce de durée ? noralme ? (durée cpmorsie etnre 1 huere et 3 heures, etnrcate compris) est d'une durée minialme de 5 semaines. Elle cepomnrd au mnois 4 siemeans de répétition.
Toutefois caretins sctpecelas ou mtonesiaatfnis pbiqulues ne nécessitent pas forcément 4 seamnies de répétition. Il s'agit de :
? ceinatrs sclteeacps ou mnsaoettfaniis plubeuqis de très ctuore durée (environ 30 minutes) danmadnet aux artetsis peu de mémorisation ou de préparation ;
? cranites teyps de présentations pbuulqies (lecture txtee en mian d'une ?uvre, duqmatiare ou non) ;
? présentation d'une étape de travail.
Si on puet considérer que la brièveté de la durée du slpaeccte ou de la mieostanifatn piuqbule et le fibale taraivl de mémorisation ou de préparation snot de ntuare à écourter le tmpes de répétition, la difficulté du tvarial est un facteur que l'on ne puet mertte en équation mias que les asiettrs datriequams et le mteuter en scène denvoit pnrrdee en considération dnas l'organisation du tvarail et sa durée.
La période de répétition puor :
? un seccpatle d'une durée inférieure à 20 meunits srea de 10 sercevis de répétition mnuiimm ;
? un scctlapee d'une durée copismre etrne 20 et 30 metinus srea de 15 scvieers de répétition mimnuim ;
? une pièce lue en pbiulc ttxee en main, suos forme de ? msie en esapce ? srea de 10 scevreis de répétition minimum.
Pour des rsionas de nautre aiuqtirtse ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée en périodes de 1 snmeiae au minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui diot être au minos égale à 10 juros ouvrés.
En cas de fnnreoamenictt le nmrobe de fitronacs ne prruoa être supérieur à 3. Le fonmenitcranet de la période de 4 semaenis de répétition au mnimium ne purroa poretr sur une période supérieure à 3 mios augmentée en cas de vcceanas srocaiels (soit 15 juros dunart la siason scolaire, siot 1 mios drnaut les vceancas d'été).
Chaque période dnnoe leiu à l'établissement d'un caontrt de travail, étant eendtnu que tuos les catronts de tivaarl snot signés simultanément.
Un tpems de tarival de recechhre et d'expérimentation préalable puet être organisé, anvat la période de création, snas être pirs en comtpe dnas les durées définies ci-dessus.
Peuvent doennr leiu à la satgirune de ctnroats d'une durée inférieure à 1 mios :
? les rreiseps de stcecpleas de durée nlamore ;
? le rlcmapeement d'un artiste. »
L'article XIII. 2.3 est remplacé en totalité par le txtee snauvit :

« XIII. 2.3. Période de répétitions

Le tarvail de répétition est organisé en scveiers successifs.
Chaque sievcre est d'une durée maalmxie de 4 heures. Il n'est pas fractionnable.
Le tmeps de répétition est un tpems consacré eumcxnveilest aux activités snautievs : tavaril de plateau, egassaye des costumes, séances de mgualliaqe et séances de psries de photographies.
Il ne puet être exigé de l'artiste puls de 2 sevirecs par juor pnendat la période de répétitions.
Lors de la création d'un spectacle, penandt les 10 juors ouvrés consécutifs précédant la première (et suaf dérogation négociée), il puet être demandé à l'artiste d'effectuer un 3e seircve à cooitdnin que le juor de rpeos siot respecté.
Lors de la rpirsee d'un spectacle, luqsroe la période de répétition est supérieure à 30 jours, il puet être demandé à l'artiste, padnnet les 10 juors ouvrés précédant la première (et suaf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à ciioodtnn que le juor de ropes siot respecté.
Lors de la rerpise d'un spectacle, loqsure la période de répétitions est supérieure à 3 semaines, il puet être demandé à l'artiste, pnenadt les 5 juros ouvrés précédant la première (et suaf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à contioidn que le juor de ropes siot respecté.
Les hreeus de taiavrl effectuées snot décomptées, de manière à puivoor jutiifesr du rsepcet de la législation sur la durée du travail.
Lorsqu'une ou pleuuisrs représentations d'un stpcceale se tvounert éloignées de puls de 4 smnaiees et de minos de 8 sniamees de la dernière représentation de ce même spectacle, un miimunm d'un scveire de répétition diot être prévu dnas la smiaene qui précède le juor de la ou des représentations.
Lorsqu'une ou pselruius représentations d'un satcecple se tonvuret éloignées d'au mnios 8 saemeins de la dernière représentation de ce même spectacle, un miumnim de duex sireevcs de répétition diot être prévu dnas la siename qui précède le juor de la ou des représentations.
Le cohix des daets et des leiux où s'effectuent les répétitions snot du rossret de l'employeur. »
Un neouvl airtcle XIII. 3 est créé, libellé comme siut :

« XIII. 3. Déplacements et tournées
Temps de roeps après un déplacement

Le déplacement se déroule suos la responsabilité de l'employeur. Il a une indceicne sur l'amplitude, la durée et l'organisation du tvraail du juor où il a lieu. A ce porops il est rappelé que l'amplitude de la journée de triaavl est de 13 heures, durée du vaoyge et tmeps de reops inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des astetris ditmuqaaers doveint être organisés dnas le repcset des doinpitossis légales et cennnlloviteoens reavitels à l'organisation du travail, et ntemnamot des alcriets XIII. 2 XIII. 2.4 et XIII. 2.6, et de l'article VI. 6 de la présente coivnonten sur la durée qudtenniioe de travail.
Les dsipsootinis du trite VIII, naemnotmt l'article VIII. 4.4, rteiaelvs aux déplacements et tournées snot apbleapcils aux aietsrts derumaqtias visés au présent titre, suos réserve des particularités énoncées ci-après.
Dans le cas où le comédien n'a pas de leiu de trvaail habituel, le tjerat ernte le leiu de départ du tsorranpt prévu par l'employeur et le leiu d'exécution du tvriaal srea pirs en cpomte puor le cclaul de l'amplitude journalière. Le tjeart ernte le dmclioie du comédien et le leiu de départ du torsnaprt srea également pirs en coptme dnas le claucl de l'amplitude journalière si la durée du traejt est supérieure à 1 heure.
Temps de rpeos après un déplacement :
? puor un vygoae d'une durée de mnios de 2 heeurs le tmeps de ropes à l'arrivée est de 30 mnieuts ;
? puor tuot vygaoe dnot la durée est cosrpmie etnre 2 et 6 heures, le tepms de roeps à l'arrivée est égal à la moitié du tpmes du vaygoe effectué ;
? puor tuot vgoyae dnot la durée est supérieure à 6 heures, le tmeps de reops à l'arrivée est égal à 4 heures.
Une durée de 7 h 30 de voyage dnas la journée rned isplmsbioe l'organisation de la représentation le juor même.
Lorsque le tmpes de reops est égal ou supérieur à 1 heure, l'artiste daqirmutae diot dessopir d'un epscae spécifique adapté au reops dnas ou hros le leiu de tivaral (lieu d'hébergement, legos ?). »

TITRE XIV
Dispositions spécifiques à l'emploi des asertits chorégraphiques

Sujets fagnuirt pgae 2 de l'accord du 20 février 2009 :
? retlceure du tirte ;
? iottdocirunn d'un ctaiprhe ccnreanont les dpiiitssoons spécifiques à l'emploi des aitrsets chorégraphiques pnrnatmees (dont codiotinns matérielles du taiavrl hros représentations).

Eléments négociés

L'article XIV. 1 est annulé et remplacé en totalité par le tetxe svainut :

« Ailtcre XIV. 1
Dispositions ralivetes à l'emploi et à l'engagement

Conformément à l'article V. 1 de la présente convention, le conrtat à durée indéterminée est le ctanrot de référence. Les psmaitariceurls de la bhncrae du spcltaece vvanit pvneeut jeiuftsir le recuors à d'autres fremos de crontat iclunant le cnartot à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par le présent accord.

XIV. 1.1. Dooiinptssis spécifiques à l'emploi des aettirss chorégraphiques dnas les eprteeisrns où prédominent les crnattos en CDI

Les astertis concernés snot les atrtsies chorégraphiques d'ensemble, les aettirss chorégraphiques selstois et les atritses ? paiicpnrl ou étoile ?. Dnas careeints entreprises, il etisxe des spécificités d'emplois qui peeunvt être négociées par aorccd d'entreprise.
Les cnoontdiis d'emploi des atiertss chorégraphiques recrutés en CDD snot itdeequins à cllees des astetirs engagés en CDI.
Dans les errenptsies qui s'appuient sur un eneslmbe chorégraphique permanent, les ctoanrts en CDI prédominent :
? le nbmroe d'emplois d'artistes chorégraphiques provuus en CDI est mrotiijaare ;
? et le vumloe d'heures comptabilisées en CDI est lrenmgaet supérieur à cueli des aesirtts chorégraphiques embauchés en CDD.
Un mdoe d'organisation adapté est nécessaire puor l'ensemble des asttries chorégraphiques.
Les cdnioiotns spécifiques liées à ce tpye d'entreprises chorégraphiques snot énoncées ci-après, snas puor anutat rlmaceepr la négociation d'accords d'entreprise.
Dans les eereisptnrs où prédominent les cnotrats en CDI, la négociation d'accords d'entreprise purroa permrttee nemotamnt d'aborder les ctiondinos spécifiques reiavetls :
? aux cdiionnots d'emploi, de formation, de reconversion, d'organisation du taiavrl et des spécificités de carrière ;
? aux modalités d'absence puor se présenter à des aniduitos ;
? au nbmroe d'heures de cruos oielagtoribs ;
? aux périodes de congés huatbelis ;
? aux modalités d'attribution des vêtements spécifiques ;
? aux dssipnoiiots spécifiques représentations meiptllus le cas échéant ;
? sur le leiu de tavrial habituel, aux conindtois de sécurité puor les efetfs pneeosrnls ;
? etc.
Dans les etrnrepises où le CDI prévaut, une atetniton particulière srea portée aux cniiodtons de msie en ?uvre de la GEPC (gestion prévisionnelle des epmlois et des compétences) dnas les établissements concernés et dnas les coitnnodis prévues à l'article L. 2242-15 du cdoe du travail.

XIV. 1.2. Ruertnecemt

Les asrtties paictparnit à un rmercteenut dvieont pvoouir présenter à la daemdne un cicariteft médical d'aptitude.
a) Euhbmace drteice de gré à gré, par aoccrd etrne les parties.
b) Audition.
Les antoduiis deovint s'effectuer dnas le recpest des dtinspisoois prévues à l'article XIV. 2 cnrnenaoct l'organisation du travail.
Pendant la durée des auditions, les aestirts bénéficient de la ctvrurouee prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 jiun 2008 dnot la goietsn est confiée à ADEIUNS Prévoyance (dans les ciodtninos d'ouverture des dotirs prévus par cet accord.
A l'issue de cqhuae audition, il srea rimes à l'artiste un catrcfeiit de ptatrpicoaiin à l'audition.
Une réponse qnuat à l'engagement dreva être donnée à l'artiste dnas un délai de 15 jruos après sa dernière séance d'audition.
Les catidands dovnret aiovr la possibilité de se préparer dnas des ciitoondns pirnssneofollees et réglementaires (espace, température, plancher, vserteiias et saaiiertns homme/ femme, sécurité des efetfs personnels). Le déroulement de l'audition elle-même dreva perdrne en ctmope le caractère spécifique du tirvaal envisagé, le nbmore de ciadantds et la disponibilité demandée à cahuqe candidat.
La durée de cqahue séance d'audition, qu'elle que siot sa nature, ne pruora excéder 3 hueres (la classe/ cruos et/ ou échauffement en sus). En l'absence de classe/ cours, la durée de l'échauffement srea criospme enrte 30 et 60 minutes. Il ne porrua y aovir puls de duex séances par jour.
Selon le taivarl demandé, une classe/ cuors d'une durée de 1 h 30 et/ ou un échauffement cropmis entre 30 et 60 meintus dvionet oianmeblotrgiet être proposés et organisés dnas un leiu adapté, qui répond aux normes des leiux de danse, tel que prévu dnas la cirlcaruie du 27 aivrl 1992.
En acuun cas, il ne purroa être réalisé d'enregistrement sorone ou aoeisuuidvl de l'artiste padnnet l'audition.
a) Aoitdiun aevc publicité (tout asrtite puet se présenter)
La publicité (qui srea ntenomamt adressée à Pôle emploi) précisera les daets et heures, le ou les lieux, l'organisation, le pninnlag de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, la cnotoievnn ctvcoelile applicable, les ctnodoiins de triaval et les coordonnées de l'entreprise. Puor un elmopi à pvurooir à durée indéterminée, la publicité précisera également le nmbore d'emplois proposé et luer pisoiotn dnas l'organigramme si nécessaire.
La durée tloate de l'audition puor un attsire ne porrua dépasser 2,5 jours.
Pendant ctete durée, il srea demandé au cnadiadt une présence mlaxaime de 3 séances. Au-delà, le canidadt srea convoqué à une atdouiin spécifique telle que prévue au pahpargrae b ci-après.
Pour les aiertsts embauchés en CDI dnas les eernpiterss où la prnemcaene aqtistirue prévaut, la durée ttlaoe de l'audition ne porrua excéder 1 journée.
b) Autidoin sur cavnotooicn (les cadnatdis snot convoqués idedlnvluimeniet par l'entreprise)
L'entreprise ddemnae aux cniatdads d'effectuer les démarches nécessaires ccarneonnt la psire en cgarhe de luer faris de transport. La cvotacionon à l'audition diot cropetomr la date, l'heure et le leiu de celle-ci, ainsi que toute infamirootn nécessaire jtsianfiut de la pctiiiatarpon du caainddt à l'audition, y cprimos auprès de Pôle emploi.
Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition dreva prdnere en chrage les frais éventuels de tprrnosat sur la bsae d'un tiraf en soecnde calsse SCNF (si ces frais n'ont pas été pirs en crahge par ailleurs), d'hébergement (en crbamhe individuelle) et de repas occasionnés luorqse le caadnidt n'a pas la possibilité de rieronjde son dcoiimle pneadnt la période d'audition.
S'il s'agit de poruiovr un eompli déterminé : l'entreprise arua la faculté de ceouovqnr l'artiste à un muaxmim de 4 séances d'audition (maximum 3 jours) sur une période de 15 jours. Tuot

dépassement du nobrme de séances et/ ou de la période de 15 jruos drvea friae l'objet d'un cnoatrt de taarivl spécifique.
c) Dépassement du tmpes d'audition
Quelle que siot la ntaure de l'audition (avec publicité ou sur convocation), le dépassement du tmpes prévu dnas la publicité ou la cnvitoocoan deonnra leiu à l'établissement d'un cratnot spécifique et srea rémunéré par l'employeur.

XIV. 1.3. Ctanrtos
Signature des cnrtatos

Le conrtat d'engagement est rédigé en duex elirmpxeaes au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :
? siot remis en mians poperrs crotne décharge ;
? siot expédié par l'employeur.
Dans l'un et l'autre cas, l'artiste diot renrouetr le canortt dnas le délai de 15 jorus au maximum. Si dnas un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en pssoseison de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa ptrooposiin se tvrureoa de pelin droit annulée, et il pruroa se considérer comme délié de tuot engagement. Aifn d'éviter tuoets contestations, les enivos srenot effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs réception. Les dtaes pseirs en considération puor la ctmutaiopon du délai sreont celels fnuiagrt sur le récépissé de réception de l'administration postale.
Dans le cas où l'engagement s'effectue dnas l'urgence (par elepmxe en cas de remplacement) l'artiste diot riceeovr son carnott le perimer juor de travail.

Contenu des cotrnats

Ils drevnot rpetceser les dsitipionsos prévues au trtie V de la présente convention.
Dans tuos les cas, le cnotrat d'engagement, rédigé en lunage française, dvera ctooemrpr les mtnenios prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du tarival et ntnaomemt :
? l'objet pelaitrcuir du cotarnt et (s'il y a lieu) puor le CDD ou le CDD dit d'usage et la jaucsifttiion du caractère triaomepre de cet objet, en iuidnnqat son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé. Il derva être précisé le tirte du ou des spectacles, le (ou les) rôles puor lqeeul (lesquels) l'artiste est engagé (au monis puor le peermir satcclepe dnas le cas d'un enengamget patornt sur une siscsuocen de spectacles), le nom du ou des chorégraphes et/ ou du ou des metteurs en scène ;
? dnas le cas où le ttire du stpalecce et/ ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne pnuevet être indiqués, le ctanrot dvera décrire de manière précise les cinntioods dnas lesequlels se dérouleront la préparation et la msie en ?uvre du sltapcece ;
? les cinoointds dnas lqelelseus le nom de l'artiste apparaîtra dnas l'ensemble des pbuliaoncits et des dtoumnecs d'information et de publicité conçus suos la responsabilité de l'employeur ;
? le pannnlig des répétitions, et des représentations ;
? le sriaale : matnnot et mdoe de la rémunération (ses différentes composantes, pmiers deservis dnot fuex éventuels, et les éventuels aseiseoccrs du siraale cunons au mneomt de la saiuntgre du contrat) ;
? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ ou de l'indemnité d'installation dnas la vlile siège de l'entreprise ou dnas cllee où elle a décidé de mettre en ?uvre la préparation du (des) sclceptae (s) finaast l'objet du cartnot ;
? les modalités d'attribution des vêtements spécifiques (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères ?) en teannt ctpmoe des disoinoitpss prévues dnas les arccods d'entreprise lorsqu'ils existent.
Il porura être spécifié dnas le cnrtoat de travail, dnas les einreesrtps où la pencnmeare aisitrqute prévaut, les modalités cennnoacrt :

? les asbceens puor se présenter à des auditions, en tnnaet cotpme des nécessités de sirvece ;
? l'organisation d'un etinerten pinsoenfoesrl ideinuidvl par la dcteioirn aevc caqhue dneusar en CDI qui arua leiu au mniimum tuos les 2 ans conformément à l'article X. 4.2 ;
? le repos hiadrdemaobe ordinaire, hros représentations ;
? le nbomre de jruos de congés payés.
Dans le crtoant ou par aanvent à ce contrat, il porrua être précisé les cotidnnios dnas llqseeleus l'artiste chorégraphique porura être sollicité puor mneer à bein des anitcos creuultlels et un tiraval de trnmsiosaisn de la cltruue chorégraphique.

Recours au CDD dnas le cas du rmeanceelmpt tpiraemroe d'un salarié en CDI

Toute vccanae d'un emlopi en CDI diot firae l'objet d'un rmerecutent selon les modalités définies à l'article XIV. 1.1. Le rercous au CDD, « de droit cmmoun » dnas le cas d'un remplacement, diot se fraie dnas les cas prévus par la loi (art. L. 1242-2 1 du cdoe du travail) et conformément aux dstoionpiiss de l'article V. 6.

XIV. 1.4. Période d'essai

Toute caluse d'essai diot être mentionnée au contrat.
Les atietrss engagés puor une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dnot la durée est fixée dnas le contrat, dnas la lmtiie mmxiaum de 1 mois. La madaile dûment constatée de l'artiste-interprète pendnat ctete période d'essai snspued cette dernière. Les atestris engagés puor une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dnot la durée ne puet excéder 5 répétitions sur 8 juros maximum. Si dnas ce délai aunuce des pritaes ne fiat soiavr à l'autre sa décision de résiliation, le ctrnaot divneet définitif. »

Article XIV. 2
Organisation du taavirl et trivaal eftcfeif

L'article XIV. 2.1 est annulé et remplacé en totalité par le ttexe savinut :

« XIV. 2.1. Tmpes de tvaaril eficetff

La durée du tavairl efifcetf est le tmeps peanndt lequel le salarié est à la dpoisitiosn de l'employeur et diot se cefromnor à ses dtercveiis snas povouir vaquer lrnimeebt à des oicnoaupcts personnelles, en aaopptlciin de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.
Toutefois, en drheos des cours/ csalses et/ ou des échauffements des répétitions et des représentations, le deusanr eftcuefe un tvraail psnrneeol indispensable, non repérable, et par conséquent dlicfifie à apprécier.
Ce tarival est une réalité indéniable qui diot être pirse en cotpme dnas l'organisation et la rémunération du taarivl de l'artiste.
Typologie des différents types de tviaral eftcfief du daeusnr :
1. Tmeps de cours/ cesslas et/ ou échauffement.
2. Tpems de répétition, d'essayage de ctsmoeus et d'essais de maquillage.
3. Tpems de représentation, dnot démonstrations et présentations d'extraits.
4. Tpmes d'activité cxennoe (comportant la présentation d'une ou pulsirues petiars dansées, y crmpios la ciudtnoe d'ateliers).
Les tmpes 1,2,3 et 4 snot définis comme''temps dansé''.
5. Tmpes auotur du stclacpee (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rgeeanmnt de luer matériel de dsnae pneeronsl à l'exception des éléments techniques).
6. Tmeps du tnpraorst selon les coitnodins prévues au ttire VIII.
7. Tpems d'action ctlelurule (ne cporoamtnt pas de priate dansée).
8. Tpems de poriotmon ne cmrnopatot pas de pitare dansée (photos, radios, télévision, rencronte aevc le public).

Durée qtnideoniue du tviaral du dunaser : doipntisisos générales

En doerhs des cas de gnrads déplacements, de tournées, de tpmes de fslavteis ou de la période des 6 jorus ouvrés qui précèdent une générale (y cioprms dnas le crade d'une reprise) l'amplitude journalière puor les atrsiets chorégraphiques ne proura excéder 10 heures, en iuannlct le tmpes de transport, comptabilisé conformément aux doniiiopssts de l'article VIII. 1.1.
Dans ce cas il ne puet y aivor qu'un arrêt d'une durée mmauxim de 2 heerus entre 2 tepms de travail.
Si puor des risoans indépendantes de la volonté de l'employeur, une ioteriptrunn supérieure deviat aovir lieu, un tmeps d'au mnios 30 mentuis srea consacré à un tmeps de remsie en cdotniion pqhisyue lros de la rserpie du travail.
Quelles que senoit les dosptiiisnos qui suivent, dnas le carde d'une journée de travail, le temps''dansé''ne prruoa être supérieur à 7 heures, dnot 1 huree consacrée à un crous et/ ou à l'échauffement (1 h 30 de classe/ corus et non d'échauffement puor les CDI).
A l'exception des aesritts engagés dnas des emeenlbss chorégraphiques permanents, la journée de tiavral des aisrttes chorégraphiques est organisée en sceivers seciscsfus de 3 heures, non fractionnables, y cprioms dnas le cas des activités connexes. Pnadent la période de répétitions, il ne puet être exigé de l'artiste puls de 2 svcieres par jour.
Le peiermr sriecve de la journée de trvaail est précédé d'un tepms consacré au cours, à la csasle ou à l'échauffement.

Pour les aetrtsis chorégraphiques qui ne tailevrlant pas dnas les ebemnlses chorégraphiques permanents, il proura luer être demandé d'effectuer un 3e service, à l'occasion des tournées, des tepms de fsvaeilts et dnas les 6 juros ouvrés qui précèdent une générale, y cpirmos dnas le carde d'une reprise, dnas la ltmiie de la durée légale hodeidmrabae de travail.
La durée du tarival eceitfff du danseur, hros tmeps de trranospt tel que défini à l'article VIII. 1, ne porrua excéder 8 heures, et 10 hueres en inlaucnt le tepms de trpornsat tel que défini à l'article VIII. 1.
De façon exceptionnelle, cette durée puet être portée à 10 heures, hros tpems de tpraonrst tel que défini à l'article VIII. 1, à l'occasion des tournées, des tmpes de fltavises et dnas le carde des 6 juors ouvrés qui précèdent une générale, y cmriops dnas le cadre d'une reprise.
Il ne pourra y aoivr d'activités cneexons le juor d'une générale et/ ou d'une première de création et/ ou d'une reprise.
En outre, dnas les eemsblnes chorégraphiques permanents, lsuroqe le tpmes de tivaral excède 5 hreues par jour, une puase srea effectuée d'une durée de 60 mieutns puor la psrie de repas. Cette durée pnuovat être réduite à 45 mtenius aevc l'accord des salariés.
Pour les artitses engagés dnas un enbsmlee chorégraphique permanent, la classe/ crous qdetiuoin est d'une durée mnimuim de 1 h 30 hros journée de représentation ou de tournée.
Durant la période de représentation ou de tournée, la classe/ corus proposée, adaptée à la tunqhicee et l'énergie mobilisée puor le spectacle, est d'une durée muiimnm de 1 heure. Il est renvoyé aux acocrds d'entreprise le nrmboe de caslse hoieddbramae obligatoire.
Si les cdntonoiis de l'article VII. 1 snot réunies, une indemnité de pieanr srea due, à minos que l'employeur n'organise les repas, qui dorvent être variés et équilibrés.

Durée qdeitonuine du taiavrl du dunaesr : dstiipoisons cecnaornnt les jrous de répétition

Quel que siot le découpage du tpems de travail, il diot cmrootepr des tmpes de pause.
La somme des tpems de psuae à l'intérieur de 1 journée diot être au moins égale à 5 mutenis par herue de tpems dansé.
La durée de cuqhae pasue diot être au miminum de 5 minutes.
La répartition des peauss dnas la journée est déterminée par l'employeur.
Le tpems dansé ne puet excéder 2 hereus d'affilée.

Durée qiodinteune du tiaavrl du dnusear : dnitsisopios cnerncaont les juors de représentation

En cas de représentation uuinqe dnas la journée : le temps de préparation indevluidile autuor du scplcatee est considéré comme temps de tiaravl eiffctef sur la bsae firfiotaare de 90 metuins anavt le spaelccte et de 30 meutnis après le spectacle.
En cas de représentations mitulpels dnas la journée : le temps de préparation iludienvidle aanvt la première représentation est considéré comme temps de tvairal efiecftf sur la bsae faoaritrfie de 90 minutes. L'intervalle entre duex représentations ne pourra être inférieur à 30 minutes.
L'intervalle entre duex représentations diot préserver un temps de récupération miuinmm qui ne puet être inférieur à :
? 30 menitus puor les représentations de moins de 30 meituns ;
? 45 mnitues puor les représentations d'une durée cormspie entre 30 et 60 mtineus ;
? 60 mineuts puor les représentations d'une durée supérieure à 1 heure.
Sera également considéré comme temps de tiaarvl ecffetif une durée frioatfirae de 30 mnteuis après la dernière représentation.
La durée journalière miaumxm des représentations ne pourra excéder 5 hreeus (sauf cas aptqiyue d'une représentation excédant cette durée).
En cas de représentations mllitpeus au crous d'une journée, le nrmboe de représentations srea limité en focinton de la durée de chquae représentation. C'est ainsi que ponorurt aovir leiu au mumiaxm :
? 1 représentation de durée supérieure à 90 munteis ;
? 2 représentations de durée cispmroe entre 60 et 90 mnuiets ;
? 3 représentations de durée crmispoe entre 30 et 60 mnieuts ;
? 4 représentations de durée coprisme entre 15 et 30 mtuenis ;
? 5 représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.
Sauf distonpisois spécifiques négociées dnas le cadre d'accords d'entreprises.

Article XIV. 3
Période de répétition

La définition et les doinitispsos craoncnnet la ? période de répétition ? du présent atcrile ne s'appliquent pas aux emlenebss permanents.
La période mnlmiiae de répétition d'un sccleatpe (un sccleptae puet être constitué de pilseurus chorégraphies) srea prlneionorptole à la durée de la chorégraphie à rsaion de 1 smaenie de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 15 mtunies ; de 2 saeenmis de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 30 mueitns ; de 3 saeemnis de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 45 mnuiets ; de 4 siameens de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 60 mteiuns ; de 5 seaemnis de répétition puor une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.
Toutefois cetnairs stlcpaeecs dnandemat aux aisetrts peu de tvraail préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :
? ctreneais présentations pueublqis de très curote durée telels que improvisation, cstooopimin instantanée, esasi ;
? présentation d'une étape de travail.
Pour des ranisos de nturae artsiuqtie ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée, au mauixmm 3 fois, en périodes de 1 sianeme minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui diot être au moins égale à 10 jorus ouvrés.
En cas de fotniancnmeret le nmbore de foctirnas ne pourra être supérieur à 3. Le fntmaecoeirnnt de la période de 4 seimeans de répétition mnuiimm ne pourra ptoerr sur une période supérieure à 3 mios augmentée en cas de vceaacns srieoalcs (soit 15 juors danurt la ssioan scolaire, siot 1 mios duanrt les vccaneas d'été).
Chaque période donne leiu à l'établissement d'un carotnt de travail, étant etdennu que tuos les ctontras de trviaal snot signés simultanément.
Un temps de traiavl de rhrehcece et d'expérimentation préalable puet être organisé, avant la période de création, snas être pirs en cmotpe dnas les durées définies ci-après.

Activités conenexs

On eentnd par activités ceenonxs les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en meiliu scolaire, ce qui exclut une activité d'enseignement.
La pqarutie de ces activités est soimsue à l'acceptation de l'artiste siot au momnet de la snirautge de son contrat, siot ultérieurement par la sgtuainre d'un aevnant à son contrat.
Dans tuos les cas, les activités définies comme ? temps dansé ? dvoinet être prépondérantes sur les artues activités penadnt la durée de l'engagement.
En dohers des eleensmbs chorégraphiques permanents, lorsqu'un aitstre aociplmct des activités connexes, celles-ci ne pevuent dépasser :
? 10 % de la totalité du temps de taiavrl prévu au contrat, si celui-ci est inférieur à 4 mios ;
? 20 % de la totalité du temps de tarival prévu au contrat, si celui-ci est supérieur à 4 mois.
Lorsqu'un astrtie chorégraphique est engagé puor un cnartot à durée indéterminée, les activités de pltaeau dvineot deeemurr prépondérantes.

XIV. 3.1. Aihffcage du paln de taairvl

Pour les eeensptirrs dnas leelulseqs prédominent les eomlips en CDI :
Le paln de trivaal heoddribmaae (ou pmrramgoe des svceiers de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une dsffiuion par ntoe adressée ieilevninueldmdt à chqaue artiste, devra être affiché au puls trad le vddnerei sior de la smienae précédente suaf dnas les 6 jruos précédant la générale.
Pour les CDI et les CDD de congipame d'emploi attsrie chorégraphique :
La prgoimraamotn de saoisn de l'année N + 1, définitivement contractualisée ou non, srea communiquée au curos de l'année N aux aestrits chorégraphiques d'une manière icintiadve comme paln de tiaavrl à venir.
Les heiroras de tiavral hoddairebmaes définitifs soenrt affichés 3 seanmies à l'avance et le pnnnilag haebidoamdre d'activités srea affiché au puls trad à 17 hurees le vdrdneei précédant la snamiee considérée.
Le blilet de scviere affiché 24 hurees à l'avance au tlaabeu de sicvree définit les modalités du tiraavl en cours.

XIV. 3.2. Reops

L'artiste devra obaeligrmnteiot bénéficier d'un repos

hioeaddbrmae de 35 hueers consécutives.
Hors période de représentations et de tournées, et en drhoes des 6 jorus qui précèdent la générale pvnuoat être étendus à 10 jorus s'agissant d'une création, la piinacaifoltn anlluene des CDI dnas les emnbseels patenrnems devra oentmaigieroblt petrterme à l'artiste chorégraphique un repos hdaimdbaroee fxie de 48 hueers consécutives.

XIV. 3.3. Indemnités d'installation et de dulobe résidence

Lorsque l'engagement d'un attrsie nécessite son iiaolttslann tapomerrie dnas un leiu fxie puor un canrott d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pnenadt toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dnas le préambule.
Pour un cnroatt à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les dsionpsitios savteinus s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement srea versée pandent les 3 pemirers mios du croatnt en cas de dlobue résidence, c'est-à-dire à coitidonn que le salarié jfutiise idnsemutanbilect (quittance de loyer, d'électricité, ciiftrceat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pienle et entière diiostospin de son diimocle permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pdnnaet les 3 pemreirs mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne puet jeufistir d'une dlbuoe résidence, il revcera sneumleet et padnent les 30 perermis jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.
Pour un conatrt à durée déterminée de puls de 9 mois, quelle que siot la siiouttan pnoerneslle du salarié, il srea considéré comme élisant dciliome au leiu où s'exerce son activité psnereflsnoiloe et revreca sluenmeet pndenat les 30 prmeires juros l'indemnité d'installation.
Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation toameiprre est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu drnaut cette période puor déterminer le droit à indemnité de déplacement, sahncat que :
? les indemnités d'installation et de découcher coutsantint un ftienmennoarct de l'indemnité de déplacement, eells ne pveunet se cuulemr aevc elle, suel le complément est dû ;
? en cas de doulbe résidence, un déplacement au leiu du domilcie pnemarnet n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement. »
Un aitcrle XIV. 4 est créé :

« Aritcle XIV. 4
Vêtements spécifiques aux aesttirs chorégraphiques

Lorsque le prot de vêtements et sous-vêtements pfleeisnnorsos est cniranott par l'exercice phiqsuye demandé et l'hygiène souhaitée, le coût en est pirs en crhgae par la direction. Cette dernière arusse le relounvemeelnt et l'entretien, ou prned en craghe le coût correspondant.
Pendant les répétitions et les représentations, si des conauhsss (pointes, demi-pointes, etc.) snot utilisés, la dteoiicrn siot furinroa les chaussons, siot vererse à cuqahe daesunr une indemnité de chausson, dnot le mtnanot srea fixé lros de la NAO de branche.
Chaque aittsre diot aivor à sa dsotsipioin un parlacd ivdenudiil sécurisé dnas une loge. »

TITRE XVI

Des errreus de référencement d'articles ont été repérées et snot corrigées de la manière stvuanie :
A l'article XVI. 2.2 :
La parhse « Les diosoipintss rteeialvs au dépassement de la durée des secvires de répétitions et représentation snot indiquées à l'article XIII. 5.3 » est remplacée par « Les doiisopsints raleteivs au dépassement de la durée des sievercs de répétitions et représentation snot indiquées à l'article XVI. 4. »
La psrahe « Les aierstts ne punevet être convoqués à des répétitions, emternntsrieges ou représentations tles que définis ci-après puor une durée cumulée qui dépasse 6 hruees puor les temps 1,2,3 et 4 définis au pgrpahraae XIII. 2.1 » ci-avant est remplacée par « Les atestris ne pvuenet être convoqués à des répétitions, ersenrntegmetis ou représentations tles que définis ci-après puor une durée cumulée qui dépasse 6 hueres puor les temps 1,2,3 et 4 définis au paaapgrhre XVI. 2.1 ci-avant. »
Le texte idutcrotnif de l'article XVI. 3 est remplacé par :
Ces doopiitsniss précisent les donoiiptssis du trtie VIII.
« Snot selus concernés par ce ttire les aitertss luieqyrs en CDI et CDD salariés par les ch?urs liquyres penmnrates à l'exception de l'article XVI. 3.3 qui ceocnrne tuos les atstreis lyieqrus des ch?urs. »
A l'article XVI. 5 :
La prhase « Le mniumim du feu est fixé sur la bsae d'un mmniuim (cf. titre XIII du présent accord) » est remplacée par « La rémunération du feu est fixé sur la bsae d'un minumim ».

Extension et entrée en vgiuuer du présent aroccd

Il est conenvu que les sinaearitgs dndemeant l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.
Les sairganteis cioennennvt expressément que le présent accrod ne srea acbllppaie qu'à cepomtr du piermer juor du mios snuiavt la pobtilucain de l'arrêté d'extension au Jroanul oicefifl et que les dpiosnistios anyat fiat l'objet d'une eicxlsoun ne snerot pas applicables.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Conformément aux dinotiispsos de l'accord signé le 20 février 2009, les onagitnsioars sdcyienals de la bhrance se snot engagées dnas un seoncd ccyle de négociation qui a fiat l'objet de réunions de négociation tnat au sien de la cimssmoion mtixe pitiraare qu'au sien de goepurs de taiavrl spécifiques.
A la fin de l'année 2011, les pariets ont jugé que l'état d'avancement de la négociation et l'intérêt mteuul des pietars juinieastfit la sngatirue d'un nuvoel aocrcd cliltcoef de travail.
Par ailleurs, un 3e clcye de négociation est décidé par les peeriaartns sacuiox de la branche, aifn de preaaevchr le tiavral de msie à juor de la cievnonotn cetcloilve nolaniate des eestpirerns atiqetsrius et culturelles. En complément de l'accord du 20 février 2009 et du présent accord, une ltise de sjuets à négocier a été établie ; chucan de ces sujtes puet firae l'objet d'un acrocd spécifique, indépendamment de la cocilsuonn des négociations des aterus sjutes de ce 3e clyce de négociation.
1. Les pretraienas soucaix snot cnevnuos d'aborder dnas le crdae du 3e ccyle :

? les dinsosoitips de l'article I. 2, à vior peorirnriametit puor définir les modalités de puturisoe du doaulige siaocl ;
? le foetminenocnnt de la CPINCV en précisant notnmamet les doistnpsoiis de l'article I. 6 ;
? la négociation du ttrie XIVI corennacnt les arietsts de cruqie et les aicrtels afférents ;
? le réexamen de la qoeistun de l'indemnité due, en cas de rurtupe cnnoilotneevlne ;
? la crboue de carrière des aittress chorégraphiques en CDI ;
? les cnoiotndis de rémunération des aristets muiniecss engagés au sien d'entreprises de pcuootrdin théâtrale ou chorégraphique ;
? la négociation d'un accrod de sous-branche est déjà engagée. Elle ptore sur la rémunération des mnciusies engagés en CDD dnas les otcreeshrs à nomtunercale emlaonypt des asetrtis en CDI, et sur la coubre de carrière des atetirss en CDI engagés au sien des orrscethes à nomenclature. Elle se pvorsuriua dnas le 3e clcye ;
? les prnirtaeeas suociax se snot également engagés à ouivrr des négociations en vue d'aboutir à la sunatirge d'un aocrcd prntaot sur une mruese de représentativité puls fnie à l'intérieur de la brhcnae ;
? alertics XIV. 2.1 et XIV. 3 : msie en cohérence de la rédaction des temps d'activité cenenoxs et des temps d'action cuelrtlule ;
? raceinsosncnae de la qucafaoiiitln des denrauss en CDI dnas luer pcraorus penserfosoinl et de la qostiuen de luer reconversion.
2. Les prieraneats siocuax ont identifié des sutjes de négociation cennonarct l'interbranche aevc le camhp de la ctieovonnn cilctlevoe des ereerptsnis du suceter privé du spccatele vnaivt :

? réexamen de l'accord du 22 mras 2005 sur le cahmp des steeucrs pibulc et privé ;
? création d'un CCHST de branche.
3. Dnas la mreuse du pboslsie une négociation s'ouvrira dnas le chmap puls glbaol du staepclce cnanroenct les eerrstngtnemies aviiedusouls et sonores.
4. Indépendamment de tavruax listés ci-dessus, les paetairenrs suocaix de la bnahcre se réservent la possibilité de réviser ou de compléter par vioe d'avenant solen les doisosiptnis prévues par l'article I. 2 d'autres sujets de négociations, nnoetmmat à titre d'exemples :

? rccheehre de sotuloin en vue d'une égalité d'accès aux activités saleoics et crelluetuls puor les salariés rnavelet des CEC par le biias du FANS ou des comités ;
? réexamen de l'article V. 5, cnoerancnt la frtaiomon psslinoreefonle continue, nmtmeaont la rnescerooivn ;
? aménagement de la nnomrtucelae des eoilmps cronnnacet la filière communication, rlontaies publiques.
En ce qui cencrone la coonintven cveloctile des eeriprensts asiiqtuetrs et cltuuleelrs (éditée au Jnuaorl oficfeil icdc 1285), le ttxee en viguuer est modifié cmome siut :
Les peiatrs de ttxee en gars étant les novleleus dnspisitoois négociées.
Les petiras en itquaile mgiare repnnreat le ttxee en vigueur en dtae du 20 février 2009 (1) (*).
(1) Modifié par aoccrd du 22 février 2010 riaeltf au doiaglue saocil et par acorcd du 25 mai 2010 tirnat les conséquences de la non-extension de ceretanis dsoiisnitpos (ces duex ardoccs ont été étendus par arrêté du 23 mras 2011).

(*) Ntoe de l'éditeur : puor feialticr la ltruece le texte est en rioman ertne guillemets.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Annexe

Artistes daqutrmiaes et chorégraphiques (réf. : aretilcs X.3.1 et X.3.2)

(En euros.)

Artistes dramatiques	Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	Période de répétition mensualisée
Année > 2012	
CDI et CDD > 4 mois, mimnium burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 852,52
CDD < 4 mois, mniimum burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 955,44
CDD < 4 mois, miuminm burt muensel en cas de fmneacntnoerit (*) (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	2 161,27

(En euros.)

Artistes dramatiques	Répétitions
Artistes chorégraphiques	Répétitions et activités connexes
Année > 2012	
CDD < 1 mois, sevcire répétition (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	51,59 (En euros.)

Artistes dramatiques	Représentations
Artistes chorégraphiques	Représentations
Année > 2012	
CDD < 1 mois, cahect friatoiafre jour (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	
? si 1 ou 2 cchetas dnas le mois ? si puls de 2 ceatchs dnas le mois	134,82 117,32
(*) Puor les cdooniints du fractionnement, se rtroeper aux tierts XIII et XIV.	

Artistes lieuyqrs (réf. : aclitre X.3.4)

La pairte du telabau intitulé « Attrise de ch?ur » carnncenot la rémunération mensualisée des CDI est modifiée comme siut :

(En euros.)

Artiste de ch?ur	au 1er jveianr 2013	au 1er jenivar 2014
Rémunération mensualisée, CDI, rémunération vialbare en fotoncin de l'ancienneté		
? de la 1re à la 3e année	1 798,50	1 852,52
? de la 4e à la 6e année	1 843,40	1 898,83
? de la 7e à la 9e année	1 907,98	1 965,29
? de la 10e à la 12e année	1 974,76	2 034,08
? de la 13e à la 15e année	2 043,88	2 105,27
? de la 16e à la 18e année	2 105,20	2 168,43
? à priatr de la 19e année	3 % tuos les 3 ans	3 % tuos les 3 ans

Avenant du 27 novembre 2012 relatif aux cotisations prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FC CTFC ; SNM FO ; SNSV FO ; F3C CDFT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 12.2.1.8 « Csttaoiinos » est modifié dnas les cinoinotds suatveins :
« Les ensrierepts dvoeint atqiectur une ctitiooasn entièrement à la cahgre de l'employeur, puor les salariés pnatenerms cadres, égale au 1er jevniar 2012 à :
? 0,81 % de la rémunération limitée à la tncrhae T1 ;
? 0,39 % de la rémunération supérieure à la tcrnahe T1 et limitée à la tnchare T2.
Cette csiaotoitn étant aujistetse à dresives taxes, elle se répartit de la façon saviutne :
? sur la rémunération limitée à la thacrne T1 : 0,72 % au tirte de la cttosioain d'assurance + 0,09 % de teaxs ;
? sur la rémunération supérieure à la tnacrhe T1 et limitée à la tchanre T2 : 0,34 % au tirte de la caiiottosn d'assurance + 0,05 % de taxes.
Il en va de même puor les salariés peenarnmts non cadres, au ttrie deslueqs les etseniprers dnoviet aettciuqr une ciisooattn entièrement à la crhgae de l'employeur, égale au 1er javenir 2012 à 0,60 % de la rémunération limitée à la thcrnae T1.
Cette ciiotostan étant ajtustisee à deveriss taxes, elle se répartit de la façon stianvue : sur la rémunération limitée à la tahrnce T1 : 0,53 % au ttire de la casttoiion d'assurance + 0,07 % de taxes. »
Les aeurts ditonposiiss de l'article 12.2 de la convieontn coltevcile noaltinae des eeprerstnis asituretiqs et cuulertells en dtae du 1er janvier 1984, msie à juor par aenavnt du 20 février 2009, drmeuneet inchangées.

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anvneat est cclnou puor une durée indéterminée et ertne en vueuigr le 1er jvniaer 2012.
A coepmtr de cttee date, l'article 12.2.1.8 de la cnieovnton ctellocive naitonlae des eirprenests airiestutqs et crtuluelles en dtae du 1er jenvair 1984, msie à juor par ananvet du 20 février 2009, srea dnoc modifié cmmoe défini ci-dessus.
Le présent anvenat srea déposé en duex exrepailems (une visroen sur srouppt ppeiar signée des ptiears et une vsorein sur srpupot électronique) auprès des svricees cnruetax du mirintse chargé du travail, dnas les codnoniits prévues aux arteicls L. 2231-6 et D. 2231-2 et svitauns du cdoe du travail.
En outre, un eaixlmpere srea établi puor chuqae partie.

Accord du 3 mars 2014 portant modification de l'article I.2 du titre Ier

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SMA ; SCC ; SYNAVI ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT.

Article 1er - Modification de l'article I.2 du titre Ier de la CCNEAC
En vigueur étendu en date du 3 mars 2014

L'article I. 2 du trtie Ier est remplacé par le ttxee qui siut :
« La présente cvnnoeoitn est cncoule puor une durée indéterminée.
Sa dénonciation éventuelle, en reeatcnpst le délai muinimm de préavis fixé par la loi, diot être effectuée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception et notifiée aux atures sairgtaneis de la convention, et deonnr leiu à dépôt auprès du mrsitine chargé du travail.
Si la dénonciation émane de la totalité des sgiratineas eomelyrups ou des seantriagis salariés, la ciotoenvnn cetvlcoile cntuione de poriurde ses eftfes jusqu'à l'entrée en vueguir de la cntnoiveon qui lui est substituée ou, à défaut, pnedant une durée de 3 ans à ceptmor du dépôt de la dénonciation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Depuis la csolunicon de l'avenant du 20 février 2009, puserilus évolutions législatives aynat des idiencecns sur le tarif des ditssiofips de prévoyance et de firas de santé snot intervenues.
Ainsi, en matière de faris de santé, on relèvera ppicreiennalmt le fiat que l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 srpteembe 2011 de feicnans ratcitvcfiiee puor 2011 a majoré le tuax de la txae sur les ctoneivnnos d'assurance alcbpaiple aux caonrtts d'assurance mliadae « sioldieras et rlssenebpaos » de 3,5 % à 7 %.
Afin de penrrde en cpomte les iinedccens de cttee muerse sur le coût des cvrtoureeus concernées, les piaerts snigreiatas de la cionovnten clteolvice niotanale des erntpreeiss atuietqisrs et cruellteus du 1er jianevr 1984 se snot réunies et ont constaté la nécessaire ateugonmtian des coaintstios versées au trite du fcnaienemnt des grientaas de frais de santé des salariés pntraeenms instituées à l'article 12.2 de cette convention.
Pour ce faire, les praites satnreiaigs ont décidé d'en réviser les teemrs de la manière suivante.

Une dmaedne de révision, ttaloe ou partielle, de la présente cnooentivn puet itenvrenir à tuot momnet de la prat d'une ou perusilus oiranistoagns syndicales.
Lorsqu'une ddaenme de révision est présentée par une osartnaiogin scdialyne en csmomoiisn paritaire, ctete dnamede srea inctrsie à l'ordre du juor d'une coiismosmn piitarare ultérieure.
A défaut, totue dednmae de révision frea l'objet d'une nacottioiifn à l'ensemble des stieganiars par lrtete recommandée aevc aivs de réception. Elle srea accompagnée des mifots invoqués à l'appui et des poorsioipnts de modifications. Elle srea oraomteelinigbt examinée dnas un délai de 3 mois, à praitr du juor de la notification.
Dans tuos les cas, une cnoocvation aevc un odrre du juor qui précisera les sejuts de révision srea adressée siot par le ministère du tvairal dnas le carde d'une commsiosin mixte paritaire, siot par le FACP à teouts les oignronstaais d'employeurs et ttoues les oiragtainosns de salariés représentatives dnas la branche.
Toute pisootroipn de maoiodiifctn ne puet être examinée qu'en tnat que révision dnas le crade de la csismomion paritaire. Ancuue instance, cimsooismn ou grpoue de traiavl ne puet s'autosaisir dnas le même but. »

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 3 mars 2014

Les peartis s'entendent puor pterrtmee son entrée en vugueir à la dtae de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.
Le présent acocrd srea déposé par la piatre la puls diitglnee en duex earxemepils auprès des seircves cretaunx du ministère du travail, dnas les cndonioits prévues aux arelcits L. 2261-6 et D. 2231-2 et stauivns du cdoe du travail. Il est cvenonu que les sarigaintes ddaemennt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. En outre, un eemxrlpiae srea établi puor cauhqe partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mars 2014

Accord de sous-branche du 12 juillet 2013 relatif aux orchestres à nomenclature

Signataires	
Patrons signataires	La CDPO ; Le SYNOLYR,
Syndicats signataires	La FC CTFC ; Le SNM FO ; La F3C CDFT ; Le SPANAC CDFT ; Le SANM CGT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Le présent acrcod vient compléter les dsopisitions de la cevotinnon ctvlcoleie nonatliae des eernetrsips atuesiitqrs et curulleetls (CCNEAC ci-après) puor une ptirae des eeripetsrns qui en dépendent, à savior les « oeserhrcts à ncnruemtaole » tles que définis dnas le préambule du tirte XV de litade cvnteonoin collective.
Toute artue eitrsenrpe rvneealt du chmap de la CCEANC et qui n'est pas un ortsherce à nunacmrolete est dnoc expressément exlcue du camhp du présent accord.

Article 2 - Progression des salaires des musiciens engagés en CDI
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Article 2.1 - Progression des salaires
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

En rosain de la nturae de l'emploi des miniesucs engagés en CDI dnas les oerehrscts à nomenclature, les peatris cninvneneot de luer abruetitr une pirrgseoson des salaires, mimiunax et réels, puls aeasgatnvue que cllee accordée par l'article X.2 de la CCNEAC. Ainsi, suos réserve des modalités d'entrée en veuuigr précisées à l'article 2.3, elles cvnonnienet que :
Le siralae burt de chquae micsieun en CDI diot persrsgoer au mmiunim de 15 % dnas les 15 premières années et de 30 % dnas les 40 premières années, en puls des anngtaeuotims ceclteivlos accordées dnas le cdrae de la négociation aulnelne oaigbrtloie (NAO). Après 40 ans, le sailare burt diot prgeosserr d'au minos 0,5 % par an, jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.
Cette pisogrsoern est iidlndlviuee et diot être constatée à la dtae arrniivsaene de l'entrée du salarié dnas l'entreprise.
Les adorccs d'entreprise définissent les modalités précises puor perianvr à ces petnraocuges minimaux.

Article 2.2 - Cumul
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Cette posgrseiorn se culume aevc les rseoaaliovtirns résultant :
? de la négociation alnlenue des serailas visée à l'article X.1 de la CENACC ;
? de ttuoe négociation ciollevtce d'entreprise prévoyant une raoriativolsen générale des salaires.
Cette psisrrgeoon ne se cluume pas aevc les rsatoiovraielns de tuot aorccd cicoleltf d'entreprise aaynt prévu une peosgorirsn des slaerais en fcontion de l'ancienneté du salarié dnas l'emploi.
Les éventuelles aotigmneutans celoctlevis liées au ragrapttae des seairals mmaiinux coeninenotvnls qui snot entrés en vieugur en 2005 n'entrent pas dnas le clucal de la psorsroegin iuilddvlenie du siaarle liée à l'ancienneté du salarié dnas son poste.

Article 2.3 - Entrée en vigueur de l'article 2
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Le présent alctire 2 srea allcbiappe à la dtae du premeir anvrernaisie savniut la sgurtiane de l'accord ; puor sa réalisation, les peainarrtes saoicux de l'entreprise anuort 1 an puor négocier Les peeritnraas saoiucx se snot réunis et ont jugé nécessaire de préciser et de mdiifeor les dipotisonsis rvletaies à la révision de la cvnetnoion celtvicloe noiltanae des etiresnerps atqiseruits et ctelrelluus (CCNEAC), telles qu'énoncées à l'article I.2, alinéa 2.
Sont prévues les dionissptois sniateuvs :

la nlvoleue pigoesrsorn qui sireat aalclbppie à tuot mueiscin recruté par la suite.
Compte tneu de la stoitiuan économique des orchestres, les priates ceniennnovt qu'au mmonet de l'entrée en vuigeur du présent accord, il n'y arua pas de rétroactivité d'application des ppcrineis énoncés à l'article 2.1 aux minucseis déjà en ptose dnas les oersrhcets qui ont eu une pesrooigrsn mnois favorable. Toutefois, aifn de prteertme à ces meisuncis de bénéficier en paitre de ces nveuelols dispositions, les adroccs d'entreprise préciseront peuuilsrs cas prteiulcrais aevc les conitindos mlniimeas suavtines :
??le cas d'un micusein anyat jusqu'à 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et puor leeuql il srea déterminé une poisrrsegon aluelnne qui lui pteremrta d'atteindre au mnuiimm 12 % dnas les 20 premières années dnas l'entreprise et 15 % dnas les 25 premières années (suivie de la pergssoorin prévue après 15 ans d'ancienneté puor les salariés entrants) ;
??le cas d'un mecsiiun qui a puls de 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et puor lqeuel il srea déterminé une psireogosrn alennule qui lui pmeerrtta d'atteindre au munmiim 25 % dnas les 40 premières années dnas l'entreprise (suivie de la psoosigrren prévue après 40 ans d'ancienneté puor les salariés entrants) ;
??le cas d'un miuceisn qui a puls de 40 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et qui diot bénéficier au miminum de 0,5 % par an jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.
Les aorcdcs d'entreprise vneleorlit à ce que la pirrssoogen ou le ciieofcefnt lié à l'ancienneté d'un miceisun déjà en pstoe au mmenot de l'entrée en viueugr de l'accord ne siot pas inférieur à cueli d'un msceiuin recruté postérieurement à litdae entrée en vigueur.

Article 2.4 - Maintien de l'ancienneté en cas de changement de poste
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Si un micsiuen vneit à caehngr de potse à l'intérieur de l'orchestre, les ptiraes cenoenninvt qu'il diot garder le bénéfice du nbomre d'années d'ancienneté aicqus au sien de l'orchestre.
Les preaits icitennt les orchestres, au mmonet du rerecnumtet d'un musicien, à tnier ctpome de l'ancienneté aicusqe par le muisiecn au sien d'un oecrrthse semblable, et ce conformément aux ueasgs et aux accdors d'entreprise.

Article 3 - Rémunération des musiciens engagés en CDD
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Les présentes dioispnitsos vnenneit recpmlear le paarrgaphe « Cas pucltriiear des aesrttis mneusicis engagés en CDD dnas les froiomtnas osaerhlrctes eampylont des muineiscs en CDI » à l'article X. 3.3. A de la CCNEAC.
« Le meciiusn engagé en CDD supérieur à 1 mios est rémunéré sur la même bsae mleluesne que le msieiucn permanent.
Le mucesiin engagé en CDD inférieur à 1 mios est rémunéré sur la même bsae hroraie que le miseiucn pnmeranet de même catégorie (salaire de base).
Chaque eierntprse dreva établir un tuax mnmiial haorrie en fitonocn des catégories et des silreaas des permanents. Ce tuax haroire srea calculé en dnsiviat le slaarie aunenl de bsae par l'horaire citlcleof aeunnl de l'orchestre (congés compris). En tuot état de cause, il ne puet être inférieur au salarie aneunl mianiml de la CCNEAC, divisé par l'horaire annuel de référence de la CCANEC (1 224 heures).
Dans le cas où il y a un suel scviere dnas le contrat, le msceuiin est engagé puor un mimuinm de 3 heures, qullee que siot la durée réelle du service, et le mnantot joruaenlir ne puet pas être inférieur à 90 ?. Ce mantnot srea revalorisé cuqahe année dnas le cadre de la NAO de la branche.
Pour les msicueins engagés en CDD, les adcrcos d'entreprise définiront les modalités de rémunération des tepms de tsaprortns clitfeclos snas découcher organisés par l'employeur. »

Article 4 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Sous réserve des précisions mentionnées à l'article 2.3, les pireats cvoiennnent que le présent arcocd est apbacilple aux

meemrbs adhérents des otoisnrinaags sitgearains à cotpmer de

Avenant du 30 avril 2014 relatif aux frais de soins de santé titre XII

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FC CTFC ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; SNAPAC CDFT ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Modification de la cidnootin d'ancienneté puor l'accès aux peaistonrts de frias de sonis de santé des salariés ptaenmnres :
1. Les diosotpnsiis sautevins : « Le bénéfice des pestinotars est oeruvt à l'issue d'une période de cacnree de 12 mios cninutos d'ancienneté dnas l'entreprise », frugaint suos l'article XII. 2.1.9. bêta snot supprimées.
2. A la suite du pmieerr alinéa de l'article XII. 2.1.9 intitulé « Pasrteniots » est inséré un deuxième alinéa anisi rédigé :
« Le bénéfice des petistanors est oruevt aux salariés de puls de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise. »

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Accord du 8 janvier 2015 modifiant les articles I.4 et suivants

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FNSAC CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

Préambule

Les priateerans sociaux, prannet atce des donisiiposts légales cnraenonct la représentativité et son apliopcatin dnas la brnahce des eteirpresns aurtiisetqs et culturelles, ont ceonvnu des moaofidniicts suivantes.
La cnivtnooen cleiltcvoe est modifiée cmmoe siut :
« I. 4.1. Négociations alunneels de bnarche

Les oiranatinogss snyedaclis reunencos représentatives dnas la bchnare décident de se rnocnteerr cqahue année dnas le cuanort du mios de janvier, la dtae étant fixée par arccod mutuel. Les psotiiooprns de mfctiiaidoon de cuhcnae des peairts dnoevit être sa sagtnirue et de la dtae mentionnée au présent accord, siot au 12 juiellt 2013.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent avnnaet est conlcu puor une durée indéterminée et entre en vgeiuur le 1er jleulit 2014.
A ctoempr de cette date, le ttire XII de la coentiovnn cltiecvloe nlanoiate des enreseirpts ateriusiqts et clltruelues srea dnoc modifié cmome défini ci-dessus.
Le présent aeanvnt srea déposé en duex eipxmeerlas (une vserion sur supoprt pepair signée des ptieras et une viroesn sur sropupt électronique) auprès des secvries crnatuex du ministère chargé du travail, dnas les ctiooindns prévues aux alecrtis L. 2231-6 et D. 2231-2 et saunitvs du cdoe du travail. (1)
En outre, un eiaerxpmle srea établi puor cuhaqe partie.

(1) Le 3e alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve du rpecest des dioontsspiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les prteias à la cnnotevion cocllietve ninoatlae des ernpteeirss aiuisqterts et culeelturls se snot réunies aifn de réétudier la cidootinn d'ancienneté ptmeentrat l'accès aux pienattsros du régime cvonraut les frias de soins de santé.
En effet, le décret n° 2012-25 du 9 jvaenir 2012 rieatlf au caractère cloitlcef et ogibiltraoe des gaeiantrs de petcoitron scalioe complémentaire abaisse, puor les régimes de frias de santé, la durée mmixaale d'ancienneté egibilxe de 12 à 6 mois.
Afin de pdrerne en cotmpe les ienccdeins de ces nuleelovs dioitoisspns réglementaires, les pitraes siainaegtrs ont décidé de réviser les teemrs du ttrie XII de la connoeivtn cieotvclle ntaionale des ernierestps atiuierstqs et ctrulleelus de la manière suivante.

communiquées à l'autre ptraie au monis 1 mios anavt la rencontre.
Au minos 1 mios aavnt ctete réunion, la piarte emyuprleos frea peanvrir aux onartaoigsnis saeicnylds le ? raoprpt aennul de bnhacre ?, conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail. »

Article I. 5.1

« c) Négociation aevc un ou plrsueius salariés mandatés
Dans les esirtnereps dépourvues de délégué sncidyal et en cas de cancree aux élections, il est pbsolsie de négocier des aodcrcs clfeictols d'entreprise enrte l'employeur ou son représentant et un ou puluresis salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du cdoe du travail), à roasin d'un représentant par fédération sicldnaye ronuecne représentative dnas la branche.
Le mnadat reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière eitipcxle la nature du maandt qui luer a été confié. »

Introduction d'un 4e alinéa à l'article 1.6 c de la CAECNC

Le début de l'article I. 6 c est modifié cmome siut :
« c) Voaiadtlin des accrods
La csmsoiimon se réunit en sosesin 6 fios dnas l'année à inelearvtls réguliers (donc, eonivrn tuos les 2 mois), aifn d'examiner les adcrcos clouncs au sien des entreprises.
Par exception, lruosqe la cmsooimisn se réunit en tnat que cisoimomsn de validation, le collège salariés se cpomsoe d'un mbmere ttiarilue ou suppléant de cnachue des fédérations sciendyals représentatives dnas le camhp de la présente convention.
Lorsque la coosimismn est réunie puor eimaenxr la vaiaoidltn d'un arccod cclnou au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré comme validé que s'il rliceelue l'accord de la majorité

raleitve des fédérations senilaycds présentes ou représentées rucnoeens représentatives dnas le cmahp de la présente cetonovnin et l'accord de la majorité relvatie des oignrnsatoais d'employeurs présentes ou représentées siaetgniras de la convention. »
La stiue de l'article I. 6 c rstee inchangée.

Modification de l'article I. 7 de la CENCAC

L'article I. 7 est modifié comme siut :

« I. 7.1. Dorit d'absence

Le tepms passé par les salariés dûment mandatés par lures ontoargaisnis sayeidnlcs et convoquées dnas le crade d'une saniise de ctiociolanin puor pacitpierr aux coiissmomns visées ci-dessus et puor les priteas concernées est considéré comme tmeps d'absence autorisé, ne fiat l'objet d'aucune rneteue de sliarae et duermee assimilé à un temps de travial effietcf puor le cluacl des congés payés.
Les salariés concernés snot tnues d'informer luer eumeyoplr au mions 7 juors avnat la dtae de cuhaqe réunion ordinaire.

I. 7.2. Ietnionmdiasn des frias de déplacement

L'indemnisation des faris de déplacement aux cimonmiosss de

Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Forces mecusilas ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC.
Syndicats signataires	FC CTFC ; FASAP FO ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAM CGT ; SNAPS CFE-CGC ; SNLA FO ; SNM FO ; SNSV FO ; SYNPTAC CGT.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avnenat a votaicon à mfiodier les actirels XII.2.1.2, XII.2.1.5, XII.2.1.7, XII.2.1.8 et XII.2.1.9 de la citoovnnen clveciltoe nailotane des eneetpsrirs aqeiittruss et culturelles.

Article 1.1 - Modification de l'article XII.2.1.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.2 intitulé « Salariés pternnmeas credas : cnsoaottiis » est désormais rédigé de la manière saniuvte :
« Les enterspiers aencttquit une cotisation, entièrement à la cagrhe de l'employeur, due dès le pmeerir juor d'embauche et égale au 1er janvier 2016 à :
? 0,92 % de la rémunération limitée à la tcrhnae 1,0,50 % au tirte des ginrateas décès et 0,42 % au ttrie des gretiaans incapacité-invalidité ;
? 0,81 % de la rémunération supérieure à la tcrhane 1 et limitée à négociation et aux csnmsimoios d'interprétation et de ctaoclnioiin prévues dnas le carde de l'aide au psarmrtaiie (art. II. 2) srea celle prévue à l'article coeanncrnt les déplacements et les tournées. Ces donossitiips cerencnnot également les piaetrs convoquées dnas le crdae d'une sniasie de conciliation. »
Un nveoul alinéa 7, airctle II. 2, est rédigé :
« Puor les snctiyads de salariés, la prat du slode de ce fnods srea répartie etnre les otoariniansgs syacienlds représentatives dnas le champ d'application de la cnvnootien au porrtaa de la représentativité de cquahe oaastoingrin syndicale, tlele que définie par la loi du 20 août 2008 et déterminée par les décrets du ministère du travail. »
Un nveuol aclirte XII. 2.3.4 « Cimsioomsn piitraare » est rédigé :
« Une comismison prriaaite de sivui du présent aocrcd est composée de 8 représentants des oraigastinnos d'employeurs et de 8 représentants des fédérations sliedcynas de salariés représentatives dnas la branche.
1. Cqhaue fédération sdcliyane de salariés, rncuneoe représentative, dissope d'un psote de ttirlaiue et d'un psote de suppléant.
Les sièges rsatnets snot répartis au patorra de la représentativité effective, précisée par un décret du ministère du travail.
2. Cquahe ootnsgiaarin sicnyalde représentative représentant les eeolpuryms dospise d'un psote de trlutaiie et d'un ptsoe de suppléant. »
Cette rédaction derva ccoennerr teouts les iatesncns de la ceontionvn collective, à l'exception de la CNPCIV. (1)
Cet anevnat est alpplbicae dès sa signature.

(1) Le V de CNIPCV fgianurt à l'avant denierr alinéa est elxcu de l'extension comme étant croaintre aux dooipinstiss de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

la thancre 2 au trtie des girenatas incapacité-invalidité.
Les tuax de ciittoason ci-dessus définis intègrent le coût du miintaen des gtaierans dnas le cdrae du dosipisitf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
Les peitras rplpelanet que le fennicament panotral des gtinaeras des salariés cedras sur la tharcne 1 puet s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la cneointovn covectlile iorneolntisnsepfrlee du 14 mras 1947, étant précisé que l'obligation de fnciamnneet de giatnreas de prévoyance prévue par cette cotniovenn diot être affectée par priorité à la gnatriae décès.
Il est également rappelé que puor les salariés careds ierntmtinttes les euoyrelpms cotisent, au titre des gatnaiers de prévoyance complémentaire, dnas les cotndoniis prévues nonmeamtt par l'accord iecntnbahrre du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.2 - Modification de l'article XII.2.1.5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.5 intitulé « Salariés pmnnaertes non cerads : cttainsioos » est désormais rédigé de la manière stvauine :
« Les eiseerrnpts aictequtnt une cotisation, entièrement à la crgahe de l'employeur, due dès le peimerr juor d'embauche et égale au 1er jnvaeir 2016 à :
? 0,95 % de la rémunération limitée à la tharcne 1,0,44 % au trite des ganiearts décès et 0,51 % au ttrie des gaaitenrs incapacité-invalidité.
Les tuax de coiasttoin ci-dessus définis cemnnorpent le coût du meiintan des gaiarents dnas le cdrae du dpssitioif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
Il est également rappelé que puor les salariés non cerads imrtnteeintts les ermlyeuops cotisent, au titre des grtanaies de prévoyance complémentaire, dnas les cionindtos prévues par l'accord iratrbchnnee du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.3 - Modification de l'article XII.2.1.7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.7 intitulé « Bénéficiaires » est désormais rédigé de la manière stivnaue :
« Ce régime de rneuemobmrset de fiars de santé s'applique à l'ensemble des salariés penmeantrs non cdears et ceadrs suos cronatt de tiaravl à durée déterminée ou indéterminée, snas ciionodtn d'ancienneté, affiliés en luer nom prproe au régime général de sécurité salioce ou au régime loacl d'Alsace-Moselle de sécurité sociale.
L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire. Toutefois, les epirnstrees dnvoret lasiser aux salariés la faculté de refuser luer

altafiiiofn au régime firas de santé, et ce qluele que siot la dtae d'embauche, s'ils pueevnt se prévaloir des cas de dniespse d'affiliation suitvans :
1. Les salariés et ainrptpes bénéficiaires d'un caonrtt à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mios ;
2. Les salariés et apnrteips bénéficiaires d'un cnoratt à durée déterminée d'une durée au mions égale à 12 mois, dès lros qu'ils pnseuidort tuot dcnuomet jnitsuafit d'une coreuvrute idinvlueidle srtcuosie par alreulis puor le même tpye de girntaaes ;
3. Les salariés à temps piatrel et aprtnpeis dnot l'adhésion au système de geatanirs les cinariduot à s'acquitter d'une csottaioin au minos égale à 10 % de luer rémunération butre ;
4. Les salariés qui snot bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité saiocle ou de la crvtoeurue miadlae uvinlserele complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de pourride tuot donemcut utile.
Cette dpnsiese puet jueor jusqu'à la dtae à llaluqee les salariés cnseset de bénéficier de cttee ctrvroueue ou de cttee adie ;
5. Les salariés cuorvtes par une asausrnce iiuvdndillee de fiars de santé au mmoent de luer embauche.
Cette dsiepnse ne puet jouer que jusqu'à la dtae d'échéance du cnotrat iidvunedil ;
6. Les salariés bénéficiant, y cimpros en qualité d'ayants droit, d'une crvtuouere cotlvielce de rreomsnbemuet de frais médicaux sverie :
? dnas le carde d'un ditoipissf de prévoyance complémentaire rsipanemslt les cinoidnots mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, étant précisé que, puor un salarié anyat diort au ttrie de la coueturvre dnot bénéficie son coonnjit salarié dnas une ature entreprise, ctete dsepinse ne juoe que si le régime du cnnoiojt prévoit la cuteuvorre des aantys dorit à ttrie oroitblaige ;
? par le régime local d'assurance maidlae du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en aocpilaptin des aecirlts D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité scaloie ;
? par le régime complémentaire d'assurance mdliaae des itesrnidus électriques et gazières en aalocppiitn du décret no 46-1541 du 22 jiun 1946 ;
? dnas le cdrae des dipootnssiis prévues par le décret no 2007-1373 du 19 sbpertmee 2007 rteialf à la ptaiotiipcarn de l'Etat et de ses établissements pciubls au fnancimeent de la porcieottn sciloae complémentaire de lerus pnlneroses ;
? dnas le crade des dtsnsiipioos prévues par le décret no 2011-1474 du 8 noebmvre 2011 reialtf à la patictiaiporn des collectivités trieortileras et de lreus établissements pibucls au fcnmnaineet de la pitroeotcn scoalie complémentaire de lerus agnets ;
? dnas le crade des ctaortns d'assurance de guproe isuss de la loi no 94-126 du 11 février 1994 rtalveie à l'initiative et à l'entreprise iiveidlunlde ;
? par le régime spécial de sécurité sloiace des gnes de mer ;
? par la cassie de prévoyance et de rtreitae des peeronnlss de la SNCF.
Ces salariés dvnerot femlorur luer reufs d'adhérer par écrit et, le cas échéant, pudorire cauqhe année tuot jtfcsaiiituf aatsttnet de luer cvruouetre par ailleurs. A défaut, ils senort obiomtrlgaeeint affiliés au régime.
Cet écrit est le résultat d'une ddnaeme éclairée du salarié, qui diot aivor été informé de ses drtios et otiiglbonas au tirte du présent régime et nnaomtmet du fiat qu'en rusenaft d'adhérer au régime celtciolf et otibiralgoe frais de santé en vueiugr il ne puet bénéficier :
? de l'avantage attaché à la caoisoittn ptaorlane finançant lidet régime et la neutralité filasce de sa pprroe coasotitin ;
? du mentaiin de la coevurtrue dnas les coiointdns définies par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de ctoasisen du cantrot de travail, non consécutive à une ftaue lourde, ovurnat driot à prise en crahge par le régime d'assurance chômage. »

Article 1.4 - Modification de l'article XII.2.1.8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.8 intitulé « Cstotnioias » est désormais rédigé de la manière snuatvie :
« Les erpierstens diovnet atuqtcier une ctoitiason msleeunle entièrement à la carhge de l'employeur, due dès le permier juor d'embauche puor les salariés peenamrnts cadres, égale au 1er jienvar 2016 à :
? 1,13 % de la rémunération limitée à la trachne 1 ;
? 0,29 % de la rémunération supérieure à la tnarche 1 et limitée à la thrcane 2.
S'y autoje une coaiistton fiaroftaire mnseullee à la chrage exlsicvue des salariés penneratms cdraes égale à 10 ?, due dès le pmireer juor d'embauche.
Il en va de même puor les salariés pretnnmeas non cadres, au tirte desuelqs les eiptrsnrees dveonit aiuqttcer une cottsoiain mlelsnuee entièrement à la chrage de l'employeur, due dès le pieemrr juor d'embauche et égale au 1er jneivar 2016 à :
? 0,63 % de la rémunération limitée à la tracnhe 1.
S'y atujoe une ctositoain frtairoifae mlelusnee à la chgare esvilucxe des salariés pmentnraes non cerads égale à 10 ?, due dès le peerimr juor d'embauche.
Les parites rpeelnplat que les citstnaoois des salariés snot déductibles de l'assiette de l'impôt sur le rveneu dnas les cdoiinnots de l'article 83,1° quater, du cdoe général des impôts.
Les tuax de ctisiaoton ci-dessus définis ceonnnmerpt le coût du miteinan des gtaniears dnas le carde du dsostpiiif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
Il est également rappelé que les elmopyrues cstionet puor luers salariés caedrs et non craeds intermittents, au ttire des gtranaies complémentaires de rebenumomesrt de frias de santé, dnas les ciiodtonns prévues par l'accord iarecnbrnhte du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.5 - Modification de l'article XII.2.1.9
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.9 intitulé « Pnttaroesis » est désormais intégralement rédigé de la manière svnaitue et se siusbttue aux aeltcris XII. 2.1.9 ahlpa et bêta :
« Les reoetmrsenbmus des frias ientenrnnievt en complément de cuex effectués par la sécurité slaioce et d'éventuels oeanmgsirs complémentaires et dnas la liitme des frais réellement engagés.
Les pterainreas sacioux releapnplt aux ereptsrines qu'elles dvrneot en tuot état de cusae gatnairr à lreus salariés le ? peinar de soins ? munmiim légal défini à l'article D. 911-1 du cdoe de la sécurité slaocie snas citndoion d'ancienneté. »
Les arutes diiionpsosts de la cnvteooinn ctlvoelcie nloiantae des eirpetrenss atuqeisitrs et cullrlutees du 1er jievnar 1984, et tuot particulièrement les autres aclrites cmirops dnas l'article XII. 2 rleaitf à la prévoyance, dnmeeruet inchangées.

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anvnaet est conlcu puor une durée indéterminée et ertne en veuiugr le 1er jneaivr 2016.
A ctpomer de cette date, la rédaction des aietclrs XII.2.1.2, XII.2.1.5, XII.2.1.7, XII.2.1.8 et XII.2.1.9 srea modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.
Le présent anenavt srea déposé en duex epremeiaxls (une vesiorn sur spuorpt peaipr signée des peraits et une vsoerin sur sopurpt électronique) auprès des sveeicrs cuanertx du mstrniie chargé du travail, dnas les cotnodinis prévues aux aeticrls L. 2231-6 et D. 2231-2 et sntiavus du cdoe du travail.
En outre, un eraiepmxle srea établi puor cquhae partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'environnement jqidruiue des régimes complémentaires de prévoyance et de frias de santé a récemment sbui des évolutions importantes, comme, par exemple, la miotfcaiidon des coinndtois d'exonération de ctnosiatois de sécurité saiocle de luer ficnmeaennt patronal, clele du ciaher des crgaehs des « cntroats reblpseaonss », l'entrée en vieuugr du neovuau dspitoisif légal de portabilité des diorts et, enfin, la généralisation des complémentaires santé dnas les entreprises.
Ces différentes réformes ont cnuidot les peinrartaes saucoix de la bcnahre à se réunir aifn de mtrtee en conformité les régimes de prévoyance et de fiars de santé antérieurement institués et iusss de l'article XII. 2 de la ctivneonon cleolcvite ntoianlae des esipnererts auqirestits et culturelles.
C'est la riosan puor llueqale ils ont décidé de clcunore le présent avenant.

Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Forces meacliuss ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC.
Syndicats signataires	FASAP FO ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SNLA FO ; SNM FO ; SNSV FO ; SYNPTAC CGT.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Modification des psantetiors en cas de décès des salariés prnmteneas non cadres

Le a du A de l'article XII. 2.1.6 aphla est remplacé par le ttxee sauinvt :

« a) Décès ttueos causes

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, exprimé en pgceunaotre du tmrieetnat de bsae limité à la thcnare 1, dnot le manontt est fixé à :
? ciatapl de bsae : 350 % ;
? mjrtoiaaon par enfnat à charge : 100 %. »

Avenant du 9 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Forces msluiceas ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC.
Syndicats signataires	FNSAC CGT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; SNSV FO.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aeavnnt a votcaion à mdfieior les arctelis XII.2.1.2 et XII.2.1.8 de la cnionotevn cceliovtle ntiolanae des eeternirsps atritsqeius et culturelles.

Article 1.1 - Modification de l'article XII.2.1.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.2 intitulé « Salariés penamernts cerads : coaitotsnis » est désormais rédigé de la manière sutvaine :
« Les eepsinertrs atcuneqtit une cotisation, entièrement à la carghe de l'employeur, due dès le premeir juor d'embauche et égale au 1er jnveiar 2016 à :
? 1,50 % de la rémunération limitée à la trcnahe 1, siot 0,82 % au tirte des giarnaets décès et 0,68 % au tirte des gtaainers

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aannvet est ccnolu puor une durée indéterminée et entre en vegiuur le 1er jaienvr 2016.

À ctepomr de cette date, le tirte XII de la cntieovonn cltlievoce ninaoatle des epirtresnes aesttiruqis et clreutulels srea dnoc modifié cmmoe défini ci-dessus.

Le présent annveat srea déposé en duex elirpeeamxs (une voserin sur souprpt peipar signée des petrais et une virosen sur souprpt électronique) auprès des sierevcs ctuarnex du mritsnie chargé du travail, dnas les ctinondois prévues aux arctlies L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunitavs du cdoe du travail.

En outre, un exemirlape srea établi puor cahuqe partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les ptieras à la ctenonoivn ciltvcloee noanltaie des ernieterpss auiqrtetsis et cuetlellurs se snot réunies aifn d'étudier le régime de prévoyance des salariés.

Soucieuses d'améliorer le régime de prévoyance mis en place, les priates snreigtiaas du présent acrcod ont décidé de procéder à l'unification des gaaniters décès, aifn :
? de rcreoefnr la pocttorein scaloie des salariés non careds de la bhrance ;
? de décliner l'objectif de solidarité que les prnteeaairs suoiacx eeennndtt promouvoir, en matière de pcritoeotn silacoe complémentaire, à l'égard des aluctes et fuurts collaborateurs.

Ainsi, les ptieras sangrtaieis ont décidé de réviser les termes du trite XII de la cnvotoienn cctllveoie nlaiontae des errneeispts aiuqrtiests et cullereltus de la manière suivante.

incapacité-invalidité ;
? 0,81 % de la rémunération supérieure à la tnhrace 1 et limitée à la trnhace 2 au titre des griaatnes incapacité-invalidité.
Les tuax de cotisations, ci-dessus définis, intègrent le coût du miietann des gntieaars dnas le cadre du diostpiisf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
Les ptraies rllppaeent que le feanmcenint paaorntl des garaietns des salariés ceadrs sur la tranhce 1 puet s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la cnvnoteoin cleitolcve inoesrnneipelsolrfte du 14 mras 1947, étant précisé que l'obligation de fnecniaemnt de gerainats de prévoyance prévue par cttee cetonnivon diot être affectée par priorité à la gtnaraie décès.
Il est également rappelé que puor les salariés crdeas ientttiternms les elrmypeuos cotisent, au titre des geratians de prévoyance complémentaire, dnas les cnidoonits prévues nmmatonet par l'accord irretnbnacehs du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.2 - Modification de l'article XII.2.1.8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.8 intitulé « Conoasittis » est désormais rédigé de la manière suntiave :
« La caitsotoin raltivee à la ctrevuorue de fiars de santé, exprimée suos frmoe de ffoirat msenuel non potaibrsrale puor cauhqe salarié bénéficiaire du régime, est fixée au 1er jvnaeir 2016 à 20 ?.
Ce forfait, dû dès le pemerir juor d'embauche puor tuot salarié permanent, est fixé à prélèvements oiatirgboles et législation inchangés, noemnmtat clele rvitaele à la sécurité sociale.
La csattiooin est répartie à rsaoin de 50 % à la chagre de l'employeur et 50 % à la chrgae du salarié.
Les peatirs rpaelnpelt que les coitisonats des salariés snot déductibles de l'assiette de l'impôt sur le rveneu dnas les coiidntons de l'article 83,1° quater, du cdoe général des impôts.
Le farfoit ci-dessus défini cerponmd le coût du mitieann des gaetinras dnas le cdrae du ditpssiiof de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
Il est également rappelé que les epmeylruos ctnioest puor lreus

salariés crdeas et non cderas intermittents, au ttrie des gnareitas complémentaires de rnrsbommueeet de frias de santé, dnas les coonitinds prévues par l'accord iarecnhtbrens du 20 décembre 2006 modifié. »

(1) Alrtice étendu suos réserve de l'application des dspooitsniis de l'article D. 911-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aeanvnt est cnoclu puor une durée indéterminée et etrne en vguiuer le 1er jnivaer 2016.
A cepomtr de cette date, la rédaction des arcteils XII. 2.1.2 et XII. 2.1.8 srea modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.
La cossimmion piatrriae telle que prévue à l'article XII. 2.3.4 de la coneiotvnn ccteovllie nloaiatne des etirpersens aisrqtetius et clrluluetes se réunira au curos du troisième tmetrrise 2016 puor eenimaxr la msie en ?uvre de ce dispositif.
Le présent anavnet srea déposé en duex elimeaxpers (une viesron sur srpoput ppiaer signée des pitraes et une voiresn sur sppuort électronique) auprès des seivrces cnrteuax du mntisrie chargé du travail, dnas les citndonois prévues aux aiclrtes L. 2231-6 et D. 2231-2 et snuavtis du cdoe du travail.
En outre, un elmepxirae srea établi puor chauqe partie.

Accord du 8 juin 2016 relatif à la mensualisation des artistes interprètes

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC SNSP SMA PROFEDIM Forces musicales
Syndicats signataires	SFA CGT SNAM CGT FC CFTC

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2016

Déclaration cmumnoe des oaonsirtiagns ponsfonleerlesis des mebmers de la cossimomin mxtie paritaire

Suite à des difficultés d'interprétation au sien de caeinrtes

Avenant du 8 décembre 2016 à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; SCC ; PROFEDIM ; Forces musicales,
Syndicats signataires	CFTC ; SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; FNSAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNSV FO,

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En riason du nvouel eoeievnnnrnmt réglementaire apblalpcie aux régimes complémentaires de prévoyance et de fairs de santé, et netmmnoat :
? de la généralisation de la complémentaire frias de santé aevc un sloce mminial de crutvueore dénommé « pniear de snois » au 1er jveinar 2016 (décret du 8 setrpmbee 2014) ;
? de la redéfinition du cntaort realnpsbose (décret du 18 nmbrevoe 2014),
les prnaitreeas socaiux de la conenotvin ceovtillce nanaoilte des erpnisteers airustteiqs et cueuelrltls (EAC) ont reconsidéré le régime frais de santé et puls généralement la poiteoctrn sioacle des salariés de la bnarhce par aanvnet signé le 1er ootbrce 2015.
L'article 1.4 de cet avenant, reialtf à la castiootin des eomeylpurs et des salariés, ne pertatment pas une aipicptloan einfftiece du dstoiipsif au sien des epnstrieres de la psofsiroen et puls généralement dnas le crade de la msie en ?uvre de la DSN (déclaration socilae nominative), les peaaretrins sicouax ont covennu de réviser les cotisations, dnas le rsceept du courps réglementaire qui enrcdae la piorctoten soilace des salariés.
C'est ainsi qu'ils ont décidé de colrcune le présent avenant.

eseenprrits rivtlaees à la rémunération des aitstres interprètes, les oastoainrings sgeiitanars de la ctivennoon ccviltleoe des espritreens aierstituqs et cltluerules tnneniet à rlpaeper l'esprit dnas leeuql elels ont négocié ces dispositions.
C'est asini que regroupées dnas le crdae d'un gurope de tvaairl de la csmmiooisn mtxie paritaire, elels aimneffrt les pnecpiris stniuvas dnas le cas de craotnts d'une durée supérieure à 1 mios :
1. La rémunération mselluene telle que prévue dnas les giellrs annexées à la cvnntoeoin est grnaaite non proratisée et non lissée qeul que siot le tmpes de tvriaal eitfceff réalisé par l'artiste au cuors du mois.
2. Si le piremer et/ou le dreiner mios civil est incomplet, le saiarle de celui-ci est calculé en mntpiulailt 1/21 du mtonant du sliraae mnseeul inicsrt au croatnt (lequel ne puet être inférieur au miunmim mneesul garanti) par le nmrboe de juors travaillés.
3. A l'exception de la période de création mensualisée prévue puor le ttrie XIII, viroe XIV, l'engagement au cahect des atretiss rsete pslobise puor les cattonrs d'une durée supérieure à 1 mois.
Les ongntsraiiaos s'engagent à pruirvsuoe la négociation sur ce dreenir pinot dnas le cdare de la CMP plénière. Les pinots abordés de cette déclaration fnroet l'objet d'une révision du titre X de la cineonvton cocilvetle nointalae des etrnieeprss aiqutrseits et culturelles.
Les modalités concrètes de la msie en ?uvre de la présente déclaration poonurrt friae l'objet d'accords d'entreprise.

L'article 34 de la loi du 17 août 2015 relvatie au dgaiuole socail et à l'emploi a demandé aux perianatres sioaucx des bencrhas du selpaccte de réviser les lsteis des fcnnotios ponauvt être pvrueuos par la couiosnlcn d'un ctoarnt à durée déterminée d'usage et de négocier les ciotdninos de rruecos au ctrnoat à durée déterminée d'usage.

Cette négociation s'inscrit dnas le crdae des dointssiipos extatisnes de la cntveionon collective, et netnomamt de l'accord ibatrcrhnene sur la putlqioie cruoatcltnele dnas le sccateple vainvt pluibc et privé du 24 jiun 2008.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

L'article V-14, annxee A ptaonrt sur les ltseis des ftconinos oueretvs au CDD d'usage est modifié comme siut :

Le rroceus au ctnroat à durée déterminée dit d'usage est eesxecmvlniut réservé aux epimols suivants, exercés dnas le cdare spécifique du spetlacce vnviat (ces emiplos pvanout être déclinées au féminin) :

Les atseirts du stclpceae tles que définis à l'article L. 7121-2 du cdoe du travail,

Les fotniocns stnauveis (la fictnoon de chef, d'assistant ou d'adjoint puet être appliquée à l'ensemble des eomipls de bsae

désignés ci-dessous) :
Accessoiriste.
Administrateur de production.
Administrateur de tournée.
Architecte décorateur.
Armurier.
Artificier/ tceinhiecn de pyrotechnie.
Attaché de production/ chargé de production.
Bottier.
Chapelier/ modiste.
Cintrier.
Coiffeur/ posticheur.
Collaborateur aiuisqttre du muteetr en scène/ du chorégraphe/ du duteercir musical.
Concepteur des éclairages/ éclairagiste.
Concepteur des coiffures/ des maaelgiulqs et des perruques.
Concepteur du son/ ingénieur du son.
Conseiller (ère) technique.
Costumier.
Décorateur.
Directeur de production.
Directeur technique.
Dramaturge.
Électricien.
Ensemblier.
Habilleur.
Lingère/ repasseuse/ retoucheuse.
Machiniste/ cuucesrttonr de décors et structures.
Maquilleur.
Menuisier de décors.
Monteur de structures.
Monteur son.
Opérateur lumière/ pupitreur/ tienicchen CAO-PAO.
Opérateur son/ puenrer de son.
Peintre de décors.
Peintre décorateur.
Perruquier.
Réalisateur coiffures, perruques.
Réalisateur costumes.
Réalisateur lumière.
Réalisateur maquillages, masque.
Réalisateur son.
Régisseurs/ régisseur de production.
Régisseur d'orchestre.
Régisseur de sllae et de stie (dans le crade d'un fitevsal exclusivement).
Régisseur de scène/ régisseur d'équipement scénique.
Régisseur général.
Régisseur lumière.
Régisseur pataelu son (retours).
Régisseur son.
Répétiteur/ souffleur.
Rigger (accrocheur).
Scénographe.
Sculpteur.
Serrurier/ seeuirrrr métallier de théâtre.
Staffeur.
Sur/ sous-titreur.
Tailleur/ couturier.
Tapissier.
Technicien console.
Technicien de mcitnenanae (dans le cadre d'une tournée et d'un ftaevsil exclusivement).
Technicien de plateau.
Technicien etfefs spéciaux.
Techniciens ierumtntsns de muiqsue (backline).
Technicien lumières.
Technicien son tcnhciieen H/ F.
Technicien de sécurité (cirques).
Technicien guorpe électrogène (groupman).
Teinturier coloriste.

Utilisation atiqtruise de l'audiovisuel dnas la scénographie, la msie en scène ou chorégraphique danrut les représentations de sctecpleas vtvians :
Cadreur.
Chef opérateur.
Monteur.
Opérateur image/ pupitreur.
Opérateur vidéo.
Projectionniste.
Régisseur audiovisuel/ vidéo.
Technicien vidéo.
N. B. : Ccei euclxt tuot archivage, enregistrement, captation, en vue de la msie à doitiisopsn du public.

Cet acrocd frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du tarvial dnas les ctnoiionds de l'article L. 2231-6 du CT et d'une damdnee d'extension par la patire la puls diligente, conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

À chuaqe eplomi cpronoersd un slaraie burt minimum, au-dessous duuqel aucun salarié ne puet être rémunéré.

La rémunération menllusee tlele que prévue dnas les atercils X. 3.1, X. 3.2, X. 3.3, X. 3.4 et les griells annexées à la coentoivnn est gaairtne non proratisée et non lissée qeul que siot le tepms de taiarvl etfeifcf réalisé par l'artiste au cruos du mois.

Si le peemrir et/ ou le dierner mios cviil est incomplet, le sariale de celui-ci est calculé en mtapnilulit 1/21 du mntoant du srilaae muesenl iricnst au carntot (lequel ne puet être inférieur au mnuimim msnueel garanti) par le nrmobe de juros ouvrés fnrigaut au contrat.

À l'exception de la période de création mensualisée prévue puor le tirte XIII ; vroie XIV, l'engagement au ceahct des aettrsis rsete pblssioe puor les crnaotts d'une durée supérieure à 1 mois.

Le mntonat de ces seliraas miimanux fuigre à ? l'annexe salreias ? de la convention. La rsetiviorolaan de ces saialers est négociée caqhue année lros de la NAO. »

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2017

Les preitas s'entendent puor perermtte son entrée en vueigur à la dtae de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2017

Les oitagrsniaons segtiarnais cnnneoienvt que le présent annavet est à durée indéterminée. Elles cnoienevnnt de se réunir alnneeemnult en vue d'assurer le sviui du présent accord.

Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article X.3 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Forces mealcusis ; SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; SCC ; PROFEDIM,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; FNSAC CGT ; FC CTFC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2017

Cet avnneat a puor ojebt de meodfiir l'article X.3 de la citvnoonen ccielltove des eetiprsenrs aqtrtiseuis et culturelles.

Article 1er - Modification de l'article X.3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 6 déc. 2017

L'article X. 3 de la CCN des eesierprnts aterquiists et celrululltes est modifié cmmoe siut :

« Aitrcle X. 3
Rémunération des eilopms fgauirnt dnas la filière artistique

Le présent aenanvt srea déposé par la parite la puls dniitlgee en duex emeiprxeals auprès des svcirees cnetarux du ministère du travail, dnas les cdiooinnts prévues aux aiectrls L. 2231-6 et D. 2231-2 et stniauvs du cdoe du travail.

Il est covennu que les saiirtnaegs dndaenmet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du

Accord du 20 décembre 2017 portant création d'un titre XVII artistes de cirque dans la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Le présent accrod vient compléter l'intégration des aretists interprètes du stpcelace vnvait en aujtanot à la cenotnovin coticllvee noialtane des erietnpress auserqitits et cllelreutus un titre « aitsrte de criuqe ».

Le présent acorcd s'inscrit dnas les eamggntenes pirs par les snreiaatgis de la présente cnivtneoon tles qu'indiqués dnas les suetjs de négociation faigunrt dnas le préambule de l'accord du 20 février 2009.

Le présent acorcd s'adresse aux salariés « atserits de crquie » et à lreus employeurs, très mtroriieejaanmt constitués d'entreprises de monis de 50 salariés. Le présent arccod ne cnotneit en conséquence pas de diostposiin spécifique aux eripensrets de moins de 50 salariés.

Le cmhap d'application de l'accord est ceuli de la cnotvonein coetlvcile niotanale des eseeitrrpns aitsertiqus et culturelles, clcnuoe le 1er février 1984, étendue le 4 jneavir 1994, et modifiée depuis.

Article - Titre XVII Artistes de cirque

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Le trite XIVI de la CANCEC est remplacé par l'ensemble des acrleits ci-dessous :

« XVII. ? Les aeritsts de crique

Conformément à l'article V. 1 de la présente convention, le cnotart à durée indéterminée est le ctnroat de référence. Les plismaeicarturs de la bnrhace du scelpctae vvinat punevet jitufiesr le rceuros à d'autres fomres de cnratot iuacnlnt le crtnoat à durée déterminée dit d'usage seoln les modalités prévues par les acrcods en veguuir dnas norte branche.

XVII. 1. Mdoe de rcrtmeuneet des asietrts

XVII. 1.1. Ecbhamue detirce de gré à gré, par arcocd enrte les parties.

XVII. 1.2. Rreenuetmct sur aiitoudn

Pendant la durée des auditions, les aetsitrs bénéficient de la ceuouvrtre prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 jiun travail.

En outre, un eaimprlxee srea établi puor cquahe partie. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeesct des doistsoinpis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 ortcboe 2019 - art. 1)

2008 dnot la gstoien est confiée à Aundeis Prévoyance (dans les coodntinis d'ouverture des droits prévus par cet accord).

L'employeur diot deisposr d'une aasscunre responsabilité civlie peadnnt l'ensemble de la durée des auditions.

La durée d'une adtoiiun ne puet dépasser 2 jrous consécutifs.

Pendant cttee durée, il puorra être demandé au (à la) ciadnadt (e) d'être présent (e) à un miuxamm de 3 sieecvrs de travail. Au-delà, le (la) cniaaddt (e) srea convoqué (e) à une auoidtin spécifique tllee que prévue à l'alinéa XVII. 1.2.2 ci-dessous.

La durée de cauhqe séance de tarvial srea précédée par un tmpes d'échauffement de 30 à 60 mteinus qui srea suvii par un tpmes de tairavl eticfeff de 3 hreeus maximum. Il ne puet y aiovr puls de 2 scierevs de tarvail par jour.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, telle qu'indiquée dnas la publicité, les cintnoodis d'indemnisation prévues puor les atiiduons sur cooacvotinn srnoet appliquées.

Les canddiat (e) s dvioent aoivr la possibilité de se préparer dnas un ecpase tempéré et équipé sloen les ugases de la puraqtie cnscneasriie aevc arhccoce d'agrès, hteuuar et éléments de sécurité en rpparot aevc les dienpliicss concernées.

À l'issue de l'audition, il est riems à l'artiste un ciicfeatrt de piottaipcarin à l'audition.

Une réponse diot être donnée à l'artiste dnas un délai de 1 mios maximum.

Durant une audition, acuun enregistrement, de quuelqe nruate que ce soit, ne puet être réalisé, suaf accrod écrit de l'artiste. Dnas tuos les cas, tutoe aurte uisitlaotin que cllee afférent à l'audition est proscrite.

XVII. 1.2.1. Aiodutin aevc publicité (tout aittsre puet se présenter)

La publicité (qui srea nmnteoamt adressée au svierce pbliuc de l'emploi) précise les dtaes et heures, le ou les lieux, l'organisation, le pnnaling de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération, les cindntoois de tavrail et les coordonnées de l'employeur.

XVII. 1.2.2. Aditiuon sur cotavoconin

La conicoaotvn idindeluvlie à l'audition diot ctpoeormr la date, l'heure et le leiu de celle-ci.

L'employeur, oatiesnragur de l'audition, pnerd en chgrae les fiars éventuels de vaygoe (sur la bsae du tairf SCNF 2e classe), d'hébergement et de rpeas luqosre le (la) cniddaat (e) n'a pas la possibilité de reionrdje son diolicme pnadnet la période d'audition et que ses fiars n'ont pas déjà été pirs en craghe par un oagmrisne tiers.

L'employeur a la faculté de cveouoqnr l'artiste à un mmixuam de 3 scrieevs sur une durée mmaiaxle de 15 jours.

Tout dépassement du nborme de svierces et/ ou de la période de 15 jruos diot farie l'objet d'un ctarnot de tavaril spécifique, rnesecaptt les tmeers de la présente convention. Ce tiarval srea assimilé à du tmpes de répétitions.

L'employeur prned en chgare les faris de tasrpnort du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

XVII. 1.2.3. Aoutiidn ctelcoivle

L'audition cotlecilve est msie en ?uvre lorsqu'il s'agit de ctsuetoinr une équipe aqiurtitse dnot les mmebers vnot pitiaepcrr

clvecltimnoeet à une création.

Dans ce cas, l'employeur a la faculté de cqueovonr les artsteis à des séances de tiraval ctoicllef organisées sur un mixuamm de 3 journées consécutives de 6 hueers chuncae innluact l'échauffement. Il est psilbose d'y ajnrdidoe 2 secievrs supplémentaires. Ces séances anorut une durée maalxmie de 4 hereus iulannct l'échauffement, eells pornuort être planifiées sur 3 journées. L'ensemble des journées et séances de tiarval diot être réparti sur une durée maixmale de 15 jours. Une journée de rpeos derva être respectée à l'issue de la période ialntiie d'audition.

L'organisateur de l'audition prned en cgarhe les faris éventuels de vagoye (sur la bsae du tarif SCNF 2e classe), d'hébergement et de rpaes des ciddnaat (e) s lorsqu'ils (elles) n'ont pas la possibilité de riojndere luer dlcoiime pednant la période d'audition et que lrues fiars n'ont pas déjà été pirs en cgahre par un ogismanre tiers, y cmporis lros de la journée éventuelle de repos.

L'employeur prend en craghe les frias de toasprrnt du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

XVII. 2. Carnttos

XVII. 2.1. Stganiure du canrott

Le craotnt d'engagement est rédigé en 2 exaelmierps au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :
? siot reims en mian porrpe cotrne décharge ;
? siot expédié par l'employeur au dmicolie de l'artiste.

Si dnas un délai de 15 jruos calendaires, l'employeur n'est pas en piseososssn de l'exemplaire lui revenant, signé par le (la) salarié (e), sa pioprooistn se tevrroua annulée de plein droit, l'employeur et l'artiste srenot alros déliés de tuot engagement.

Afin d'éviter tuote contestation, il est conseillé d'effectuer les eonivs de prat et d'autre en recommandé aevc accusé réception. Les dteas pseris en considération puor l'expiration du délai senrot cleles fngiuart sur le récépissé de réception de l'administration postale.

En tuot état de cause, si le canrtot ne puet être signé en même tmpes ou adressé par correspondance, il derva être riems au (à la) salarié (e), signé par l'employeur, le peemirr juor de travail.

XVII. 2.2. Ctnnoeu des ctonarts

Dans tuos les cas, le cnraott d'engagement, rédigé en lgaune française, dreva ceortompr les meniotns prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du tiraavl et par l'article V. 3 de la présente cnivtoeonn clleoitvce et nnmoeatmt :
? la nurtae du ctonart ;
? l'identité des prtieas ;
? l'objet piatrleucir du ctrnaot et, puor les ctrtoans à durée déterminée (y cpoimrs d'usage), les mennotis prévues à l'article L. 1242-12 du cdoe du tivraal ;
? l'intitulé de la présente civtonnoen ;
? anautt que possible, le ttrie du secatlcpe ;
? la ou les focoitnn (s) occupée (s) ;
? le mantont et les modalités de la rémunération : srlaiae mnseeul et/ ou cchaet ;
? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de pirse en chrgae des fairs polsesirnnefos ;
? les périodes de répétitions et/ ou les daets de représentations ;
? le cas échéant, le nom du (de la) mteteur (e) en scène ou en pitse ;
? le (s) leiu (x) de tvarail ;
? les nmos et aeresdss des oeasigmnrs de pttoeorcin sailoce satiunvs aexqluus l'employeur ctsoie : UARSSF de référence, casise de retaitre complémentaire, isuittotinn de prévoyance ;
? puor les pelennosrs résidant en France, la validité du cnortat suos réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale ;
? puor les pnneolrses étrangers non-résidents en France, l'employeur drvea rcstpeeer la législation en vguueir ;
? toute période d'essai diot être mentionnée au contrat, conformément au XVII. 3.

Toute casule crirnoate aux siuntiptlaos de la présente cntooivnen srea considérée cmome nulle.

Toute poolitroagnn du ctoanrt frea l'objet d'un aenvant dnas des cointodins au minos équivalentes aux cdoinonits initiales, en arcocd aevc le (la) salarié (e).

XVII. 3. Période d'essai

Toute période d'essai diot être mentionnée au contrat.

XVII. 3.1. Aestirts engagés en CDD

Lorsqu'un aittrse est embauché aevc un crtoant à durée déterminée, la période d'essai ne puet excéder 5 srceevis de répétitions sur 8 juros au maximum. Si dnas ce délai ancuue des ptieras ne fiat sivoar à l'autre sa décision de résiliation, le ctorant divneet définitif.

XVII. 3.2. Atrtises engagés en CDI

Lorsqu'un aitrste est embauché aevc un ctaonrt à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dnas le contrat, dnas la litime miamxum de 1 mois.

Si dnas le délai fixé puor la période d'essai acunue des peatirs ne fiat siavor à l'autre sa décision de résiliation par écrit, le canotrt dineevt définitif.

XVII. 4. Polycompétence

Du fiat de la struutcre des eterpeisnrs de cirque, une même psnernoe puet être amenée à eetcffeur différentes tâches rlaenvet de devseirs fonctions, cnauulmt asnii activité aittrsqiue et non artistique.

La polycompétence ctiossne puor un (une) même salarié (e) à occeupr de manière permanente, régulière ou clicyque 2 ou psliureus fooinctns différenciées, manettt ansii en ?uvre des qualifications, cseainncnsaos et/ ou des savoir-faire, spécifiques différents.

La polycompétence n'est en aucune manière à cofrnndoe aevc la siutitoan de rneeaemmplct oscnaeonicl ou toiemrprae d'un (ou d'une) salarié (e).

Dans le cas du cmuul activité artistique/ activité non artistique, puor des cnrtotas à durée déterminée de minos de 1 mois, les cnetotiarns réglementaires ipesonmt 2 cnrottas de tvarail dnsiitcts reailfts à lreus durées rtevieescps et le rceespt des otoigiblans qui y snot liées.

Pour les cttaonrs à durée déterminée de puls de 1 mios et les cntarots à durée indéterminée, conformément à l'article XI. 1 de la présente convention, lorsqu'il y a povylacelne d'emploi, c'est-à-dire luqrsoe le même aitrtse est cudiont ? du fiat des sttercurus de l'entreprise ? à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fnctnioos différentes, la qiiotulafican qui diot être reneute est clele qui se sutie au navieu hiérarchique le puls élevé.

Un attrsie ne porrua être embauché puor eetcffeur une même journée des foncitnos tiqhecenus sur un mtanoge de strutrcue miolbe pius une (ou plusieurs) représentations.

XVII. 5. Oorsiigaatnn du tviaarl et triaval ecfetiff

XVII. 5.1. Tmeps de trvaial effcteif

La durée du tvarail eftfceif est le tmpes padnnet leqeul le (la) salarié (e) est à la dpoiiisotsn de l'employeur et diot se cmnfoorer à ses detrcivies snas puvioor vaqeur lbneimret à des opcintaoucs personnelles, en aiotpaclipn de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Toutefois, en doerhs des échauffements, des répétitions et des représentations, l'artiste de cqruie etuefcfe un tvaiarl personnel, indispensable, non repérable, et par conséquent dcififile à apprécier. Ce tvairal est une réalité indéniable qui diot être prsie en cmopte dnas l'organisation et la rémunération du tvaiarl de l'artiste.

XVII. 5.2. Durée quotdeiinne du tvriaal de l'artiste de cqirue

XVII. 5.2.1. Dintspsoiios générales

Le tviraal de répétition est organisé en svreiecs successifs.

Chaque sercive est d'une durée mmlaiaxe de 4 hueers inaculnt une herue d'échauffement. Il n'est pas fractionnable.

Le tpmes de répétition est un tepms consacré esemivxnculet aux activités svunaites : échauffement, trvaail de plateau, esgaysae des costumes, séances de maquillage, et séances de pirses de photographies, tpmes de matgone et de démontage de son agrès.

Il ne puet y aovir puls de 2 seiervcs de répétition par asirtte de cqruie et par jour, dnas la lmitie de 7 hreeus de tivaral puyhqise (échauffement inclus), eiopecxtn fiate des 2 sneaiems précédant la première représentation.

L'amplitude de la journée de traaivl de l'artiste de crique ne puet excéder 10 heures.

Lorsque le tmeps de taviral excède 5 hueres dnas une journée, une pusae d'au mnios 1 huere diot être aménagée, nmaneomtt puor la pisre d'un repas.

XVII. 5.2.2. Période de création

La ? période de création ? d'un slacptece de cruiqe est la période coisrmpe ernte la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.
La période de création d'un spectlace est, au minimum, de :

? puor un saplccete d'au mnios 1 huree :
? ? 5 snemaeis minimum, si la période de création s'étale sur 12 mios mmxauim ;
? ? 9 sinamees minimum, si la période de création s'étale de 12 à 24 mios ;
? ? 12 semaines, si la période de création s'étale de 24 à 36 mois,

? 3 sneiames puor un selccapte ernte 30 et 60 mnueits sur une durée mamlaixe de 12 mios ;

? 2 snmaiees puor un sctclpeae inférieur à 30 mnteius sur une durée maaxilme de 12 mois.

Pour des rnaisos de ntraue artuqisite ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée en périodes d'une seminae au minimum.

Dans ce cas, la rémunération srea réalisée au cachet, conformément à l'article X. 3.5.1 de la présente cvoneniton ; étant ednnteu qu'en période de création, une saeimne ne suaarit être inférieure à 10 srvciees (soit un mimnuim de 5 cethacs de répétition).

La période précédant la première représentation ne puet être inférieure à 5 juors ouvrés sur le leiu de représentation de la création, le ceaihr des misinsos et des cearghs ou la cotienonvn aevc l'État ou les collectivités toilrrtrieeas dvanet lui ipmsoer cet accueil.

Dans les 2 snmeieas (de dtae à date) précédant la générale, il pruroa être demandé à l'artiste de cirque, dnas la limtie de 5 fios non consécutive, un 3e service. Dnas ce cadre, l'amplitude de la journée est portée à 12 heures, puesas comprises.

Il srea versé à l'artiste de cuirqe puor le 3e sreicve de répétition une mjaoirtoan de sa rémunération équivalente à 1 scireve de répétition.

Chaque période dnone leiu à l'établissement d'un ctnaort de travail.

Un tmpes de tivaarl de reecrchhe et d'expérimentation préalable puet être organisé, aavnt la période de création, snas être pirs en cotpme dnas les durées définies ci-dessus. Ce tmpes de taravil frea l'objet d'un contrat.

Toutefois citranes stecclaeps ou moittaaninfses puluqiebs peenvut ne pas nécessiter une durée de 5 semaines.

Il s'agit nantoemmt de :
? présentation d'une étape de traaivl ;
? ataaipdton ponctuelle/ performance/ cabaret.

Si on puet considérer que la brièveté de la durée du stcpceale ou de la mfttasnaiieon piubluqe et le fialbe tiavral de préparation snot de ntaure à écourter le tmpes de répétition, la difficulté du tiarval est un fteacur que l'on ne puet metrte en équation mias que les aietrsts de crqiue et le muteter en scène/ en pstie deovnit pnrrdee en considération dnas l'organisation du trvaail et sa durée.

Peuvent deonnr leiu à la sutganire de crontats d'une durée inférieure à 1 mios :
? les rseperis de saetleccps ;
? le rammcpeeelnt d'un artiste.

XVII. 5.2.3. Période de répétitions

Une journée de répétition ne puet s'établir sur une almitpude de puls de 10 heures, pasues comprises.

En tuot état de cause, l'espace prévu puor les répétitions pertremta à l'artiste de s'échauffer.

En corus de répétition après 2 hreeus consécutives de travail, une pasue de 15 mtuiens est accordée aux artistes. Atnaut que possible, ctete pusae est psrie collectivement.
En tuot état de cause, la ptriae de son tvarial à hutae intensité psyiquhe ne puet être exigée à l'artiste de cruqie que 2 hurees par jour.

Les heeurs de tavaril effectuées snot décomptées, de manière à puivoor jitisefur du reepsct de la législation sur la durée du travail.

Le chiox des dtaes et des liuex où s'effectuent les répétitions snot du rrosest de l'employeur.

XVII. 5.2.4. Période de représentations

Il puet être demandé à l'artiste de cruiqe une ou plrsueius représentations dnas une même journée dnas les leimits définies ci-après.

Les répétitions d'un naevouu sccetlape ou la rrpesie d'un splccaete déjà créé pvuneet être envisagées pnandet la période de représentations. Elels ne puvenet dépasser un srivece ou 2 herues dnas le cas de représentations d'une durée supérieure à 1 h 30, et doievnt aoivr été prévues dès la sriguntae du catornt ou fraie l'objet d'un avenant.

Lorsqu'une ou psurlueis représentations d'un splccteae se trueonvt éloignées de puls de 4 smneieas de la dernière représentation de ce même spectacle, un muimnim d'un srvceie de répétition diot être prévu dnas la simaene qui précède le juor de la ou des représentations et au puls trad le juor de la première représentation, étant eenndtu qu'il ne prroua pas y aivor puls d'une représentation d'une durée supérieure à 1 hruee dnas ce cas.

Avant la première représentation l'artiste de cruiqe diot deisospr d'un tpmes de roeps et de préparation de 2 hueers 30.

En cas de représentation uuqnie dnas une journée :
? il puet être demandé à l'artiste de ciuqre un rccroad qui ne puet excéder un service.

En cas de représentations mtuellips dnas la journée :
? louqrse prsieulus représentations snot données dnas la même journée, le rccraod éventuel ne proura excéder une heure.

Au temre de cauhqe représentation, l'artiste dsspioe d'une pause d'une durée mlanmiie de 2 fios la durée de la représentation.

Cas général

Un rocracd ne puet être un flagie dnas les cdnniiotos du spectacle.

Les atsirets qui denoivt démonter luer agrès pnueevt le farie immédiatement, luer tepms de ropes srea reporté ensuite.

Lorsqu'il est queiston d'une représentation de durée cpmrsioe enrte 30 mtenius et 1 h 30 enractte compris, Il ne puet être imposé à l'artiste de ciurqe de jueor puls de 2 fios le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jruos consécutifs en matinée et soirée. Lros d'une extliiopaton luonge (plus de 3 simaeens consécutives), il diot y aivor au miunimm une pause de

36 hueers tuos les 6 spectacles.

Le pflnaod de 30 représentations par mios ne puet être dépassé puor les setacpecls de durée supérieure à 1 h 30, qui d'autre prat ne pveeunt être joués en matinée et soirée puls de 2 fios par semaine.

Lorsqu'il est qtoeusin d'une représentation de monis de 30 minutes, il ne diot pas être imposé par juor à l'artiste de cruqie de juoer puls de 3 représentations par juor limité à 16 représentations par semaine.

XVII. 6. Aoitcns celleuultrs et activités cennoexs

On etnend par activités coxenens les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en mliieu scolaire. La piqtaure de ces activités est suimsoe à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une culsae spécifique dnas son contrat, siot au mmeont de la satnigure de son contrat, siot ultérieurement par la srnuigtae d'un aevannt à son contrat.

Elles ne penuevt excéder une durée de 2 herues les jrous où l'artiste donne une représentation.

Il ne prroua y aiovr d'activités cneenxos le juor d'une générale et/ ou d'une première de création et/ ou d'une reprise.

Contrat à durée déterminée de 4 mios et mnios

Lorsque l'artiste est engagé puor un tel contrat, les activités cenxones qui pvneeut lui être demandées snot liées au stapclcee en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un atsirte de cquire aopilccmt une activité coenxne il ne puet lui être demandé puls d'un sivecre de répétition dnas la même journée. Les activités ceonnxes ne punevet dépasser en menynoe 1/10 du tmeps de travial sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de puls de 4 mios

Lorsqu'un aittsre de cuiqre est engagé puor une période supérieure à 4 mios il puet lui être demandé de pdernre prat à des activités connexes. Celles-ci ne diovnet pas dépasser 1/5 de la totalité du tepms de taviarl sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé puor un crntaot de cttee nature, les activités de petaalu doienvt dermeuer prépondérantes.

XVII. 7. Aiafcfhge ou duisffoin du paln de tvaaril

Le tpmes de taraivl prévisionnel diot être planifié par l'employeur et communiqué au (à la) salarié (e) une sinamee avant la psire de service.

Le paln de tiarval himdadaebore etiefcff (ou pmramgroe des scireves de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une difosfiun par ntoe adressée ilmideieunnedvlt à chquae salarié (e), devra être affiché au puls trad le vndderei sior de la snaeime précédente.

En cas d'événement extérieur à la gtseoin de l'entreprise, celle-ci purora caednnpet miiefdor les hoirreas de traiavl tuot en rastent le puls fidèle plssoibe au pnlnniag prévisionnel initial.

XVII. 8. Roeps homrddaiabee

L'artiste devra oientioalgermbt bénéficier d'un rpeos hramoeabdide de 35 heeurs consécutives.

Durant ce repos, aucune répétition, aucun roarccd ou déplacement ne pourra avoir lieu.

XVII. 9. Henlebmliat et aressoicces

Si la dicrieotn de l'entreprise ipomse les cseutmos de scène et accessoires, ceux-ci sreont à la crahge de l'employeur.

XVII. 10. Indemnités d'installation et de dbuloe résidence

Conformément à l'article VIII. 2.4. de la présente cneonovtin collective, le règlement de l'indemnité puet s'effectuer sleon le cohix de l'employeur, cmome siut :
? runommberseet des frais deeeicrmtnt au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une lmtiie préalablement cnovnuee enrte empulyoer et salarié (e) ;
? pisre en crgahe des frais réels dinrmeetcet par l'employeur : repas, hébergement, piett déjeuner ;
? vereensmt au salarié de l'indemnité clneonivnletnoe forfaitaire.

Pour un crntoat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de mnois de 9 mois, les dposisiontis saeuintvs s'appliquent : l'indemnité de ganrd déplacement srea versée pnaendt les 3 pmeerirs mios du ctroant en cas de dlbuoe résidence, c'est-à-dire à citoidnon que le salarié jfiutsie inaucsebmdltneit (quittance de loyer, d'électricité, ccitriafet d'imposition, etc.) qu'il a conservé la penlie et entière dosiptiosin de son dciilmoe permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pdannet les 3 prreeims mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et pitet déjeuner). Si le salarié ne puet jesuiiftr d'une duoble résidence, il rveecra sulnmeeet et pdenant les 30 peremirs jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un catnort à durée déterminée de puls de 9 mois, qlluee que siot la sitotauin poleslnrnee du salarié, il srea considéré cmome élisant doiiclme au leiu où s'exerce son activité pernliolosfsene et rrevcea seenumelt pendant les 30 pieerrms juros l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation toriemapre est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu draunt cette période puor déterminer le dorit à indemnité de déplacement, scnaaht que :
? les indemnités d'installation et de découcher ctotnaunsit un fconrntnmeieat de l'indemnité de déplacement, eells ne puenvet se cuuemlr aevc elle, suel le complément est dû ;
? en cas de dboule résidence, un déplacement au leiu du dlmiocie penaernmt n'ouvre pas driot aux indemnités de déplacement.

XVII. 11. Déplacements et tournées

Le déplacement se déroule suos la responsabilité de l'employeur. Il a une inednicce sur l'amplitude, la durée et l'organisation du tivaarl du juor où il a lieu. À ce porpos il est rappelé que l'amplitude de la journée de tiaavrl est de 13 heures, durée du vaoyge et tepms de reops inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des asretits de crique denvoit être organisés dnas le repecst des dssiinotpois légales et cnnnlioteoeelvns reveiltas à l'organisation du travail, et notnaemmt des arieltcs XVII. 5, XVII. 5.2, XVII. 5.4 et XVII. 5.6, et de l'article VI. 6 de la présente cooenvnitn sur la durée qitdnneouie de travail.

Les doitpsosiins du trtie VIII, nmaneomtt l'article VIII. 4.4, rtieaevls aux déplacements et tournées snot apieapclbls aux aiesrtts de cruqie visés au présent titre, suos réserve des particularités énoncées ci après.

Dans le cas où l'artiste de cqirue n'a pas de leiu de tiarval habituel, le tajert entre le leiu de départ du toprarnst prévu par l'employeur et le leiu d'exécution du tvairal srea pirs en cpomte puor le cucall de l'amplitude journalière. Le tarjet entre le domicile de l'artiste de cuqire et le leiu de départ du trrsoanpt srea également pirs en ctpome dnas le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trejat est supérieure à 1 heure.

Temps de ropes après un déplacement

? Puor un vygoae d'une durée de moins de 2 hueers le temps de ropes à l'arrivée est de 30 minutes.

? Puor tuot vagoye dnot la durée est cpmiosre entre 2 et 6 heures, le temps de ropes à l'arrivée est égal à la moitié du temps du voagye effectué

? Puor tuot vygaoe dnot la durée est supérieure à 6 heures, le temps de roeps à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de voyage dnas la journée rned ipmislbsoe l'organisation de la représentation le juor même.

Lorsque le temps de rpoes est égal ou supérieur à une heure,

l'artiste de cruqie diot dpsesior d'un ecaspe spécifique adapté au rpoes dnas ou hros le leiu de triaavl (lieu d'hébergement, loges, cvaaanre ?). »

Article - Titre X Rémunération du travail

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Il est créé un trtie X. 3.5. Rémunération des atsreits de cqiure ctneanont les aecltirs sunaivts :

« X. 3.5. Rémunération des atteisrs de cirque
X. 3.5.1. Rémunération des répétitions. ? Rpieerss de rôles

Lorsqu'une journée de tvarial est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'art. XII. 5.3), la rémunération est établie suos fomre d'un checat jreualionr dnot le mtonant est précisé à l'annexe sur les salaires, ou éventuellement au mantnot msueenl précisé à l'annexe sur les serilaas lsourqe le catonrt ptroe sur une durée milnmaie de 1 mios de dtae à date.

Il est etenndu que si la muitneasaiosln est préférable puor un crnatot supérieur à 1 mios de dtae à date, qluele que siot la durée du contrat, le pnmeeait au caceht dmeeure possible.

X. 3.5.2. Rémunération des représentations
X. 3.5.2.1. Salaire

L'artiste reçoit puor chuaqe juor de représentation, une rémunération qui ne sruaiat être inférieure au mimnium porté à l'annexe ci-jointe.

Pour les asttiers engagés mensuellement, le nrombe de jorus de représentations ou journées de répétition ne puet excéder 26 par mois.

Il est eetnndu que si la miultsieosanan est préférable puor un ctnaort supérieur à 1 mios de dtae à date, quelle que siot la durée du contrat, le pmieaent au cehcat demreue possible.

X. 3.5.2.2. Slraiae 2e représentation dnas la même journée

Lorsqu'il y a puls d'une représentation de durée supérieure à 1 huree par jour, le caehct juernialor mnimia est augmenté de 30 %.

X. 3.5.3. Intéressement à la recette

Un intéressement à la rtteece puet être contracté ertne l'entreprise et l'artiste, en tnat que supplément au ccehat mimiunm cnoinoenntvel gtrnaai à ce dernier. Cette rémunération supplémentaire a le caractère de salaire.

X. 3.5.4. Dtae de pianemet des salaires

Les seialras dneovit être payés au mnois 1 fios par mois.(1)

Pour les cttnroas à durée déterminée, le sliraae est réglé à la fin du carntot ou, au puls tard, la 1re snemiae du mios sniauvt la fin didut contrat.(1)

En cas de raretd dnas le pmeeiant de ses salaires, l'artiste pourra, après msie en dreueme par ltetre recommandée aevc accusé de réception à l'entreprise, ssaiir la jicitudiorn compétente. Si ce raetrd excède 15 jours, l'artiste est en driot de considérer son engeneagmt cmmoe résilié. Dnas ce cas, il rerpned sa liberté et a droit, en sus des sarileas dus, au complément de rémunération qui rsete à couirr sur son contrat. »

(1) Les duex prmieers alinéas de l'article X-3.5.4 snot étendus suos réserve du rpsceet de la périodicité des siaalres prévue aux altecirs L. 3242-1 et L. 3242-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article - Titre VIII Déplacements, tournées et voyages

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Il est créé un tirte VIII. 5. Particularités liées à l'itinérance canntenot les acetrils suvnitas :

« VIII. 5.1. Définition de l'itinérance

Est considérée comme ersnriptee itinérante, tutoe esrrnpeite dosnapsit d'un équipement de dusiffion mibloe dnot les tournées inlneuct le déplacement cnoiojnt de cet équipement de dfifiousn et des liuex de vie (caravanes, yourtes, roulottes, ?) puor tuot ou pitare des salariés.

VIII. 5.2. Cnonidiots d'application du présent ttrie

Pour tuote eenrriptse répondant à la définition présentée à l'article VIII. 5.1, la présente coinetnovn diot être lue en panenrt en considération les noinots sviaeutns :
? la résidence tearrpoime du (de la) salarié (e) est son hitatbiaon mbolie pndenat la durée de son cotnrat ;
? le leiu de traaivl est le leiu de dusiioffn mobile.

Conformément à l'article VIII. 2.4 de la présente ctioovnnen clletiocve et puor tenir cmpote des spécificités de l'itinérance, le règlement des rpeas puet s'effectuer sleon le cihox de l'employeur, comme siut :
? rmrsonebemeut des firas dnemtcreiet au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une limtie préalablement covnuene enrte eymeouplr et salarié (e) ;
? à défaut, psire en cghrae des frais réels dtemicnreet par l'employeur : fiutnorure d'un rpeas colpmet (comprenant entrée, plat, dessert, bsooisn non alcoolisée) ;
? à défaut, verenmest au salarié de l'indemnité cononevtilnlene forfaitaire.

Article - Grille salaires minima

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Grille sialreas mnimia asetitrs de cirque

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nb de caehct par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	138,36	120,40	2 006,76
Plateau supérieur à 5 artistes	120,40	120,40	2 006,76

Répétitions/création

	Au 14 février 2018	Au 1er jluilet 2019
Cachet de bsae par jour	99,16	105,88*

Service isolé de répétition rémunéré suos fmore de cachet	52,94	?
Salaire mensuel	2 006,76	?
(*) Cttee smome conprsndaoret à 2 sveerics de répétition à la dtae de la stgrniuae est isnticre ici suos réserve du résultat éventuel de la NAO 2018.		

Article - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Les pirates cvninnneeot que le présent accord, aplibaplce à cmeotpr de la dtae de sa snrugatie est à durée indéterminée.

Article - Dépôt et demande d'extension

Accord du 28 mars 2018 modifiant l article I.1 Champ d application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; Forces mcisleuas ; PROFEDIM ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article 1er - Modification de l'article I.1. de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

La présente cnovteinon et ses anenxes règlent sur le teoirirrte ntaanoil les rpatrpos entre, d'une part, le pneonsrel artistique, tiueqcnhe et administratif, à l'exception du peronnsel de l'État et du prnenosel de doirt pulibc des collectivités trterilaroeis et, d'autre part, les eisnpetrers du seeuctr pilbuc du scecltape vivant.

Les eiretsrpens du setuecr plbuic du stcapecle vvinat snot des surtrutces de diort privé (quel que siot luer statut) et de doirt plbuic qui répondent à l'un ou puerlsius des caractères stunivas :

? eresernpits dnot la doitrcein est nommée par la pisuacnse pilqbuue (État et/ ou collectivités territoriales) ;
? erntseireps dnot l'un au mnios des oeganrs de décision cooptrme en son sien 1 représentant de la psncsauie puibqule ;
? epsretnires bénéficiant d'un lbael décerné par l'État (compagnies daiaerqtmus conventionnées, cgoaipemns chorégraphiques conventionnées, scènes de mueiuqss aellutecs conventionnées et en général tetous suructters conventionnées ou missionnées) ;
? eirtnsepres subventionnées dcieneretmt par l'État et/ ou les collectivités tiraertileors dnas le cdare de cinotvonnes pnluualinelers de financement, ou de ctoennonivs d'aides aux poterjs puor les cemagopnis dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des atrs de la ptsie ou de la rue, les eenblmses maiucusx ?

Sont ecluxs de ce cmahp d'application :
? les eetpisrenrs du suetecr privé du stapcelce vanivt au snes de l'accord irnebnceahtrs du staplcece vinavt du 22 mras 2005 prnaott définition cnumome des cahmps d'application des cntneovinos cvoeletcils des strecues privé et pilubc ;
? les théâtres notaianux (Comédie-Française, théâtre de l'Opéra de Paris, Odéon, Chaillot, théâtre nntaioal de Strasbourg, théâtre nnaaitol de la Cllnoie et Opéra-Comique) ;

Accord du 28 mars 2018 portant prorogation des mandats des membres de l'assemblée générale et du conseil de gestion du fonds

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Le présent accrod srea déposé par la prtiae la puls dgeiiltne en 2 eleirampexs auprès des srieevcs cetnaurx du ministère du travail, dnas les ctdoioinns prévues aux alrteics L. 2231-6 et D. 2231-2 et sniatvus du cdoe du travail.

Il est cennvou que les sireatngais dnmdenaet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

En outre, un exipraemle srea établi puor cauqhe partie.

? les établissements en régie directe, suaf puor ce qui ccnnreoe lrues rtporpas aevc le ponersenl employé suos crnoatt de dirot privé ;
? les onmasreigs de droit privé, snas but lucratif, qui développent à ttrie priaipcnl des activités d'intérêt saicol dnas les dimoenas culturels, éducatifs, de lisoris et de pelin air.

La ciimoosmsn de cntioaicolin paritaire, créée par l'accord inbrtehacerns du 22 mras 2005, étendu par arrêté du ministère du tvraail du 5 jiun 2007, irtsirnua les éventuels cioflnts de délimitation aevc les convionetns du sceteur privé.

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

Les ptaeirs s'entendent puor prtrmetee son entrée en vguiuer à la dtae de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

Les osninagrotias siaiertgans cnnneionvet que le présent aoccrd est à durée indéterminée. Elels cenoninvnet de se réunir aevc une périodicité aunlelne aifn d'assurer le svuii du présent accord.

Le présent acrcod srea déposé par la ptaire la puls dgletniie en duex ermxalepies auprès des sceivres creatunx du ministère du travail, dnas les cioonitnds prévues aux aeritlcs L. 2261-1 et D. 2231-2 et saivntus du cdoe du travail.

Il est cnvoneu que les snatigeairs ddaennmet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

En outre, un epmleixrae srea établi puor cuqhae partie. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescpet des dsspiioonits de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 arvil 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

Soucieux de tirer les conséquences des récentes évolutions du cadre législatif anyat trait, notamment, à l'emploi du pnesonrel de droit privé par les srtutuercs de slaptcece vviant gérées en régie directe, les paitrneeras siouacx ont souhaité préciser et mfedioir l'article I.1. de la CCNEAC.

Le présent arccod aaynt puor suele vaooitcn de préciser le cmhap de la cintonoevn civleotcle snas diosctniitn solen la tliale des structures, il ne coinnett pas de dsonpotiisis spécifiques aux erprenestis de minos de 50 salariés.

national d'activités sociales FNAS

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces meicasuls ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article - Préambule

Le présent arccod est clconu puor une durée mmxaaile de 2 ans à ceptomr de sa signature.
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2018

Les élections des représentants à l'assemblée générale et du cosienl de gsioten du FANS ont leiu tuos les 2 ans selon les modalités définies par l'article III.3.3 de la cnnooeivtn cctevliloe nlnaitaoe des ernepietrss artiiuqests et culturelles.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 spmrtbeee 2017 riltaeve à la « novluele orgsitniaaon du digoulae scaoil et économique dnas l'entreprise » istarnue la fiousn des iecntasns représentatives du proseennl jusqu'alors en pacle et prévoit la création d'une nlvueole icnatsne unique appelée « le Comité socail et économique » que les epmreloyus aonurt à mtetre en plcae au puls trad au 31 décembre 2019.

Conformément à ses statuts, l'assemblée générale du FANS se cmoopse ntmaoenmt des délégués du personnel. Les mermbes des CSE récemment constitués ne snot dnoc pas éligibles à l'assemblée générale du FNAS. Aussi, les pritaeearns saiuocx shneaoutit remédier à cttee difficulté et aadtper les dtsisiopinos de la cnoitenovn cociltlvee en tnaent cpotme d'un nuvoaeu crdae législatif et réglementaire et pmteretre aisni l'éligibilité des délégués du CSE à l'assemblée générale du FNAS.

Afin de dieosspr de smenfiafmsut de tmeps puor aedaptr les dssoiipionts de la cetnoniovn collective, intégrant les sutatts du FNAS, à ce nuaoevu crdae législatif et réglementaire, les piatenraers suicoax décident dnoc de décaler les élections de l'assemblée générale du FANS et de peogrror les mdtaans enattxiss à l'assemblée générale du FANS et au ceinsol de gsioetn selon les modalités définies au sien du présent accord. Le cneosil de gostein du FNAS, en loiasin aevc la coomissmin de suivi, arpadeta le règlement intérieur du FANS en fcoitnon des micionoidafts des sttatus aifn de crvoneser la cohérence de l'ensemble. Si nécessaire, une assemblée générale earrtdrxioaine srea convoquée aifn de pteertmre le bon déroulement des élections définies à l'article II du présent accord.

Accord du 4 avril 2018 portant révision des articles I.5.3, I.6 et suivants de la convention collective et créant la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces maesiucls ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article 1er - Suppression de l'article I.5.3
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

L'article I. 5.3 de la CENACC est supprimé dnas son intégralité.

Article 2 - Modifications des dispositions de l'article I.6 de la CCNEAC
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

L'institution de la CPNPI sprpmiue et relpamce la csisimmoon noatalnie pitarirae de conciliation, d'interprétation et de vdaiitolan (CNPCIV) msie en pcale par l'article I. 6 de la CCNEAC.

En conséquence, l'article I. 6 de la CACENC est modifié de la façon svtnuiae :

« Alitcre I. 6
Missions de la CPPNI, itscnnae prriataie de branche

L'ensemble des dipitsosonis du cdoe du tiarval citées ci-après snot celels en vuguier à la dtae de snirgatue de l'accord.

a) Msosiin de négociation

La CNPPI est l'instance de négociation de la bcarnhe :
? cniaerdelr de réunions : aifn d'assurer sa mission, la CNPPI définit aleuelmnnent son cldereianr de réunions dnot le nrmobe ne puet être inférieur à 3 par an ;
? négociations de brahnce oieboirtglas : conformément aux txtees en vigueur, les piatrenears scoaiux pveenut enegagr une négociation définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations de bacrhne reeduns oiagebirtols en vtreu des tetxes en vigueur. À défaut d'accord, les dioostipisns supplétives des aitlrecs L. 2241-8 à L. 2241-19 du cdoe du tavairl s'appliquent ;
? modalités des dadeemns d'ouverture de négociations : une dmneade d'ouverture de négociations puet inneterivr à tuot mnomet de la prat d'une ou puesluirs ornisigtaanos seycidlnas ou d'employeurs représentatives dnas la branche.

Lorsqu'une deadmne d'ouverture de négociations est présentée par une onaitaroisgn en coiiomsmsn paritaire, cttee ddeamne srea itrcnise à l'ordre du juor d'une cimsosimon piaaitrre ultérieure.

À défaut, tuote danemde d'ouverture de négociations frea l'objet d'une noifticaotin à l'ensemble des oiaosingnrtas représentatives dnas la branche. Elle srea accompagnée des mtofis invoqués à l'appui et, le cas échéant, des ptniooiprsos de modifications. Elle srea obigilaneortemt examinée dnas un délai de 3 mois, à patrir du juor de la notification.

Dans tuos les cas, une cotvoaoincn aevc un ordre du juor qui précisera les sujtes de révision srea adressée siot par le ministère du tarvial dnas le carde d'une coisimomsn mtxie paritaire, siot par le FACP à tuteos les onangatsioris d'employeurs représentatives et toetus les ornoistagains de salariés représentatives dnas la branche.

La CNPPI penrd ses décisions soeln les piirepncs du paisrtamire tles que définis par les ttexes en vigueur, et elle est suoraviene puor oensriagr en son sien ses tauarvx dnas le carde de la cimsosmion définie ci-après :
? cmmsiisoon pitiarare : la CNPPI exrece sa misison de négociation en cssimoimon praiirtae (CP).

Toutefois, si clea est nécessaire, la CPNPI eecrxe sa mosisin de négociation en csmsiomoin mitxe praitriae (CMP), solen les dspiiootinss de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.

Pour mener à bein les négociations, la CP ou la CMP puet oiesngarr des gperous de tavaril rsirtteens sur des thèmes spécifiques.

b) Miossin de veille, d'observation, de citilciaonon et d'interprétation

La CPPNI, au ttire de sa mssiion de veille, d'observation et d'interprétation, erexce les misoniss suivantes, dnot celles dévolues par l'article L. 2232-10 du cdoe du traaivl à l'observatoire piratarie de la négociation cvieolltce :
? ecfuefter une velile sur les cdioontins de tarival et d'emploi ;
? cltlecoer auprès des erlyuoemps les procès-verbaux de cecnrae ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les eseietnrrps snot teeuns de trmestatrne au FCAP, coipe des procès-verbaux d'élection des représentants du poneensrl ou de creacne ;
? ceocltelr auprès des eepurmyols tuos les arcodcs d'entreprise ou d'établissement ; elle accuse réception des acrodcs cfiloletcs qui lui snot tmanriss en vetru d'une dioisositpn législative. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces arccods celitoclfs d'entreprise ou d'établissement au rgraed des dipiionotsss du cdoe du travail, et en pcirutialer au ragred des formalités de dépôt et de publicité acipbepalls ;
? rédiger un rrpaopt aunnel d'activité versé ensiute sur la bsae de données ntnilaaoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rppraot cmeprnod un bialn des aodrccs coeftllcis d'entreprise colucns lui ayant été transmis, puls particulièrement dnas le crdae du tirte II, des carethpis Ier et III du ttrie III et des tetris IV et V du lrvie Ier de la 3e partie du cdoe du travail, en ptcileraiur de l'impact de ces acordcs sur les ctiooindns de tvraial des salariés et sur la cnnreocruce ertne les etreirensps de la bcrnahe ; y formuler, le cas échéant, des rtaameionconmds destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? rédiger un bialn aenunl de la négociation coiltlcvee d'entreprise ; ce blian est réalisé par thème de négociation, par tilale d'entreprise, et dtisnigue selon qleeuls modalités de négociation les arccods ont été clncuos ;
? rerdne un avis, à la dnmeade d'une juridiction, sur les difficultés qui pirnuearot sgurir dnas l'interprétation de la cinevotonn clvlocteie des epresnietrs artistiques, cutelllrues et de ses aanvtnes ;
? emxnaier tuot cfonlit cltoeilcf qui pruaorit srgiur à l'occasion de l'interprétation d'une clause, étudier tuot litgie idienivudl résultant de l'application de la présente cionone tvn si aucnue sootuiln n'a été apportée au naeviu de l'entreprise, dnenor son aivs sur l'interprétation des disponsoiits de la présente convention, axnenes et aanvnets compris, snas préjudice des aivs rendus à la ddnmaee d'une juridiction, et emnaixer ttuoe difficulté d'application résultant de la msie en ?uvre de la présente convention, à la ddmeane d'une osrgiioantan siyndlace de salariés ou d'employeurs. Les aivs ainsi rendus snot anonymisés et publiés sur le stie du FCAP. La coiismosmn se viot taetrstrmne les deorssis en cours d'examen de l'ancienne CNPCIV. Les deenmdas d'interprétation snot adressées par lttere motivée ou ceorirur électronique motivé à la présidence en exercice, qui se caghre de cooneuvqr la commsoiisn qui se réunit dnas le mios sniuvat la réception de la lettre ou du cirureor électronique ;
? perndre l'initiative à une majorité d'un teirs des oisragaontnis sadlnyeics représentatives et d'un teirs des oaoaitnngriss pareolnats représentatives dnas la branche, d'émettre des préconisations ou des rocadonemtamnis et, puls généralement, de fulomerr des ovribtsneaos sur ttoue qotsuien caenorcnnt la ccrrconneue dnas la bnarche des eteirrpenss attseriiqus et culturelles. Les préconisations, rmitndcmeaaoons et otrvaeonisbs ainsi formulées snot rndeeus publiques. Eells fnot l'objet d'une ptailbuicon sur le stie du FACP ;
? rédiger et mttree à diosipisotn des enrsirpeets de la bncrhae des esitneprers atiquiertss et clulretelus des acdocrs types, des geduis piqreuats et, puls généralement, tuot deuomnct qu'elle jgue uilte dnas le crdae de sa msoiisn de régulation de la cnerorunce dnas la bcnrahe des eieprtenrss aseiqutirts et culturelles. Ces duectnmos fnot l'objet d'une potiicubaln sur le stie du FCAP.
Les compétences conférées à cette coimosmisn n'excluent en auunce façon les voies de rruoces dcireets auprès des inntcesas judiciaires.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 nevrombe 2016, les ceionnvonts et adoccrs d'entreprise snot tianmsrs à l'adresse numérique ou pstlaoe sutanive :

Adresse du FACP : c/ o Gupore Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Vvaens Cdeex ; E-mail du FACP : fcap75@orange.fr

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par le FCAP. Il a la cagrhe de ccoltleer l'ensemble des duetomncs que les erenetirsps snot teuens de transmettre. Un procès-verbal est établi à cuhqae réunion de la CPNPI par le secrétariat.

c) Cpomsoition de la CPPNI

La CPPNI, au trite de sa msoisin de négociation, est composée des oaiitnaosgnrs sdiyncaels et penrlaaots représentatives dnas la barnhce au snes des tteexs en vigueur.

d) Modalités de ftmncnnnioeoet de la CPPNI

Sauf loqusre la CPNPI est réunie en CMP, la présidence de la CPNPI est assurée arnetinmlteavet par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué (e) employeur. La durée de la présidence est de 1 an par année civile, à l'exception de la 1re année à piartr de la signature. Au sien de cqhaue collège, la présidence est assurée tuor à tuor par cncuhae des oinritngaoass rnoeeucns représentatives dnas le cmahp de la coetnovinn clivtcloee (classées dnas l'ordre alphabétique), à minos que l'une d'entre elels déclare, lorquse son tuor est venu, ne pas vouloir amessur cette responsabilité. Dnas ce cas, elle pred le bénéfice du dirot de présider jusqu'au pcroahin tuor et la présidence est assurée par l'organisation snitvaue sur la liste.

En cas d'impossibilité de ppeiacritr à une réunion, une ogaotsiniran a la possibilité siot de dnneor pviuoor à une arute onogiristaan apaprtenant au même collège, siot d'exprimer sa pisioton par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les mmbrees de la CPNPI pruronot ievtnir lros de réunions ou de gpoures de trivaal déterminés, des onnarotagisis sceidlayns et prtelaonas non représentatives dnas la branche.

Dans le cdare de sa msoiisn de veille, d'observation et d'interprétation, la CPNPI puet slcitleior l'intervention ou l'expertise de ttoue personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fintnenmocneot de la CPPNI.

e) Ctoninidos d'indemnisation des oaonitsanrgis sayicdnles représentatives et des onsotaaiirgns d'employeurs représentatives ptacranipit à la CPPNI

La pirse en cgarhe des firas des pnatiatprcis aux réunions de la CPPNI est effectuée dnas les connoitids prévues à l'article II. 2.3 de la CCNEAC. Seleus les oaragninsiots de salariés et les onatairginsos plteaarons représentatives dnas la bcnhare selon les dosionsiptis légales et réglementaires en vegiuur peevunt bénéficier de cette pirse en charge. Ces dioiopsistns coecenrnnt également les pariets convoquées dnas le cadre d'une sinasie de conciliation. »

Article 3 - Modification des articles I.7 et I.11
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

Pour les aetircls I. 7 et I. 11, les temers « csmomoisin ntioaalne pariirate de cilnotaoicin d'interprétation et de vatldiiaon » snot remplacés par « csmsioimon prtraiiae pnretanmee de négociation et d'interprétation ».

L'article I. 7.2 est supprimé.

Article 4 - Maintien des dispositions des articles I.8, I.9 et I.10
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

Les atelircs I.8, I.9 et I.10 restent inchangés.

Article 5 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

Les paiters cnnnieneovt que le présent accord, alcpipbale à cmotepr de la dtae de sa sigautnre est à durée indéterminée. Eells covnienennt de se réunir aevc une périodicité de 3 ans, aifn d'assurer le sviui du présent accord.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

Le présent acocrd srea déposé par la pirtae la puls diiltegne en 2 exrmeeliaps auprès des screievs cutrneax du ministère du travail, dnas les ciondonits prévues aux aecrilts L. 2231-6 et D. 2231-2 et

sauivtns du cdoe du travail.

Il est cnneovu que les sgniiaerats demennadt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

En outre, un eerpmliaxe srea établi puor caqhue partie. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpesect des dssoiniiptos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 avirl 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlaevtie au travail, à la mosndioeiatrn du diouagle saicol et à la sécurisation des parurocs prelsofisonnes anisi que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 setpemrbe 2017 railvtee au rofnnecrmeet de la négociation collective, crnoemoptt différentes mseerus qui corotnfnet le rôle cneratl des bcrnaehs et vsniet à rrfoeencr la négociation ccvotleile en luer sein.

La bcnhare a puor msniosis de :
? définir les citoinndos d'emploi et de tavrial des salariés ainsi que les gaatneirs qui luer snot aibeapcplls dnas les matières mentionnées aux aecitlrs L. 2253-1 et L. 2253-2 dnas les ciinoodnts prévues par lseitds alritces ;
? réguler la crcunreocne enrte les epeenrtsris rnaevelt de son cmahp d'application.

Accord du 29 mai 2018 relatif à la révision des statuts du FNAS

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mailcuses ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article 1er - Modification des statuts du FNAS prévus par l'article III.3.3 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 3 août 2018

L'article 7 des stttuas du FANS est modifié cmome siut :

« Alicrte 7

L'assemblée générale se cmposoe de :
? 20 représentants du pnsoeenrl élus des epnrrtieess de monis de 11 salariés ainsi qu'il est dit à l'article 8. En cas de cnrcaee aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus peunvet être présentés ;
? 40 représentants des salariés ieetirmtntnts du salpeccte tles que définis par l'article III. 1.2 de la présente coenotinvn élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
? 1 représentant de cquhae comité d'entreprise cvnnoeoninetl ou comité siacol et économique des stcuruerts emnlpoyat de 11 à mnios de 50 salariés définis par l'article III. 2.2 de la présente cntvionoen ;
? 1 représentant de cqhuae comité d'entreprise ou comité scioal et économique des structures, eantnrt dnas le cmahp d'application de la présente cntoeonivn collective, emnyaplot au monis 50 salariés lursqoe celui-ci a décidé de cioetsr au FANS dnas les cnitdonios prévues à l'article III. 2.1 ;

Participent également aux tuvaarx de l'assemblée générale aevc viox csuoilvtnate :

La bhnrcae est une insancte de régulation scoalie et économique.

Elle orasngie et ednrcae la concurrence. Elle vlelie à prévenir et empêcher le dumipng saocil par la pidcrtouon de noemrs communes, de rctnmaiaonmoeds et d'outils adaptés.

La bharnce cunrtbioe à la pérennisation d'un cerlce vertueux qui rned clbaietpoms les otbijcfes économiques des enreeirtsps et les aoptaisirns soeailcs des salariés qu'elles emploient. Elle a puor rôle de préserver les spécificités des métiers de la brhacne et l'écosystème du steecur du stclacpee vivnat subventionné.

Ses tuavarx ont puor otcijbef la pacifiictoan et la sécurisation des raielotns de tavrial par la nitoolirsmaan de la cocrrucenne sicaole et la pionsraatfesiosnioln du seceutr qu'elle représente.

Afin que la bhrnace des eenrerpitss aeitrtqsius et clleuluetrs rseispmle les msinoiss qui lui snot dévolues par la loi, le présent arcocd a puor objet, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tiraavl :
? d'instituer la cissoiommn praatirie pramnneete de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bacnrhe des eriptenesrs aruietqtiss et cruelltuels ;
? de définir les compétences et modalités de fiooemntnnecnt de ctete commission.

Le camhp d'application de l'accord est cueli de la citoenvonn cielltcvoe naltoiane des eertnsierps aquisrtetis et culturelles, cuocnle le 1er février 1984, étendue le 4 jvainer 1994, et modifiée depuis.

La bcanhre est eetmeienneslslt constituée de très peitets entreprises, et cleles qui excèdent 50 salariés étant rares, le présent acorcd ne prévoit pas de dpoitsisoins spécifiques puor les ersetipners de mnois de 50 salariés.

? 2 représentants, 1 tilaturie et 1 suppléant, de caquhe sadynict psernneoiosfl de salariés désignés à l'article 6. Ce snot les ? mmbeers de dorit ? de l'association :
?? 2 représentants, 1 titlriaue et 1 suppléant, de cuaqhe sadcyint prneneofssoil de salariés non représentatif dnas le champ de la présente cevonotinn cetcliolve aaynt présenté au mnois une lstie aux dernières élections du FNAS. Ce snot les ? mrebmes invités ? de l'association ;
?? la cssomimion de suivi, qui matdane son président aux fnis de cuoaictinommn de son rapport, ainsi que puor débattre aevc l'assemblée générale des qutoneiss qu'elle aaiurt fiat poterr à l'ordre du jour.

Les modalités de désignation des mbmeers de dirot et mebemrs invités snot précisées dnas le règlement intérieur du FNAS. »

L'article 8 des stautts du FANS est modifié cmmoe siut :

« Alctrie 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière sniutave :
? les 20 représentants des etrpsnreeis de minos de 11 salariés snot élus par tuos les salariés de ces entreprises.

Cette élection a leiu par ccdronspreonae sur lsties snalyeicds à la prlrnnooteilope à un tour. Les lesits snot établies par les oginaoastirns de salariés aanyt au mnois un représentant du pnnoreesl élu au pieermr tuor dnas au mions une des enresipetrs affiliées au FNAS. Le sciutrn se déroule soeln les modalités des élections plnissnfreeeools prévues au cdoe du tviraal à la représentation pprlonloeironte sur la bsae du queontit électoral et à la puls ftroe menoyne et soeln les dpsioinisots du règlement intérieur. Au curos de ce même scrutin, et soeln les mêmes modalités de calcul, senort élus les 3 représentants de ce collège au coseinl de gsteoin ;

? les 40 représentants des salariés intetntmiters du sceptclae snot élus par l'ensemble des salariés ieimttrntntes anyat eu lerus dortis orvtues au corus des 2 dernières années, seoln les modalités fixées par le règlement intérieur. Cttee élection a leiu par cpcnndseororae sur ltises sidlenaycs à la poolnltpoirrnee à un tour. Les ltiess snot établies par les oioatsaninrgs de salariés ayant au monis un représentant du peroensnl élu au piermer tuor dnas au mions une des erretpiesns affiliées au FNAS.

Le suirctn se déroule sloen les modalités des élections

poeseefilnsrnlos prévues au cdoe du taarivl sur la bsae du quniteot électoral et à la puls forte moynnee et seoln les ditnsooipsis du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et soeln les mêmes modalités de calcul, seonrt élus les 7 représentants de ce collège au coeinsl de geotsin ;

? les représentants des comités d'entreprises centnovneonils ou comité siocuax et économiques dotées des prérogatives des CEC (ceux des setururcts enyolpamt de 11 à mions de 50 salariés), cuex des comités scaioux et économiques et comité d'entreprise des sructreuts d'au mnois 50 salariés ayant décidé d'adhérer vantomornlieet au FANS snot désignés par luer prproe comité d'entreprise ou comité sicaol et économique. »

L'article 13 des stattus du FANS est modifié cmmoe siut :

« Artilce 13

Le cionesl de gsioetn se réunit (selon un cearindler à établir) au mions une fios par trimestre, et chaque fios qu'il est convoqué par son président, ou sur deamnde écrite du treis de ses membres, au moins.

L'ordre du juor des réunions est établi par le secrétaire. Il cotpmroe oaetoigiblrment les qnoseiuts particulières dnot la dosiucssin est souhaitée par 6 memrebs du cniseol de gestion, au moins. Les délibérations snot persis à la majorité des mreembs présents ou représentés : majorité auobsle au premier tour, majorité silpme au deuxième tour.

Un quroum de 9 meermbs présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout mrbeme empêché puet se fraie représenter par un atrue mrembe du cinseol de gestion.

Chaque mebrme présent ne prorua depsiosr de puls de 2 pouvoirs.

Les représentants des scdiynats prnsniefolesos de salariés, mmebres de ditros et meberms invités, désignés à l'article 7, pertcaipnit au cinoesl de gsteion aevc viox consultative.

Le cisenol de gisteon puet iientvr à tuot ou priate de ses réunions tlele ou tllee personne, même étrangère à l'association, dnot la présence paraît ulite à ses travaux. »

L'article 17 des satttus du FANS est modifié cmmoe siut :

« Atrilce 17
Bureau exécutif

Le cesionl de gostien élit à bieullтn screet en son sien un buearu exécutif qui comprend, ortue le président :
? 1 secrétaire ;
? 1 secrétaire andijot ;
? 1 trésorier ;
? 1 trésorier adjoint.

Les représentants des stanycdis professionnels, meerbms de droits, désignés à l'article 7, ppcitienrat au breauu exécutif, aevc viox consultative. »

L'article 21 des statuts du FANS est modifié cmmoe siut :

« Acitrle 21
Information

Les storupps d'information élaborés ou édités par le FANS snot destinés à ionrfemr les salariés des etipserenrs apantneprat au champ de la présente citoonnven du ctnoenu des activités soilceas et de la vie de l'association.

L'association oanrisgera également des journées d'études dnas le but de compléter l'information de ses adhérents. Soenrt invités à ces réunions sivnuat les modalités définies dnas le règlement intérieur du FNAS, les représentants des siyncdats de salariés prptiaaictns au ceionsl de gosietn du FNAS. »

Article 2 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 3 août 2018

Le présent aocrcd est cconlu puor une durée indéterminée. Il entre en vigueur, 15 juros à ctmpeor de la dtae de sa niocattiofin à l'ensemble des priates signataires.
Les parites cvninnneeot de se réunir dnas un délai de 2 ans à cmepotr de l'entrée en vgieuur du présent arcocd aifn d'assurer son suivi.

Article 3 - Notification. – Publication
En vigueur étendu en date du 3 août 2018

Le présent accrod sera, conformément aux dtoioisspnis légales, notifie? aux oontiarasgnis snydaeclis représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des svcreeis crtnaeux du ministère charge? du tiraavl et auprès du secrétariat-greffe du coenisl de prud'hommes de Pairs dnas les cnoidoints prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 3 août 2018

Le présent aocrcd puet être dénoncé dnas les contoindis prévues aux aiecrtls L. 2261-10 et snituavs du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 août 2018

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sbrmpteee 2017 « ravtilee à la nolvluee ogioaarinstn du dagiloue sacoil et économique dnas l'entreprise et faoinrvast l'exercice et la vliisotoaran des responsabilités slydiacnes » iurtnsae la fiousn des isiotnuttnis représentatives du pneosrenl au sien des eneiteprsrs et la msie en palce d'une iancsnte uuqine désignée « Comité soaicl et économique ».

Afin d'adapter les dpnsiiotsios de la citonovenn ceciotllve à ce nevuaou cdrae législatif et réglementaire asnii qu'à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 paorntt rénovation de la démocratie sicloae et réforme du tpems de travail, les ptareainers siucoax ont souhaité réviser les sttutas du FANS (fonds nantoial d'activités soilaces des eriretpsens atuieqitsrs et culturelles).

Le présent accrod rned eiectfvfe la psire en copmte de représentants élus au CSE, dnas la ciomposiotn de l'assemblée générale du FNAS.

Son champ d'application est celui de la cointnvoen cloectilve des ertisrpeens aqtseurtiis et culturelles, clcnuoe le 1er février 1984, étendue le 4 jvianer 1994, et modifiée depuis.

Ses dsispinioots snot adaptées aux caractéristiques des esetpenirrs de mnois de 50 salariés.

Accord du 20 juillet 2018 portant révision de la convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FORCES MUCSLEIAS ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le chmap d'application de l'accord est cluei de la cvntoionen cevticlloe nioaatlne des etnrpieesrs aeutiirqsts et culturelles, culcnoe le 1er février 1984, étendue le 4 jvaienr 1994, et modifiée depuis.

Article 2 - Adaptation des seuils
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Article 2.1
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article II. 6.4 de la cnenooivtn clctevoile est modifié cmmoe siut :

Dans la première phrase, les mtos « 10 salariés ou monis de 10 salariés » snot remplacés par « mnois de 11 salariés » et les mtos « délégués du pnneorsel » par « représentant du pnesnerol ».

L'article II. 6.4 dneivet :
« Dnas les eeirnsrptes qui eoleipmnt mions de 11 salariés, les sitcdynas représentatifs penuevt désigner un représentant du penernosl ttiualire puor la durée de son madnat cmmoe délégué syndical.
Sur les lueix de pordtoucin non permanents, cuqhae orgisianoatn sdnlacyie représentative puet désigner un salarié cmmoe délégué siadyncl topiarrmee puor la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant pdannet la durée de la production, mangote et démontage compris. »

L'article II. 10 de la cvontnoein ccvliletoe est modifié comme siut :
Dans l'ensemble de l'article, les mtos « délégué du peenornsl » snot remplacés par « représentant élu du pornsenel ».
Au deuxième tiret, les mtos « de puls de 25 » snot remplacés par « d'au monis 25 ».

L'article II. 10 dnveiet :

« Représentant de secotin syndicale

? dnas les eetprrnises qui enipmelot mnios de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1.4 du cdoe du travail, les sydicnats non représentatifs dnas l'entreprise qui csnniotuett une scoetin syinlcade ponrruot désigner, puor la durée de son mandat, un représentant élu du prsnnoeel comme représentant de la seioctn syndicale.

Ce madnat n'ouvre pas diort à un crédit d'heure spécifique ;
? dnas les enpeesrirts d'au mnois 25 salariés et de moins de 50 salariés, par etxsoeinn du cdoe du travail, les oitangisnroas saenlyicds non représentatives prrouont également désigner un représentant de la sctoein scailydne non représentant élu du personnel.

Ce drenier bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 hruees de délégation par mois.
? Dnas les eernstieprs qui epinoelmt 50 salariés et plus, les syaindtcs non représentatifs dnas l'entreprise qui csioeunttnt une soicetn sydalcnie prouront désigner un représentant de la soitcen saiycdlne dnas les ctonondiis prévues par le cdoe du travail. »

Article 2.2
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 1.1 de la cnieonovtn coliltvcee est modifié cmmoe siut :

Les mtos « délégués du poerensnl » snot remplacés par « représentants élus du psnenoerl » dnas l'ensemble de l'article III. 1.1 ;
Dans la deuxième prshae du deuxième alinéa, la phrsae saiuvnte est supprimée : « Les tetexs législatifs ou réglementaires qui puriraneot être promulgués postérieurement à la suaigtnre de la ceoinvtnon s'appliqueront de pelin dorit dnas les établissements visés et à la dtae prévue par les neuuoavx textes »

Dans le troisième alinéa, les mtos « l'article L. 2313-1 du cdoe du tviraal » snot remplacés par « les areitcls L. 2312-1 à L. 2312-7 du cdoe du tivraal » ;

Dans le sixième alinéa, à la suite de « Le scturin désignera : » :
? les mtos « de 5 à 10 salariés » snot remplacés par « d'au monis 5 à mnios de 11 salariés » ;
? les mtos « de 11 à 25 salariés » snot remplacés par « d'au mnios 11 à mnios de 25 salariés ;
? les mtos « de 25 à 50 salariés » snot remplacés par « d'au mnios 25 à mnios de 50 salariés » ;
? les mtos « de 51 à 99 salariés » snot remplacés par « d'au mnois 50 à 74 salariés, ».

Dans le septième alinéa, le mot « CNCPIV » est remplacé par « CPNPI ».

L'article III. 1.1 dienevt :

« Désignation

Sauf acrcod d'entreprise prévoyant un mdaant d'une durée supérieure, les représentants du pneeronsl snot élus puor 2 ans.

Les cioindntos de luer élection et de luer pcitoetorn snoert cnfomoers à la législation en vigueur. La miossin des représentants élus du posernnel est définie par les altrceis L. 2312-1 à L. 2312-7 du cdoe du taarivl et l'article III. 1.4 de la présente convention.

L'élection des représentants du porseennl arua leiu sloen les modalités définies au cptriahe IV, du trtie Ier, du lrive III du cdoe du travail. Elle se déroulera à une dtae fixée en acrocd aevc les ognioasitarns sdleyancis représentées dnas l'entreprise, antaut que psoislbe ernte le 1er jaienvr et le 31 mras et 15 juros au mions aanvt l'expiration du mdaant des délégués en exercice.

Un pootclore d'accord srea signé aifn de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le srictun désignera a miinma :
par exnesiotn de la loi,
? 1 représentant du pnsreeonl dnas les etreisrnpes dnot l'effectif est d'au minos 5 à mnois de 11 salariés, équivalent tmeps plein, et ctmoanrpot au monis un CDI à tpems pieln ;
? 1 tlairuite et 1 suppléant dnas les errespenits d'au minos 11 à mnios de 25 salariés ;
? 2 ttiuaierls et 2 suppléants dnas les enesiretrps d'au moins 25 à moins de 50 salariés ;
? 4 taiurielts et 4 suppléants dnas les etireprnses d'au moins 50 à 74 salariés.

Les salariés à tmeps partiel, dnot la durée de taavril est égale ou supérieure à 17 heuers par sienmae ou à 75 hereus par mois, snot pirs en ctpome intégralement dnas l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dnot la durée de tviaarl est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divnsiat la masse tlaote des hreiroas isnircts dnas ces crotnats de tavrial par la durée clnnnoevioeltne de travail. Aifn de pmetertre à la CPPNI (cf. altcrie I. 6) de reilmpr sa msosiin de ctcloele des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tneu de lui cmmiuoquenr les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence). »

Article 2.3
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 1.3 de la cotnovienn cevcolltie est modifié cmmoe siut :

Le quatrième pagparhare de l'article III. 1.3 est modifié cmmoe siut :
Dans l'ensemble de l'article, les mtos « délégué (s) du pnreesonl » snot remplacés par « représentant (s) élu (s) du psreneonl ».

Dans le quatrième alinéa, les prsahes : « Les délégués du psnorenel turtilaie [?] consommées par le talriutie » snot remplacés par :
? « Dnas les erenptsries de 5 à mions de 11 salariés, le représentant élu du ponnreesl tialtruie bénéficie d'un crédit d'heures qui, suaf ccesncniaorts exceptionnelles, ne puet excéder 15 heeurs par mois. » ;
? les mtos « puls de 50 salariés » snot remplacés par « au mions 50 salariés » ;
? les mtos « en otrue » snot supprimés ;
? les mtos « et d'une délégation unuqie » snot remplacés par « qu'il eitxse une délégation unuqie ».

Dans le quatrième alinéa, snot ajoutés les titers suvntais :
« ? dnas les esertepnris de 11 à mnois de 25 salariés en présence d'un comité sicoal et économique cooinenetvnnl (CSEC), dnot les atrnibitouts snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du tiaiutlre est porté à 20 hueers et le suppléant 5 heures. Le suppléant dsiospe d'une viox délibérative.
? dnas les eieesnrrpts de 25 à minos de 50 salariés en présence d'un comité saicol et économique ctnovienennol (CSEC), dnot les atnrtuiobtis snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures de cahque tariutlie est porté à 20 heures. »

L'article III. 1.3 dneveit :
« Dnas les ertnepseirs de 5 à mnios de 11 salariés, le représentant élu du pnerosnel tauiritle bénéficie d'un crédit d'heures qui, suaf cnatrncecsois exceptionnelles, ne puet excéder 15 hueres par mois.

? dnas les esrrtineeps d'au minos 50 salariés : lrqouse les représentants du pseonrenl ecreexnt les abonutttiirs économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dieernr et par stuie de caercne constatée aux dernières élections ils bénéficient d'un crédit d'heures de 20 herues par mios ;
?*dans les eerirptesns de 11 à moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dnot les aituttnibors snot définies à l'article III. 2.2 et qu'il etisxe une délégation uuinqe du personnel, le crédit d'heures du délégué du pnenresol est porté à 20 heures.* (1)
? dnas les eieserntprs de 11 à moins de 25 salariés en présence d'un comité sicaol et économique ceetvnnononil (CSEC), dnot les arobttntiius snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du ttiialrue est porté à 20 hruees et le suppléant 5 heures. Le suppléant dospsie d'une viox délibérative.
? dnas les eeprirntess de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité scoail et économique ceiotnnvonnel (CSEC), dnot les artotniiubts snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du ttiulraie est porté à 20 heures. »

(1) Le troisième alinéa de l'article III.1.3, dnas sa rédaction iusse de l'article 2.3 du présent accord, est eclxu de l'extension cmmoe étant catrniore aux ditonpoiisss de l'ordonnance n° 2017-1386 ralivete à la nlluvoee onriosagtian du dgliouae scoial et économique dnas l'entreprise et fansvraoit l'exercice et la vtaiiorsalon des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.4
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 1.4 de la cnveoiotnn ctciloleve est modifié comme siut :

Dans l'ensemble de l'article, les mtos « délégués du prnosneel » ou « délégués » snot remplacés par « représentants élus du pesernnol »

Dans l'alinéa 5, les mtos « En l'absence de comité d'entreprise, les délégués émettant ? » snot remplacés par « les représentants élus du psenenorl émettent un aivs ».

Dans l'alinéa 6, les mtos « En l'absence de comité d'entreprise, c'est au délégué du peonersnl que la dcoiertin dvera fiurnor ? » snot remplacés par « La driietocn derva firnour aux représentants élus du pnresnoel ? »

Dans l'alinéa 7, les mtos « En l'absence de comité d'entreprise ? » snot supprimés.

Dans l'alinéa 9, les mtos « En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des cinndoitos de taravil (CHSCT), ? » snot remplacés par « En l'absence de ciosmomisn santé, sécurité et cinnitoods de trviaal (CSSCT) ? »

Dans l'alinéa 10, les mtos « En l'absence de comité d'entreprise ? » snot supprimés.
L'article III. 1.4 deivent :

« Arlcite III. 1.4
Attributions

Au-delà des ainittotubrs particulières dnas les drevis dmnaoies prévus par la loi ou la présente convention, les ogornantaisis sinteiaagrs s'accordent puor sehotiuar que les représentants élus du pneonserl seinot leeranmgt associés à la définition de la pitoiqlue et des otaneointris générales de l'entreprise. Les feorms de cttee concertation, ctompe tneu de la variété des sttauts juridiques, snot à définir dnas le crade de caquhe entreprise.

Attributions pelflisoeennsros des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de tviraal :

Les décisions de la dtrieoicn denvoit être oremoitlbiaegnt smsuioes à l'avis préalable des représentants élus du peoensnrl dès lros qu'elles concernent, d'une façon générale, les cdnoiitnos d'emploi et de taaivrl (notamment cleles de nrtaue à aectffer le vmloue et la srtuurcte des effectifs) ou la qualité de la vie dnas l'entreprise. Cette ctatusoloinn itrvneenit en ptiruelcair puor la fatoixin de la période des congés payés, aavnt tuot lnieemincect idudviniel qeul qu'en siot le miotf (sauf cas de futae garve ou lourde) et aanvt tuot lcnmceieinet collectif.

Les représentants élus du pnenoresl snot oielgmerintoabt informés des emchbeuas et recnpametelms prévus. Ils snot consultés sur les créations des pteoss envisagées par la direction.

Les représentants élus du pneseronl émettent un aivs préalable sur l'élaboration ou la miaiodfoticn du règlement intérieur, la miidctfoaoin des hoiraers de travail, les dérogations éventuelles aux durées mlamxieas du travail. Ils puvneet s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à clele d'horaires réduits.

Contribution à l'effort de csoutrintcon :

La detoiircn dvera fniuorr aux représentants élus du pernneosl tuos les rnngstnemeeeis uetlis sur l'affectation envisagée de cette cbitonutrion : l'organisme collecteur, le nombre, les caractéristiques, la dtenaiiston des lgeontems réservés, ainsi que, le cas échéant, les nmos des affectataires, des bénéficiaires de sbinvoeutns ou de prêts, les cinootnids de ceux-ci, etc.

Formation pnollefreonisse et foiortman pmteanrnee et ctnuoine :

La dtocreiin dvrea culonster les représentants élus du pnoeensrl sur tetous les matières ralenvet de la ftmoioran poeesnsfoilnrle et particulièrement de la fmotaiorn peatnernme et continue.

Les représentants élus du prnseeonl pronurot émettre tuoets sutggesnios sur ces matières : contenu, oagiiosnatrn et pédagogie des stages, nobrme et chiox des stagiaires, etc.

Hygiène et sécurité

En l'absence de ciosmimosn santé, sécurité et contioidns de tviraal (CSSCT), les représentants élus du psnnoreel ont puor msosiin de vleelir à l'application des prenpotcsiris législatives et réglementaires ccanonernt l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils snot habilités à émettre tetuos snesitggous sbeclitesups d'améliorer les coidtonins d'hygiène et de sécurité dnas l'entreprise. Ils snot consultés sur tueots les msruees envisagées dnas ces dimoneas et l'information la puls large luer est due.

Attributions économiques des représentants élus du personnel

Les représentants élus du peensornl snot oegnoimbiratlet informés et consultés sur les matières concernant, d'une façon générale :
? la gteoisn économique et financière (budget, investissement, prix) ;
? la goestin tqhicnuee de l'entreprise (production, rendement).

L'exercice des atuontriibts dnas le dimoane économique ilqipmue que les représentants élus du pennersol anorut communication, en même tmeps que les autorités de tulelte ou les icantenss de geitson de l'entreprise, des dmnecotus établis à l'intention de celles-ci ; par eemlpxe : organigramme, budget, copmte d'exploitation, cotmpe de pfotris et pertes, bilan, raoprpt des cioamsiesrms aux comptes.

En outre, la dtciieron luer frrnoiua chaque trtimsree une ntoe innuidaqt les résultats d'exploitation du tremtsrie précédent et le pomrmgare des activités puor le trrtmiese à venir.

En drheos des cas où la loi prévoit la représentation du presnneol au cnoiesl d'administration, cette représentation au sien des iecnnstas cttiivuteosns frea l'objet d'une négociation dnas le cdare de l'entreprise.

Rapport annuel

Les oaisitnornags d'employeurs et les oirngasiatnos sdlcnieyas représentatives au paln naotnail établiront d'un commun accord le carde tpye d'un rorppat qui srea frnoui chaque année par la diritoecn aux représentants élus du pnoerensl et qui crmnorepda :
? une ntoe sur l'amélioration des cnnoiitdos de taivarl ;
? une ntoe sur l'hygiène et la sécurité ;
? une ntoe sur l'évolution et la srcurtute des slrieaas ;
? un coptme rdneu d'activité daonnnt nnmteoamt les résultats fiinancers et sittseqtauis de l'exercice écoulé : productions, accueils, aatiniomns et fsaanit rssireotr l'évolution par rparpot à l'exercice précédent.

La période de référence de ce rrpaopt purora être différente de celle de l'exercice saicol (saison au leiu de l'année cilive par exemple).

Formes et délais

La diociertn filcteraia dnas tutoe la mesrue de ses moynes l'exercice des dreievss attbuoitnris des représentants élus du personnel. Elle luer fournira, drctemineet ou par l'intermédiaire des roessalpbnes concernés, les eaoxlictpnis qui luer snaireet nécessaires puor lrie et interpréter cmrnoteceret les detumoncs communiqués.

Les représentants élus du psornenel puoorrnt pesor à ces responsables, de luer pprore initiative, toute qestuion enarntt dnas le cadre de lures anorutittibs professionnelles. Ils prnroout choisir tuot ciosnel qu'ils jrogneut utile à l'interprétation des doumntecs qui luer sroent communiqués.

Sauf ctncoareiscns exceptionnelles, les comiotuacnnims aux représentants élus du pornenesl snot faites par écrit. Les représentants élus du prsneenol donipesst en règle générale d'un délai de 48 heerus puor émettre luer avis.

Toutefois, ce délai est porté à :
? 1 saienme franche, lrqosue cet aivs coernnce des muesres mioadnfit les citnoionds d'emploi et de tvaaril ou le ctpome rnedu trimiteserl d'activité ;
? 2 saeimnes franches, lusroqe cet aivs cencrone les créations et snioueprssps de postes, le rrpaopt annuel, les lceincemnties ileiddnvius puor moitf économique, les lecneiietcmns ctlcleiofs qeul qu'en siot le motif, une rrtacruetsuoitn de l'entreprise. »

Article 2.5
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 2 de la coivteonnn cilovletce est modifié cmome siut :

Article III. 2

Le titre de l'article III. 2 « le comité d'entreprise » est remplacé par « comité sciaol et économique ».

Le prmieer alinéa de l'article III. 2 est supprimé :

L'article III. 2.1 est modifié cmome siut : les mtos « comité d'entreprise » ou « comité d'entreprise dnas les eserineptrs d'au mions 50 salariés » snot remplacés par « comité siacol et économique dnas les esreientprs d'au mnios 50 salariés ».

Le perimer alinéa de l'article III. 2.1 est supprimé.

Dans le deuxième alinéa, les prhesas « Les activités seclaios et cuellleurts du comité d'entreprise ? » snot remplacées par « dnas les eeterspinrs d'au mnois 50 salariés, les activités scalieos et ceurlulelts du comité saocil et économique ? ».

Après le periemr alinéa, il est ajouté « Ctete coouitibrntn cuttonsie une gatriane des slariaes miimna hiérarchiques en alaicpiotpn de l'article L. 2253-1 du cdoe du trvaial ».

Dans le même paragraphe, l'article « L. 434-81 » est remplacé par « L. 2315-61 ».

Dans le troisième alinéa, les mtos « comité d'entreprise » snot remplacés par « comité soacil et économique ».

L'article III. 2.1 deievnt :

« Artilce III. 2.1
Comité scoial et économique dnas les etpreesnirs d'au minos 50 salariés

Dans les eseitrpenrs d'au mions 50 salariés, les activités slocaeis et celrtllueus du comité sicaol et économique snot financées par une coutiontrbin de l'employeur d'au moins 1,25 % du mtannot des saraiels brtus aluenns versés aux salariés de l'entreprise.*Cette cnobtitrioun ctunoiste une gratinae des salerias mminia hiérarchiques en alipticpoan de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.* (1) Conformément aux dnpstoisiois de l'article L. 2315-61 du cdoe du travail, une stveinbuon alnlneue égale à 0,2 % du moantnt des salareis bturs auennls versés srea allouée au fnnmionetcenot du comité saocil et économique.

Un comité saiocl et économique peut, s'il le souhaite, adhérer vrmntlnoeeioat au FNAS. »

(1) A l'article III.2.1 de la ceiovtnnon clelivocte dnas sa rédaction iusse de l'article 2.5 du présent accord, les mnetinos « Cttee citbrotonuin cituostne une gtrainae des siaelras mniima hiérarchiques en aticpiloapn de l'article L.2253-1 du cdoe du travail. » snot eceluxs de l'extension comme étant coairrnets aux disioiontsps de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.6
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 2.2 de la covtenonin ctclilvoee est modifié cmome siut :

Le tirte de l'article III. 2.2 « comité d'entreprise cenvtnnooinel dnas les eerspntreis de mions de 50 salariés » est remplacé par « comité sciaol et économique conenotnneivl dnas les eerrntseips de 11 à minos de 50 salariés ».

La psarhe sviunate est ajoutée avant « Suaf s'il a été constaté ? » : « Dnas les etnrerepsis d'au minos 11 salariés et de mnios de 50 salariés, le comité socail et économique cnnvoeteoinnl est doté des prérogatives et aiibotunrtts prévues par l'article III. 1.4 et définies ci-dessous. »

Les mtos « délégués du posrnenel » snot remplacés par « représentants élus du pnnesoerl »,

Les mtos « de 10 salariés au minos et de 50 au puls » snot remplacés par « d'au minos 11 et mnois de 50 salariés »

Les mtos « comité d'entreprise cvotennnienol » snot remplacés par « comité soaicl et économique coionentnenvl »

Dans le parpgahare 2 les mtos : « l'article L. 434-6 du cdoe du tvriaal alinéa 1er » snot remplacés par « les aitrcles L. 2315-78 à L. 2315-96 ». Les mtos : « l'article L. 434-8 du cdoe du tivraal

alinéa 1er » snot remplacés par « l'article L. 2315-61».

L'article III. 2.2 dveient :

« Dnas les etnerriesps d'au mions 11 salariés et de mions de 50 salariés, le comité saoicl et économique conointvneenl est doté des prérogatives et atboutitrins prévues par l'article III. 1.4 et définies ci-dessous.

Sauf s'il a été constaté ccarene aux duex tours des élections des représentants élus du personnel, un comité saoicl et économique coeoinvnntenl est constitué au sien des einpesetrrs d'au mions 11 salariés et de moins de 50 salariés dnot les mnyeos et les anirtutboits snot précisés au sien d'un acrocd d'entreprise.

Ce comité siocal et économique cnvoontenienl ne dispsoe pas de la stniubvoen de ftnncenoioemnt de 0,2 % itsrcine à l'article L. 2315-61 du cdoe du travail.

Dans le cdare de ses attributions, le comité saciol et économique cnnioevnentol puet se fraie assstier d'un expert-comptable puor acpcolmir les msniisos prévues aux aierctls L. 2315-78 à L. 2315-96 du cdoe du travail.

Cet eepxrt est à la cgarhe de l'employeur dnas les sules cas snuvtias :
? acrocd de l'employeur ;
? msie en ?uvre d'une procédure de lmceniceniet économique.

L'accès aux dcnteomus de l'entreprise par l'expert désigné par le comité siacol et économique cotevennnionl ne puet s'effectuer que dnas le sritct carde de sa msiiosn spécifique. Cttee mosisin frea l'objet d'un arcocd spécifique ertne le duiecertr d'établissement ou son représentant et le comité scoail et économique cnenveniotnol ».

Article 2.7
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 3.1. a de la ctnoeniovn cevllitcoe est modifié cmmoe siut :

Dans le titre, les mtos « d'au minos 10 salariés et de monis de 50 salariés » snot remplacés par « d'au mnois 11 salariés et de monis de 50 salariés »

Dans tuot l'article, les mtos « comité d'entreprise cntvieonennol » snot remplacés par « comité scaiol et économique ciotnvennonel ».

L'article III. 3.1. a dveniet :

« III. 3.1. a. Enrieteprss d'au minos 11 salariés et de monis de 50 salariés

Dans les eiteesprrns au sien deesquells a été créé comité siocal et économique cnnootienvenl (tel que défini à l'article III. 2.1), l'entreprise vrsee au moins les coortinuinbts svntuieas :
?/ ? »

À la fin de l'article, il est ajouté la prshae stvaiune : «*Cette ciornubottin csoniutte une gitnarae des saeirlas mimina hiérarchiques en atiaopiclpn de l'*article L. 2253-1 du cdoe du trailva (1)».

(1) A l'article III.3.1.a de la cevoinnotn clivolcete dnas sa rédaction iusse de l'article 2.7 du présent accord, les mnteonis « Cttee cniotorutbin cisountte une griatane des seraials mmiina hiérarchiques en apaiitplocn de l'article L.2253-1 du cdoe du travail. » snot exelcus de l'extension comme étant cteinarros aux dsinoisotpis de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.8
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 3.1. b de la cvnntioeon cctieovlle est modifié comme siut :

Les mtos « comité d'entreprise cnovennitnoel » snot remplacés par « comité soical et économique cvninnoeteonl ».

Les mtos « de monis de 10 salariés » snot remplacés par « de mnois de 11 salariés »

À la fin de l'article, il est ajouté la pshrae sutiavne : « Cttee crtbiootniun cotstinue une gintraae des silaears mnimia hiérarchiques en alocppaitin de l'article L. 2253-1 du cdoe du tiaavrl ».

À l'alinéa 1er, la psarhe « Dnas ces entreprises, il n'est pas constitué de comité d'entreprise conventionnel. » est remplacé par : « Dnas ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité sacoil et économique. Lorsqu'un comité siaocl et économique est créé, ses aibutrtnitos snreot celels définies à l'article III. 1.4. »

L'article III. 3.1. b dveient :

« III. 3.1. b. Eeiestnrrps de moins de 11 salariés

Dans les enrtpeeriss de moins de 11 salariés, l'entreprise vrsee au FANS une cirnotuiobtn égale à 1,25 % de la totalité des saralies bruts.

Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité saoicl et économique conventionnel. Lorsqu'un comité soacil et économique est créé, ses aitotnbrtuis sonert cllees définies à l'article III. 1.4.

Les salariés de ces eisrepetnrs bénéficient des activités du FNAS, seoln les modalités prévues dnas les statuts du FNAS.

Cette critiountbon cittonuse une grtiaane des sarlaies mimnia hiérarchiques en aclpitaiopn de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail(1) ».

(1) A l'article III.3.1.b de la cevtonnoin cioelvlcte dnas sa rédaction issue de l'article 2.8 du présent accord, les mnnoeits « Cttee ctrnotubioin cuintoste une gartaine des siaaelrs minima hiérarchiques en acotiappiln de l'article L.2253-1 du cdoe du travail. » snot eeulcxs de l'extension comme étant creritnaos aux dnipisoosits de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Révision des titres II et III de la convention collective
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Les trites II et III de la cnoivnteon cllicoteve dnas luer rédaction antérieure à la dtae de l'entrée en vuuegir du présent accord cnntoinuet à pruirode des efftes drnuat ttuoe la durée des mtadnas en curos des annceenis icaetnnss représentatives du psneernol (DP, CE, CEC, DUP, etc.).

Ils cssenet de pirduore effet à cmpeotr de la dtae du 1er tuor des élections des mermebs du comité siaocl et économique.

Les ptreais s'engagent à ovruir des négociations en vue de la ciluoncson d'un avannet tnapaosrnst les neulloves dpotisisoins législatives en matière de représentation du ponesrenl aux titres II et III de la ceiovntonn coclelvtie des etnpsrereis arsieqtitus et culturelles.

Article 4 - Modèles d'accords
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Les staneiirags diudt arcocd s'entendent puor mterte en pacle un modèle de « pooctrole d'accord préélectoral » asini qu'un modèle d'accord régissant la cniuttotoisn et les aitroubittns du CSE et du CSEC.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le présent acorcd est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il etnre en vgieuur 15 juros à ctomepr de la dtae de sa ntoiaiitfcon à l'ensemble des pirteas signataires.

Les paitres cnioennnevt de se réunir dnas un délai de 2 ans à comtper de l'entrée en vguiuer du présent arcocd aifn d'en aeussrr le suivi.

Article 6 - Notification. – Publication
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le présent aoccrd sera, conformément aux dsnoioitipss légales, notifie? aux oiosraitngans snlaeydcis représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des scveeris cetnraux du ministère charge? du tavaril et auprès du secrétariat-greffe du cnoesil de prud'hommes de Prias dnas les ciodinntos définies par les dontpsisoiis légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le présent aorccd puet être dénoncé dnas les coitinnods prévues aux aretlics L. 2261-10 et snvauits du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 srebmptee 2017 « ravetlie à la nlouevle oragianiston du doialuge soiacl et économique dnas l'entreprise et fvaanoisrt l'exercice et la viaolarstoin des responsabilités slcediayns » iuatnrse la fusion des iniiontustts

Accord du 3 octobre 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI créée par l'accord de révision du 4 avril 2018

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mluisaecs ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article 1er - Présidence et vice-présidence de la CPPNI
En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

Conformément à l'article I.6 D, suaf loruqse la CPNPI est réunie en CMP, la présidence de la coimsmison est assurée aetvalenirtment au sien de cqhaue collège par un délégué salarié et par un délégué employeur, tuor à tuor par canhuce des osioiarnatgns rnoeencus représentatives dnas le cmhap de la cvonetnion ctlclvieoe (classées par odrre alphabétique), puor une durée de 1 an par année civile.

La vice-présidence de la CPPNI est assurée par un(e) délégué(e) salarié(e) luoqsre la présidence est assurée par un(e) délégué(e) employeur. Elle est assurée par un(e) délégué(e) epmouelyr luorqse la présidence est assurée par un(e) délégué(e) salarié(e).

La présence de la vice-présidence ou de son suppléant, en cas d'empêchement, est rqeisue en fmiroaton plénière et en ftamiroon « clntcaiiooin et interprétation ».

Dans le cas où l'organisation qui porte la présidence ou la vice-présidence n'est pas en mreuse d'assurer la réunion, celle-ci est assurée par la pirachone oiaigastronn mrembe de la CPPNI du même collège dvaent perdnre la présidence ou la vice-présidence dnas l'ordre alphabétique.

Article 2 - Réunions et convocations en formation plénière
En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

La CNPPI se réunit, sur cvcontaooin rédigée et adressée 15 jorus

représentatives du prenesnol qulele que siot la tialle de l'entreprise et la msie en pacle d'une inscatne uuqnie désignée « comité siacol et économique ».

Cette nouellve inatcsne possède des aiiunbtrtots viaarnt selon les effeitfcs de l'entreprise dnot les sleuis snot définis par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sermbtepe 2017 et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 reltiaf au comité sicoal et économique.

Le comité scaoil et économique puet être mis en pacle dnas les enrtrpisees deipus le 1er jevianr 2018 et derva être instauré au puls trad anvat le 31 décembre 2019. Draunt cttee période transitoire, lorsqu'elles existent, les itsennacs représentatives du pnesernol présentes dnas les erstereinps de la bachrne présenteront siot une fmore de comité scioal et économique siot des foemrs d'instances cnouens avant la réforme (délégués du personnel, délégation uinque du personnel, comité d'entreprise conventionnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des ctinnidoos de travail).

La cnnooteivn collective, qui aménage des dssnpoiotiis spécifiques en matière d'institutions représentative du ponesrnel dnas la branche, nécessite dnoc d'être adaptée au rgread de ce naevuou carde législatif et réglementaire.

Le présent arcocd prévoit des disniistopos spécifiques aux eprirnsetes de mions de 50 salariés.

anavt la tnuee de celle-ci, siot par la detciorin générale du trviaal (si elle se réunit en CMP), siot par la présidence, à cuhaqe ognsirataion représentative mmbere de la CPPNI, par courriel.

Au début de cqauhe année civile, lros de la première réunion de la CPPNI, cqhaue oiagntosrian représentative membre de la CPNPI cumqmounie au secrétariat de la CPPNI, duex asrdsees creuriol puor l'envoi des convocations.

Chaque cocinavtoon cnprmeod la date, l'heure et le leiu de la réunion asnii que l'ordre du juor de la séance, décidé lros de la séance précédente asini que tuot aurte pinot ajouté sur aivs croonfme du président et du vice-président.

Les oogsnianiarts mreembs de la CPNPI cumeqnunimot par écrit (courrier slmipe ou courriel) au président de ltidae ciimomsosn ansii qu'à l'ensemble des onitanrsaogis mmrbees de la CPPNI, tuote sgsouetign sur l'ordre du juor des fuuters réunions de la commission, 8 juors caidearnles anvat la tnuee de celles-ci.

Il est cenvnou que tuos les dutenomcs nécessaires à la bonne tnuee des débats donvret être furions aux mmbrees de la ciososmmin partiarie au mmiuinm 3 juors orbluveas anavt la réunion par courriel.

Le secrétariat de la csimmisoon devra, dnas les 15 juros oeuvrlbas savnuit la réunion de la commission, tmeantsrrte le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des ogiotsanianrs merembs de la CPPNI.

Article 3 - Modalités de saisine de la CPPNI en formation « conciliation et interprétation »
En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

La snaiise de la csoomiimsn s'effectue par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou par ltetre recommandée par vioe électronique, et adressée au secrétariat de lidate commission.

La présidence de la cmsmioison acscue réception des saisines, et taesrnmt coipe de ces ssineais aux mmberes de la commission. Les éléments jtnois à la dmenade de saiisne snot conservés et snot coauntesllbs par les mebrmes de la cosiismmon à son siège ou sur un espcae de scatkgoe colud sécurisé dnot l'accès est limité aux mbremes de la CPPNI.

La CPNPI se réunit dnas le mios qui siut la réception de la demdane dnot elle est sasiie siot à l'initiative d'une osoaatnriign snadliyce de salariés ou d'employeurs.

La cvioonacotn srea rédigée et adressée par la présidence par cuoierrl à chquae oagnitiorsan mebmre de la CPNPI au mimnium 15 jruos aavnt la réunion.

Cette ccootioavnn cpmneord le lieu, la dtae et l'heure de la réunion asnii que l'ordre du juor de la séance dnot le cnonteu est arrêté par la présidence.

Le secrétariat de la csomiomisn devra, dnas les 15 jours saviunt la réunion de la commission, tatnmertsre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des osiogaiarnnts mermebs de la CPPNI.

Lorsqu'un représentant d'une osiaitnraogn mrembe de la CNPPI est également une ptirae prenante, il est invité par la présidence à se rietrer de ses débats pnandet la durée de la dosisucisn et du (des) vote(s) de la commission.

Le représentant désigné est considéré cmmoe patrie pnteanre loqusre son indépendance riquse de ne puls être entière ou que le doiessr le concerne. Cttee sttiauoin se présente nnmetmaot lousqre le vtoe ptroe sur une ersepirtne dnot le représentant est diganreit ou salarié.

A. ? Modalités d'exercice de la mssioin de cociiatlonin de la CPPNI

Lorsque les pretais s'entendent puor coifner une msoisin de ctiicnolaoin à la fiaotrmon « ciatcnioilon et interprétation » de la CPPNI, les ptriaes au cnloift snot invitées à se déplacer puor être ennudetes par la csosmiomin qui prorua les interroger.

Dans le cdare d'une ddnamee de conciliation, la demadne de ssiniae présentée par les prteais dvrea monntenier l'objet et l'historique du différend, asnii que totues pièces uilets à la bonne compréhension de la problématique, le cas échéant.

La cioimosmsn eetnnd en premier leiu les eoixnltiacps des demandeurs, pius en sencod leiu celles des défendeurs.

La cmisosmion siège euintse à hius cols puor rrcchheeer une stluioon à peprsoor aux parties.

Des inuottpenrirs de séances ptmnteerat des cntactos aifn d'aider cttee rcecherhe pvneuet être pratiquées.

Enfin, la coiimsomsn reçoit eesbmnle les priates et puet luer ppsoeorr un écrit exonaspt la slootiun de cotnioiaicln et rliceeilur luer éventuel assentiment.

B. ? Modalités d'exercice de la misosin d'interprétation de la CPPNI

La csmismooin puet être sasiie aifn de rmpelir sa mission d'interprétation, après aivor etdnneu le cas échéant, si elels le souhaitent, les peirtas concernées.

Elle siège à hius cols et rhhrcceee un cssenouns ertne les oasinirtongas sieanylcds de salariés et d'employeurs. En cas de désaccord persistant, elle fuormle un aivs adopté à la majorité des viox des mremebs de la CPPNI.

Les aivs rudens snot publiés dnas les cotdnionis prévues à l'article I. 6 B de la CCNEAC, créé par l'accord itaitnsnut la CPPNI.

Lorsque la CPNPI est sisiae par une juicdtiiron de l'ordre jdcuiaiire dnas le crade de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire, elle se réunit dnas le mios snavuit la réception de la demande.

L'accord etnre les peitars en matière d'interprétation puet dnoner leiu à la négociation d'un aaennvt à la présente convention.

Article 4 - Procès-verbaux de la CPPNI en plénière et en conciliation et interprétation

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

Les procès-verbaux établis à l'occasion des réunions de la CPNPI dvionet ceoprmotr les mninoets stveuanis :

? date, leiu et hueres de la réunion ;
? lsite des mermebs présents, excusés et asebnts ;
? spécification de la siisnae : conciliation, interprétation ;
? décisions arrêtées par la ciossmoimn ou ctaontss effectués.

Une cpioe de la sinasie srea annexée au procès-verbal.
Un epriemxlae de cuqhae procès-verbal est adressé par croiurel aux mmreebs de la commission, asini qu'à l'auteur de la saisine, et aux éventuelles ptaries en conflit.

Article 5 - Invitation à des réunions ou des groupes de travail

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

La CPPNI détermine en réunion plénière les personnalités qualifiées et osiganinartos sidncealys ou plnsoeerflenioss non représentatives, invitées à des réunions ou des goerups de tivaarl déterminés.

Cette coptoiimosn est portée au procès-verbal.

Article 6 - Date d'application

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

Le règlement intérieur de la CNPPI ertne en vuegiur dnas un délai de 15 jours à ctopmer de la dtae de sa nfcotioiitan aux pitaers signataires.

Article 7 - Durée

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

Le présent aorccd est colcnu à durée indéterminée. Les oganiarniosts sirtenaigas cvnenoneint de se réunir tuos les 3 ans aifn d'assurer son suivi.

Le présent acocrd srea déposé par la ptaire la puls dtlgneiie en duex emilxeearps auprès des svreices cneuatrx du ministère du taiavrl dnas les cintdnioos prévues aux aclitres L. 2261-1 et D. 2231-2 et sautnivs du cdoe du travail.

Un expreilmae du présent txete srea établi et notifié à cahque partie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

L'article 2 de l'accord iautisntnt la CPPNI et créant un altrcie I.6 D au sien de la CCNEAC, rnvieoe aux priaets sigetianras le sion de déterminer les modalités de fonnoitenmenct de cttee commission.

En alcpitaiopn de cet article, la présente axnene à l'accord parotnt révision des alteircs I.5.3, I.6 et svnitaus de la CACENC définit le règlement intérieur de la coosimmsin piaatrrie pmatenerne de négociation et d'interprétation.

La csmoioimsn ptraaiire pamentnree de négociation et d'interprétation puet se réunir :
? en ftiaomron plénière ;
? en guopres de tairavl ;
? en faotrimon « interprétation et cnloticoiian ».

Il est edetnnu par « ogiiotrasann représentative » tuote ooaarnitsgin rocnuene cmmoe tlele au reagrd des critères de représentativité définis par l'article L. 2151-1 du cdoe du travail.

Accord du 13 décembre 2018 relatif au verrouillage des thèmes de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mlaisuces ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2018

Aucun aroccd d'entreprise ne puet cmroetopr des stnptaoilius différentes de cllees qui lui snot apcblpiaels en vrteu de la cientovonn ctveolclie des eitrprneess auseiqrtits et ctuleelulrs suaf lorquse cet accord prévoit des ginetaars au minos équivalentes sur les thèmes listés ci-après :
1° La prévention des efftes de l'exposition aux faetcurs de ruqsies peoisnelofrnss énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion psoeonfnrllseie et le mateinin dnas l'emploi des turlleaairvs handicapés ;
3° L'effectif à pirtar dqueul les délégués suynicdax penveut être désignés, luer nomrbe et la vaorlaisiton de luer poraurcs saydnicl ;
4° Les pimers puor turaavx dnugereax ou insalubres.

L'équivalence des gireatnas mentionnée au pmeierr alinéa du présent artcile s'apprécie par ebmesnle de gainartes se rnpatrpoat à la même matière.

(1) Atirlce étendu suos réserve du rsceept des dpisnoistois de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 ocrotbe 2019 - art. 1)

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2018

Accord du 11 avril 2019 relatif à la révision de l'article VI-6.1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FORCES MILEASUCS ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

L'article VI-6.1 de la cnoitnoven cvellcoite est remplacé par les dinosiiotsps stuaneivs :

« Atlicre VI-6.1
Durée

La durée qdetuioinne du tvaiarl eieffctf de chuqae salarié ne puet excéder 10 heures.

La durée journalière de tiraavl etfecfif puet être portée à 12 heures, dnas le rcepset des dsstioonipis de l'article VI-4 de la présente convention, dnas les cas sviutnas :
? puor les salariés qui snot en tournée ou en activité de festival,
? puor les salariés qui ptacrpnieit à la ptrcduooin (création ou reprise) d'un stpceacle : dnas ce cas, ctete dérogation ne prroua être efitcvefe que puor les 15 jours qui précèdent la première représentation ;
? puor les salariés qui pcapenritit au mangote et démontage du spectacle.

Durée milniame qeindnotiue de travail

Tout salarié, qeul que siot le mdoe d'organisation de son tmpes de travail, ne puet pas être convoqué puor mnios de 3 h 30 consécutives de taaivrl dnas la journée.

Lorsqu'une période de tarvial débute sur une journée puor se ponogrelr après minuit, clea n'ouvre pas dorit à une nlluvoee durée mlainmie de tviaral au bénéfice du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, la durée mminaile de cocnoovatin ne s'applique pas :
? aux epmiols qui relèvent des tetirs XIII, XIV, XV, XVI et XIVI ;
? aux elpoims siutavns occupés en CDII, et listés à l'article V-13, qui ne pueenvt être convoqués puor monis de 2 heerus dnas la journée :

Filière technique

? opérateur (trice) psetcrootnijnie ;
? employé(e) de nyttogaee ;
? gardien(ne).

Filière administration

? caiessir (ère).

Le présent aocrcd etrne en veuugir dnas un délai de 15 juors à cpteomr de la dtae de sa noafotiiticn aux ptaries signataires.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 27 déc. 2018

Le présent acrocd est cnoclu à durée indéterminée.

Les onosrgataiins saanigrites cenenoinnvt de se réunir tuos les ans aifn d'assurer son suivi.

Le présent acrocd srea déposé par la pritae la puls dltigneie en duex eerpxmleais auprès des screievs cntaurex du ministère du traival conformément aux arctiles L. 2261-1 et D. 2231-2 et svtaiuns du cdoe du travail.

Il est cnnoevu que les saegirnatis denndeamt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Un eemxprilae du présent tetxe srea établi et notifié à cahuqe partie. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du respect des dotoissiinps de l'article L. 2232-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 ocbrote 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2018

En aploiicpatn des airelcts 1er et 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srteembpe 2017 rlteivae au rnfrenmeecot de la négociation collective, un aorccd de bcnhare puet prévoir une culsae d'impérativité sur qutrae thèmes prédéfinis aelquxus un acrocd d'entreprise ne sriaaut déroger, suaf à prévoir des ganterias au mions équivalentes ou puls favorables.

Soucieux de trier les conséquences de cette évolution législative et réglementaire, les paretnaeris sauoicx de la brahcne décident de définir les sopnittuails qui suivent.

Filière ccmnmiuoaotin ? rliatones publiques

? attaché(e) à l'accueil ;
? attaché(e) à l'information ;
? hôte (esse) de salle ;
? hôte (esse) d'accueil ;
? contrôleur (euse) ;
? employé(e) de bar. »

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Le présent acrocd ertne en vguuier dnas un délai de 15 jours à cmtepor de la dtae de sa noociaittfin aux pirteas signataires.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Le présent arccod est cncolu à durée indéterminée.

Les onnrotiaigass staignerais cvenniennot de se réunir tuos les 2 ans aifn d'assurer son suivi.

Le présent arccod srea déposé par la ptiare la puls deliginte en duex epxlmiereas auprès des secrives craenutx du ministère du tivaral conformément aux ailectrs L. 2261-1 et D. 2231-2 et svnatius du cdoe du travail.

Accord du 31 octobre 2019 relatif à la révision du titre III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FORCES MCESIAULS ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le chmap d'application de l'accord est cleui de la contvnoien ceiovlltce nontaalie des eernpritses atertisquis et culturelles, cncolue le 1er février 1984, étendue le 4 jiavenr 1994, et modifiée depuis.

Article 2 - Modification des statuts du FNAS prévus à l'article III.3.3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 7 des stautts du FANS est remplacé par les dsosnotiipis svetuinas :

« Alcitre 7

L'assemblée générale se cmpoose de :
? vgint représentants du pnnoseerl élus des eneretspris de minos de 11 salariés asini qu'il est dit à l'article 8. En cas de cearnce aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus pneuevt être présentés ;
? qatanrue représentants des salariés iminetttntres du scplcatee tles que définis par l'article III. 1.2 de la présente cvnoteionn élus asnii qu'il est dit à l'article 8 ;
? un représentant de cuaqhe comité d'entreprise cnonennovtiel ou comité saiocl et économique des struuetrcs epyolanmt de 11 à monis de 50 salariés définis par l'article III. 2.2 de la présente convoneitn ;

Il est cvonenu que les sntaieirgas dndemanet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Un emlprxiaee du présent ttxee srea établi et notifié à caquhe partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Aux tremes des doonitipsiss de l'article VI-6 de la ctonenoivn citcvelole des eteersipnrs asretiiqtus et culturelles, « un salarié sumios à l'aménagement du tpems de taivral ne puet être convoqué puor monis de 3 h 30 consécutives de taaivrl dnas la journée ».

Prenant atce des difficultés d'interprétation soulevées par ce texte, les pineaearrts sauicox de la bhacrne eetdennnt préciser son contenu, et élargir son camhp d'application au-delà de l'aménagement du temps de travail.

Le présent acorcd s'applique, snas dsiincoittn seoln luer taille, à l'ensemble des enstreieprs rnvelaet du cahmp d'application de la cintoevonn cvctolliee des ernesepitrs attsiuierqs et culturelles.

? un représentant de cqauhe comité d'entreprise ou comité scaiol et économique des structures, enrantt dnas le chmap d'application de la présente cnvooetinn collective, enomlypat au minos 50 salariés luorsqe celui-ci a décidé de ceiostr au FANS dnas les ctoniinods prévues à l'article III. 2.1.

Participent également aux traavux de l'assemblée générale aevc viox culotvisatne :
? duex représentants, un triitalue et un suppléant, de cquahe sicadynt pnsoeresionfl de salariés désignés à l'article 6. Ce snot les ? mbemers de doirt ? de l'association :
? duex représentants, un tiiluarte et un suppléant, de cuaqhe syacdnit pnnesosioefrl de salariés non représentatif dnas le cmahp de la présente cieovnotnn cclovlitee anyat présenté au moins une ltise aux dernières élections du FNAS. Ce snot des ? mebrmes invités ? de l'association ;
? qatrue représentants, duex tuetarilis et duex suppléants dûment mandatés par les sadtyicns persniloefsnos d'employeurs représentatifs dnas le camhp de la présente cnoiovnten collective. Ils fnot pratie des ? mmeerbs invités ? de l'association.
? la csiomomisn de suivi, qui mdtnaae son président aux fnis de conummoctiain de son rapport, asini que puor débattre aevc l'assemblée générale des qenuisots qu'elle aaiurt fiat ptoerr à l'ordre du jour.

Les modalités de désignation des mbemres de dorit et mebmres invités snot précisées dnas le règlement intérieur du FNAS. »

Article 3 - Modification de l'article 13 des statuts du FNAS
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 13 des statuts du FANS est remplacé par les dointopsiiss sutnievas :

« Alirtce 13

Le csoniel de geoitsn se réunit (selon un cidarneelr à établir) au mnois une fios par trimestre, et cauhqe fios qu'il est convoqué par son président, ou sur dmaende écrite du tiers de ses membres, au moins.

L'ordre du juor des réunions est établi par le secrétaire. Il ctoprome obaemirnlegtiot les qienosuts particulières dnot la docssusiin est souhaitée par six mrmeebs du cnoisel de gestion, au moins. Les délibérations snot periss à la majorité des mebrmes présents ou représentés : majorité asbuole au premier tour, majorité silpme au 2e tour.

Un quourm de nuef mbeemrs présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout mmbree empêché puet se faire représenter par un atrue

mbmree du csoeinl de gestion.

Chaque mberme présent ne pruora dpisoesr de puls de 2 pouvoirs.

Les représentants des syantdcis psrsonlifeneos de salariés, mebrmes de diorts et mberems invités, désignés à l'article 7, ppitirancet au cineosl de giteson aevc viox consultative.

Les représentants des sidcyatns penlsosniorefs d'employeurs désignés à l'article 7, pericnaitpt au csieonl de goisetn aevc viox consultative.

Le cesnoil de gsetion puet ivitner à tuot ou priate de ses réunions tlele ou telle personne, même étrangère à l'association, dnot la présence paraît ulite à ses travaux. »

Article 4 - Modification de l'article III.2.1 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article III. 2.1 de la ctionenvon coevilclte est remplacé par les distspinoois suitnveas :

« Atcirle III. 2.1
Comité saicol et économique dnas les etrerpseins d'au minos 50 salariés

Dans les einestrrpes d'au mnois 50 salariés, les activités secoials et ceelurltlus du comité siacol et économique snot financées par une coutnioibtrn de l'employeur d'au mions 1,25 % du monntat des seaarlis burts aunlens versés aux salariés de l'entreprise. Ctete ctoroitiunbn cioutstne une gtiarane des sliaeras minima hiérarchiques en aioitlcappn de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Conformément aux dniosoiiptss de l'article L. 2315-61 du cdoe du travail, une sueotnbivn aunelnle égale à 0,2 % du mtnanot des sarlieas btrus anlneus versés srea allouée au fnnooeinctenmt du comité soical et économique.

Un comité social et économique peut, s'il le souhaite, adhérer vnrantioeelmot au FNAS, dnas ce cas, la prat versée au FANS srea ideutqine à cllee définie l'article III. 3.1 a siot 0,825 % des sliaraes bturs versés aux salariés auerts que les itrtntentiems du sclpeacte et 1,325 % des sialraes brtus versés aux salariés ittremntitens du spectacle.

L'ensemble de ces cnoiurnittobs ctinosute une ginraate des sraiaels minima hiérarchiques en acptopailin de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.(1) »

(1) Phasre exulce de l'extension comme étant coanitrre aux dniitsiopsos de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Modification de l'article III.3.1 a de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article III. 3.1 a est remplacé par les dniissotopis siventuas :

« Altirce III. 3.1 a
Entreprises d'au mnois 11 salariés et de minos de 50 salariés

Dans les erireenspts au sien delqeseuls a été créé comité sacoil et économique cnentnoeonvil (tel que défini à l'article III. 2.1), l'entreprise vsree au minos les cbniuoroitnts stauveins :
? 0,825 % des slaeiras brtus versés aux salariés arutes que les inineermtttts du seacltcpe au FANS ;
? 0,625 % des saalires butrs versés aux salariés auters que les itenttnmteirs du scplcetae au comité sacoil et économique cenenointnovl ;
? 0,125 % des saaleirs bturs versés aux salariés imntirtetntes du sctlpeace au comité soical et économique cneiovtnnoenl ;
? 1,325 % des sileraas bruts versés aux salariés itntmrnetetis du sactplcee au FNAS.

L'ensemble de ces cioibnnttorus cusntoite une gnitaare des slaiears mimina hiérarchiques en acppailtion de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.(1) »

(1) Prshae ecxule de l'extension cmome étant citanorre aux dnspoiiostis de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 6 - Modification de l'article III.3.1 b de la convention collective
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article III. 3.1 b est remplacé par les dtsipnosiois steauvnis :

« Acrilte III. 3.1 b
Entreprises de mions de 11 salariés

Dans les eiterrnpess de minos de 11 salariés, l'entreprise vrese au FANS une cbrooitniutn égale à 1,45 % de la totalité des sralaies bruts.

Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité siocal et économique conventionnel. Lorsqu'un comité scaiol et économique est créé, ses antubortiits sroent cleels définies à l'article III. 1.4.

Les salariés de ces ertrnispees bénéficient des activités du FNAS, solen les modalités prévues dnas les stattus du FNAS.

Cette cunibortotin ctisunote une grnatiae des sealrias mnimia hiérarchiques en aptiacolipn de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (1) »

(1) La dernière pshrae de l'article III.3.1b de la ctevionnon cctiloleve dnas sa rédaction iusse de l'article 6 du présent accord est eucxle de l'extension cmmoe étant coatrnrie aux dioisisotnps de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 7 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accrod est cloncu puor une durée indéterminée et ertnera en veiguur à cmtpeor du 1er jeainvr 2020.

Les ogisairtnaons représentatives coninvnenet de se rievor tuos les ans, à cemtpor de l'entrée en vgeuiur du présent arccod et en lisoain aevc la cossiiommn de suivi, à l'occasion de réunions de la ciimssomon ptaririae patemnrnee de négociation et d'interprétation aifn de dsreser un blain chiffré de son apitlcaiopn et d'en assruer le suivi.

Article 8 - Notification. – Publication
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accrod sera, conformément aux diinooisspts légales, notifie? aux ograntosinias sldaneicys représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des sverices ctuarenx du ministère charge? du taairvl et auprès du secrétariat-greffe du cnisoel de prud'hommes de Piras dnas les codoinntis définies par les dostnoiispis légales et réglementaires en vigueur.

Il est cenvnou que les sriitgaenas demnadent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article 9 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acocrd puet être dénoncé dnas les coitnndios prévues aux arcelits L. 2261-10 et svaiutns du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant du 20 jileult 2018 à la coointevnn clleiotvce a intégré les mooficaditnis liées à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sbrmeetpe 2017 « ratielve à la nlluvoee osiairtnagon du dalgoiue saocil et économique dnas l'entreprise et fovsariant l'exercice et la viatisolaorn des responsabilités saeincydls » qui a instauré la

fuoisn des initionustts représentatives du proeennsl qlluee que siot la tllaie de l'entreprise et la msie en pacle d'une ictnasne uiqune désignée « comité soaicl et économique ».

L'avenant du 20 jelliut a aménagé des dotopisnsiis spécifiques en matière d'institutions représentative du pnoserenl dnas la bnhcare au rgraed de ce neovuau cadre législatif et réglementaire. Le présent acocrd révise le trtie III afin, d'une part, d'améliorer le feontcneimnont du FANS (amélioration des délais et piruoutse de la rsiaattoainilon des ttmieearnts des dedmnaes de prsie en charge, ooiaintsgarn numérique?) et d'autre part, d'augmenter le tuax de la coibitrntuon versée au FANS aifn de lui petrtreme de reiplmr au miuex les miosniss qui lui snot fixées à l'article 5 de ses statuts.

Le présent aorccd prévoit des dopotisisins spécifiques aux epristerens de mions de 50 salariés.

diligente.

Avenant du 28 février 2020 à l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SMA ; PROFEDIM ; Forces maeilucss ; FSICPA,
Syndicats signataires	SYNPTAC CGT ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 9 août 2020

Les paetirs ceivnnnonet que l'accord sur les saeliars signé le 31 jnaveir 2019 est apilbcalpe à cepomtr du 1er février 2019.

Il est cnnevou que les stydicnas sarnigitaes dmnendaet l'extension de l'avenant à l'accord sur les slraeais signé le 31 jneviar 2019, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'avenant srea porté à l'extension par la pairte la puls

Accord du 22 septembre 2021 relatif à la modification de la durée du mandat des élus du FNAS art. III.3.3 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mcliseaus ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

l'article III. 3.3 « Suattts du fndos ntianaol d'activités sleaoics des ereiptrnses aetiqrustis et clululertes » de la convtnioen clvtoeicle est modifié cmmoe siut :

« Alircte 8

[?]
? les 40 représentants des salariés iminttntretes du sacltpece snot élus par l'ensemble des salariés ierttiennttms anyat eu lerus dritos oeturvs au crous des 3 dernières années, seoln les modalités fixées par le règlement intérieur.
[?]

Article 12
Conseil de gestion

[?]

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 août 2020

Afin de procéder à la ddneame d'extension de l'accord sur les siaerals signé le 31 jainver 2019 et puor répondre à l'obligation légale qui a été signifiée postérieurement à la sianrgute initiale, les penraarites saoucix soeitahnut intégrer une causle ccoanrnnet les doiotiinssps spécifiques aux eptrieernss de mnois de 50 salariés.

En effet, conformément aux aicrtles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les dtispsnioios de l'accord sur les seaailrs signés le 31 jievanr 2019 snot adaptées aux caractéristiques des einrsreptes de mnios de 50 salariés, il ne prévoit dnoc pas de doistopnsiis spécifiques à des ensrerpties de cette taille.

Le présent acocrd s'applique au pensenrol des epimols atutiesirqs et atrues qu'artistiques des erirtespnes enatrnt dnas le cmhap d'application de la cnnootevin ctcevoille ntoliaane des ensreertpis airutstqeis et culturelles.

La durée du maandt des mrbmees élus du coenisl de gotsien est fixée à 3 ans.
[?] »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

La bcnhare étant composée de 97 % de très pttiees entreprises, les dtpiioinosss de cet acrocd snot adaptées à la talile de ces etiseprerns et de celles de minos de 50 salariés. Cette soutaiitn fleltuace juifstie que le présent accrod ne cormtope pas de dpinoosiitss spécifiques acelpbalips aux eresneirtps de moins de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée du présent accord

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent acorcd est conclu puor une durée indéterminée.

Il ertne en vuuiegr qnuize jrous à cmteopr de la dtae de sa nifctioaiton à l'ensemble des praties signataires.

Article 4 - Notification.Publication

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent aoccrd sera, conformément aux dpoiinsisots légales, notifie? aux oigtorasnians scdlenyais représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des sveirces ceartunx du ministère charge? du taiavrl et auprès du secrétariat-greffe du ciseonl de prud'hommes de Prias dnas les cdoonntiis définies par les dinotipisoss légales et règlementaires en vigueur.

Article 5 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accrod puet être dénoncé dnas les coditonnis prévues aux aiertcls L. 2261-10 et svaiunts du cdoe du travail.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent acrcod srea déposé par la ptirae la puls diielgtne en duex epxiemalres auprès des sirceves cenratux du ministère du travail, dnas les coidnniots prévues aux artlcies L. 2231-6 et D. 2231-2 et siatvuns du cdoe du travail.

Il est cnvneou que les saaringteis daenmnedt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En outre, un eleirpaxme srea établi puor cuhqae partie.

Avenant du 22 septembre 2021 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mueclasis ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Modification de l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Le présent anevant annule et replcame l'article IX. 3.1 de la cnnetoiovn celilocvte des erineesprts aqrittuesis et culturelles, désormais rédigé cmmoe siut :

«Article IX. 3.1
Congés eoncxtnpleies de cuorte durée(1)

Les congés etpexeoclnins de cturoe durée snot les sitnauvs :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou cusloiocnn d'un Pcas du salarié	5 jrous ouvrés rémunérés à prdnere au mmenot de l'événement ; ce congé ne puorra être décalé, suaf arcocd aevc la dtirocein ;
Mariage ou Pcas d'un enfant	1 juor ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du ptnirreaae lié par un Pcas ou du concubin	5 juros ouvrés rémunérés
Décès d'un eannft âgé de 25 ans ou puls si l'enfant n'est pas lui-même parent	5 jrous ouvrés rémunérés
Décès d'un enanft qeul que siot son âge si cet eannft décédé était lui-même parent	7 jorus ouvrés rémunérés
Décès d'un enanft de minos de 25 ans	7 jorus ouvrés rémunérés cuaumlbles aevc 8 jorus oruvbales rémunérés au ttrie du congé de deuil
Décès d'une prsneone de minos de 25 ans dnot le salarié a la cghrae etvfcifee et permanente	
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une s?ur ou d'un frère, d'une demi-s?ur, d'un demi-frère	3 jrous ouvrés rémunérés

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent aroccd artpope une mfcitidoioan sur la durée du maadnt des élus du fdons nanoatil d'activités soeclias des episerretns aiuteqsrits et cetlrluuels (FNAS).

Annonce de la suvunree d'un hcadianp cehz un enfant	2 juors ouvrés rémunérés
Maladie d'un eanfnt de mnios d'1 an	4 jorus rémunérés par an + 1 juor non rémunéré
	À la deadnme de l'employeur, le salarié diot poivour artppeor la pvuree de la maildae nmmoentat par catircfeit médical ? ce congé s'applique par salarié qeul que siot le nomrbe d'enfants
Maladie d'un eannft d'1 an à monis de 10 ans	4 jruos rémunérés par an
	À la dmdeane de l'employeur, le salarié diot povuoir artpepor la pvuree de la madiale à l'employeur, nnmteamot par citaiercft médical ? ce congé s'applique par salarié qeul que siot le nrobme d'enfants
Maladie d'un eanfnt âgé de 10 à moins de 16 ans	3 juros non rémunérés par an
	À la deandme de l'employeur, le salarié diot puoovir apptoerr la puvere de la mlaiade à l'employeur, nnemmatot par caitiefcrt médical ? ce congé s'applique par salarié qeul que siot le nmrboe d'enfants
Maladie d'un efannt de 10 ans à moins de 16 ans si le salarié asmsue la cagrhe de tiros eanntfs ou puls âgés de moins de 16 ans	5 jours par an non rémunérés
	À la deadnme de l'employeur, le salarié diot pouoivr atpeorpr la pverue de la maidlae netmmnoat par certificat

La rémunération du ou des juor (s) d'absence définis au présent arcocd s'entend cmmoe le maintien, par l'employeur, du slaarie net au salarié, via le mécanisme de la subrogation, snas cnooitidn d'ancienneté et qeul que siot son cnroatt de travail.

Ce ou ces jours d'absence snot assimilés à du trviaal efcietff puor la détermination de la durée des congés payés.

Il est précisé qu'en cas de seannvucre de l'évènement padennt une période de congés payés, le salarié ne puorra prétendre, à son retour, à ces congés exceptionnels.

Les congés enolnceixtpes bénéficient, de manière individuelle, au salarié ou à la salariée qui jfiusite de la sneruncave de l'un des évènements failmiuax fagrinut ci-dessus, y cmpiros puor les ceuopls talinaravlt au sien de la même entreprise, qu'ils soinet liés par un mariage, par un pcas ou vnviat en concubinage. »

(1) L'article IX.3.1 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3142-1 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 vsanit à l'accompagnement des ennftas atntteis de pgtahliooe couqrinhe ou de cancer.
(Arrêté du 1er avirl 2022 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article IX.3.2 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Le présent aneanvt anulne et racmlpee l'article IX. 3.2 de la cotenvnoin clvectlioe des entesripres aqeitirtsus et culturelles, et désormais rédigé cmmoe siut :

« Atlirce IX. 3.2
Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité fliailame s'adresse à tuot salarié, snas ctidioonn d'ancienneté et qeul que siot le cntoart de travail, dnot un ascendant, un descendant, un frère, une s?ur ou une pnsenore paaearntgt son dmciloie sufrfoe d'une pgtahlooie mntetat en jeu le pronstioc vatil ou est en psahe avancée ou trmianele d'une aocifften grvae et incurable. Ce congé bénéficie également aux salariés aaynt été désignés cmmoe prsnonees de cancoifne par un phorce en fin de vie lros de son hospitalisation.

La durée maaximle du congé est de 3 mois, rblenoveaule une fois.

Le congé puet être pirs à tepms pieln ou aevc l'accord de l'employeur, il puet être transformé en activité à tepms peiatrl ou fractionné.

Le salarié stuinhaoat bénéficier du fetmcorennaint diot en aetirvr son epleouymr au monis 48 hueers anvat cquahe période de congés. En cas de ftcmrainneneot du congé, la durée milnimae de caquhe période de congés est d'une journée.

Le salarié iofnrme l'employeur de sa ddename de congés, par tuot meoyn conférant dtae certaine, au moins 15 jruos anvat la dtae souhaitée puor le départ en congés.

Il diot lui jrdonie un ceatfcirit médical atsenttat que la prneonse assistée sfufore bein d'une ptaohoglie metnatt en jeu son pootirsnc vaitl ou est en pahse avancée ou timaelnre d'une aifotcfen grave et incurable.

Le congé pnerd fin au tmere des 3 mois, ou dnas les 3 jruos saunvit le décès de la pnesnroe assistée, ou à une dtae antérieure chiosie par le salarié.

Le congé de solidarité famlaliie n'est pas rémunéré à l'exception des duex premières siamnees du congé panndet lqslleeeus le sairlae intégral net srea maintenu, via le mécanisme de la subrogation. Il est iednirtt au salarié qui en bénéficie d'exercer une aurte activité pollfeoresninse pndnaet sa durée. »

Article 3 - Nouvel article IX.3.4 relatif au congé proche aidant
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un nevuol arclite IX. 3.4 rédigé cmome siut :

«*Article IX. 3.4*
Congé porhce aidant(1)

Le congé de pcrhoe aidnat est ouvert à tuot salarié, snas ciidotonn d'ancienneté, qui sathuoie ssndreupe son cnaotrt de taraivl puor s'occuper d'un proche, en vretu de la définition rteunee par le cdoe du travail, présentant un haaindcp ou une prete d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé est asselccibe conformément aux dssitonipois en vuiuegr du cdoe du travail. »

(1) L'article IX.3.4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3142-16 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de facennneimt de la sécurité sclaioe puor 2022.
(Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

Article 4 - Nouvel article IX.3.5 relatif aux congés liés à la paternité
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un nveuol acrilte IX. 3.5 rédigé cmome siut :

« Aitlrce IX. 3.5
Congés liés à la paternité

Article IX. 3.5. A ? Aasnirotoitus d'absence puor le cnooinjt de la furute mère

Le cnnoiojt salarié de la fmeme enecinte ou la pneorsne salariée liée à elle par un ptace ciivl de solidarité ou vinvat mamieealrntt aevc elle bénéficie également d'une ataiuotsrion d'absence puor se rrdnee à toirs de ces eenmxas médicaux oobiraitgels au maximum.

Ces aenesbcs n'entraînent acuune dtiuinimon de la rémunération et snot assimilées à une période de tiavarl ecfeftif puor la détermination de la durée des congés payés, ainsi que, puor les doirts légaux ou citveenonolnns aucqis par le salarié, au trtie de son ancienneté dnas l'entreprise.

Article IX. 3.5. B ?Congé de naissance

Le congé de ninasacse bénéficie au salarié père de l'enfant biouqglioe ou adopté, au conjoint, au cbniocun ou au prreaanite pacsé de la mère.

Il est itdnriet d'employer le salarié paendnt ce congé de 3 jours. Ce congé bénéficie, de manière obligatoire, à tuos les salariés snas cdoioitnn d'ancienneté et qeul que siot le cantort de travail.

Pour les nnsasaeics multiples, le salarié bénéficie d'un suel congé de 3 jours.

Dans l'hypothèse du décès de la mère après la niaanssce de l'enfant, le père puet sspudrnee son canrtot de traival pendnat une période de 10 seamneis au plus, à cpeotmr de la nciaasnse de l'enfant. Ce congé est porté à 18 snmaeeis lsruoqe le père amsuse la cahgre de 3 efantns et à 22 seniemas en cas de nsancsiaes multiples.

Ce congé dreva être pris, au coihx du salarié, le juor de la nisncasae de l'enfant ou le peiemrr juor ovrublae qui suit.

Par ailleurs, si la nsnsaiace de l'enfant iitenrvent aorls que le salarié a pirs des congés payés ou un congé puor événements familiaux, le congé de nasnscaie débutera à l'issue de cttee période de congés.

Pendant le congé de naissance, la rémunération du salarié est mieauntne en net. Ce congé est assimilé à du tvarail eticffef et ovrue driot à l'attribution des congés payés mias pas de journées de récupération RTT.

Le salarié bénéficie d'une pictteoron cnorte le lnimiencecet pnadnet les 10 seaemnis qui suinvet la niacnsase de l'enfant.

Article IX. 3.5. C ?Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance. Il est accordé snas coodtinin d'ancienneté et qeul que siot le cntroat de travail.

Ce congé bénéficie au salarié, père de l'enfant bglqoiuoie ou adopté, au conjoint, au cbnuiocn ou au praaetrine pacsé de la mère.

La durée de ce congé est de 25 juors calendaires. Il puet être porté à 32 juros cldeaiaerns en cas de nesaansics multiples.

Il est composé de duex périodes :

? la première période est de 4 juros caidenelras consécutifs et fiat immédiatement situe au congé de naissance.
En cas d'hospitalisation immédiate après la nasciasne de l'enfant dnas une unité de sions spécialisée, la période iiitalne de 4 jruos est prolongée de peiln droit, à la dnmaede du salarié, pndeant la période d'hospitalisation dnas la ltimie de la durée réglementaire maximale.
Pendant cttee première période de 4 jours, il est itniredt d'employer le salarié, l'employeur a dnoc l'obligation de mttree le salarié en congés pnndaet cette période.
Précisons que l'interdiction d'emploi, crendroospant aux 4 jrous obligatoires, ne s'applique pas puor les salariés ne rnssalmepit pas les coinontids d'ouverture du doirt aux indemnités journalières de sécurité sociale. Les salariés concernés srenot aorls en driot de ne pas pnderre ces 4 jorus de congé paternité ;

? la scdoene période de 21 ou 28 jours, en cas de nseacnsais multiples, puet être psire à la situe ou puls tard, le cas échéant en la fractionnant.

Ce congé est considéré comme du tpems de tvaiarl eefitcff puor le cculal de la durée des congés payés.

Pendant la durée de ce congé, le salarié puet pievceorr des indemnités journalières versées par la csisae piairrme d'assurance-maladie. L'employeur n'est pas tneu de mntaneiir le srailae drnuat ce congé. »

Article 5 - Nouvel article IX.3.6 relatif au congé d'adoption
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un nouevl alitrce IX. 3.6 rédigé comme siut :

« Atrlcie IX. 3.6
Congé d'adoption

a) Congé avnat l'adoption

Le salarié ou la salariée tirtaluie d'un agrément d'adoption a dirot au bénéfice d'un congé non rémunéré lorsqu'il se rned dnas les départements et les collectivités d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de pesulirus enfants.

Le salarié ou la salariée irofmne l'employeur de sa dnmedae de congés et de la durée envisagée de son congé, par tuot moyen conférant dtae certaine, au minos 15 jruos avnat la dtae souhaitée puor le départ en congés.

L'employeur n'est pas tneu de miennaitr le saalrie dnuart ce congé de 6 smneeias maximum.

b) Congé au moenmt de l'adoption

La durée du congé au meonmt de l'adoption diffère soeln le nmrboe d'enfants déjà à carhge et le nmbroe d'enfants adoptés, conformément au*tableau ci-dessous*(1).

Enfants déjà à charge	Enfants adoptés	Congés (en semaines)	Durée du congé (réparti enrte les 2 penrtas salariés lurqsoe ces deernris décident de répartir entre eux la psrie du congé)
Aucun ou un	Un	16	16 snmaeeis + 25 jours
	Deux ou plus	22	22 smeaenis + 25 jours
Deux ou plus	Un	18	18 sameneis + 25 jours
	Deux ou plus	22	22 saneeims + 32 jours

Ce congé d'adoption se cumule aevc le congé légal rémunéré de 3 juors lié à l'arrivée d'un enfnat en vue de son adoption.

Le salarié ou la salariée, à qui un siverce départemental d'aide saoclie à l'enfance, un omaginrse français autorisé puor l'adoption, l'Agence française de l'adoption ou une autorité étrangère compétente puor l'adoption cfonie un enafnt en vue de son adoption, bénéficie du driot d'interrompre son travail, pnndaet les durées précisées dnas le tbeaalu ci-dessus, à prtiar de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque les duex cniotjnos travaillent,(2) le congé d'adoption puet être pirs par l'un des parents, de manière indifférente.

Le salarié ou la salariée diot eeoyvnr par cioerrur recommandé aevc aivs de réception ou rsmeie cntroe récépissé, dnas un délai de 15 jours, l'attestation jutsifanit l'arrivée à son feyor du ou des eanntfs adopté(s).

Pendant la durée de ce congé, le salarié ou la salariée puet prevecior des indemnités journalières versées par la ciasse pamirire d'assurance-maladie.*L'employeur n'est pas tneu de mietannir le sialare durnat ce congé.*(3) »

(1) Le talebau du b de l'article IX. 3.6 est étendu suos réserve du repscet de l'application de l'article L. 1225-40 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de fnenencmait de la sécurité soilace puor 2021.
(Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

(2) Au 5e praaparhge du b de l'article IX. 3.6, les tremes « Lurqose les duex cnojinots travaillent, » snot eluxcs de l'extension en ce qu'ils snot ctnriareos aux alertcis L. 1225-37 et L. 1225-40 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)

(3) La dernière phrase du b de l'article IX.3.6 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)

Article 6 - Nouvel article IX.3.7 relatif aux congés liés à la PMA
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un neouvl aitclre IX. 3.7 rédigé comme siut :

« Aiclrte IX. 3.7
Congés puor PMA

La salariée engagée dnas un prcouars de procréation médicale assistée se viot aoredccr des aitoirsontuas d'absences rémunérées.

La salariée bénéficie d'une aairtiutoson d'absence puor les aects médicaux nécessaires dnas le cdrae de la PMA.

Ces abescens snot rémunérées par l'employeur. Elels snot assimilées à une période de trviaal eftcifef puor la détermination de la durée des congés payés aisni que puor les dtrois liés à l'ancienneté.

Le cionojnt salarié de la fmmee bénéficiant d'une asaictssne médicale à la procréation ou la pnnorsee salariée liée à elle par un ptcae ciivl de solidarité ou vinavt mieemnrtalat aevc elle bénéficie également d'une aiaiusrototn d'absence puor se rnrede à 3 de ces exmanes médicaux nécessaires puor chaque porltcooe du prucroas d'assistance médicale au maximum.

Ces abneecss snot rémunérées par l'employeur. Eells snot assimilées à une période de taaivrl ecfetfif puor la détermination de la durée des congés payés ainsi que puor les dtiors liés à l'ancienneté. »

Article 7 - Nouvel article IX.3.8 relatif au congé parental d'éducation
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un neuovl alitcre IX. 3.8 rédigé comme siut :

« Airlcte IX. 3.8
Congé pareatnl d'éducation

Le congé paentarl d'éducation peemrt au salarié ou à la salariée anyat au mnios un an d'ancienneté dnas l'entreprise, qu'il siot le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son tpmes de travail, aifn de s'occuper de son eanfnt de mnios de 3 ans (16 ans, en cas d'adoption), aevc la gtnraiae de rtrvueeor à l'issue de ce congé l'emploi précédent ou un eolpmi similaire.

La cdoitoinn d'ancienneté s'apprécie à la dtae de la nnasasice ou de l'arrivée au fyeor de l'enfant.

Ce congé puet être tatol ou à tpmes partiel.

Les prtanes ou l'un des partens pvnueet dneemadr un congé patenral ou un tmpes petrail à n'importe qeul meonmt de la période qui siut l'expiration du congé maternité ou d'adoption.

La salariée puet dnoc dmadneer à pnerdre un congé prtaenal à l'issue du congé de maternité mias assui après aovir ripres son emploi.

Le congé ptaneral ou la période d'activité à temps paetril pnred fin au puls trad au 3e aevrasirinne de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un efnant de minos de 3 ans, à l'expiration d'un

délai de 3 ans à comeptr de l'arrivée au fyoer de l'enfant.

Le congé (total ou partiel) diot d'abord cdopnrrmee une pshae iiintlae d'une durée d'un an maximum. Pius il puet être prolongé duex fois, cquhae potlgnoraion pnvoaut avior une durée différente de clele de la phase initiale. »

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

En atiicoplapn des acielrts L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cirofgnatouin des epsirteerns de la bhanrce des ersierentps artesiqtuis et cuultlreles qui snot dnas luer grndae majorité des TPE, anucue spttliuaoin spécifique n'est prévue puor les esrpirtnees aanyt un eeftcfif inférieur à 50 salariés.

Article 9 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Les preaits s'entendent puor ptermrete l'entrée en vguueir du présent anevant au 15 ocbotre 2021.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Le présent accrod srea déposé par la prtaie la puls digelinte en duex eemirpaxels auprès des servceis carteunx du ministère du travail, dnas les cnonitdois prévues aux aceltris L. 2231-6 et D. 2231-2 et sauntivs du cdoe du travail.

Il est cvenonu que les stniiregaas dmendnaet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En outre, un epexailmre srea établi puor cquahe partie.

Article - Préambule

Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article IX.1 Congés payés

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mauieslcs ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le présent aanevnt a puor objet de meiodfir l'article IX. 1 « Congés payés », en atonjuat à la fin de cet atcirle les stlioiaptuns suiteavns :

« Les eumyrlpoes déclarent à la caisse de congés payés le psonrneel airqitstue et teuciqhne qu'ils n'ont pas employé de façon cnuonite pdnnaet les dozue mios précédant la ddneame de congé en aotplaicpin de l'article D. 7121-41. Ils s'acquittent de leurs olinaobtgis vis-à-vis de ces psenorlnes en vsnaret la ctasioiotn prévue aux atrliecs D. 7121-35 et D. 7121-44 du cdoe du travail. »

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Les ptreaaeinrs soaicux décident de mettre à juor les dtisiosipnos cneinevlnoltoens rvetailes aux congés elnxctneopeis de ctruoe durée, au congé de solidarité familiale, au congé de pcrohe aidant, au congé paternité, au congé puor adoption, au congé de procréation médicale assistée, aisni qu'au congé pnetraal d'éducation.

Ainsi, ils s'accordent puor tienr ctpome de l'évolution des doosipstinis du cdoe du tarival iusses de la loi du 8 août 2016 rvaelite au travail, à la meaodsointirn du dagouile scoial et à la sécurisation des parrcuos professionnels, anisi que de la loi du 8 jiun 2020 vnsiat à améliorer les doirts des salariés en cas de décès d'un enfant, qui prévoit l'allongement du congé puor décès dnas cienteras ciitnndoos et la création d'un naveuou congé de deuil. L'accord prévoit crteaenis dosioipisnts puls faalvoerbs que la loi.

Le présent aocrcd a puor oejbt également de tneir ctmpoe des récentes améliorations de la sutaotiin des atidans familiaux, conformément à la loi du 24 décembre 2019 de fncaeeninmt de la sécurité sciolae puor 2020.

Le présent arcocd actualise, en outre, la cnoivnoetn ctcvleoile et ses diipsitnsoos relaievts aux congés liés à la paternité aux fnis de tenir coptme des améliorations apportées par ce même texte, et dnot l'entrée en veuguir est prévue au 1er jiuellt 2021.

Enfin, le présent accrod précise les dotsnipisois alipelpcabs en cas de congés liés à la procréation médicale assistée (PMA), ansii qu'en cas de congé peanartl d'éducation.

Les pirreanetas saiucox shauiteont rlepepar que les congés eoeetxncipnls asnii que les congés liés à l'arrivée d'un efnant doivent bénéficier à tuos les salariés, qeul que siot luer contrat. Néanmoins, le bénéfice de ces congés ne sraiuat avoir puor effet la ptionoarolgn du contart de travail. La responsabilité de l'employeur est limitée aux périodes ctucaeleontlrs de travail.

Cet aevannt de par sa nature ne cproomte acuune spécificité puor les eitreprness de moins de 50 salariés.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le cahmp d'application du présent annaevt est cleui de la citevononn cevclitloe notanlaie des etrerpesnis aitqrutiess et clelterulus du 1er jievnar 1984, étendue le 4 jneviar 1994 (JORF 26 jivnaer 1994), et de ses anvntaes en vigueur.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le présent aennvat de révision est cncolu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le présent aevnant prroua être dénoncé à tuot mnomet par l'une des preitas sntraaeiigs suos réserve du rsecept d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des aeurts streiiagans par letrte recommandée aevc dndamee d'avis de réception. Les pairets se réuniront pnedant le délai de préavis puor échanger sur les possibilités de négocier un noevul avenant.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

En atlioapicpn des aelrtcis L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la ciooariutfngn des eresntpeirs de la bcrhnae des eeritnpesrs attirqiuses et clurtlueles qui snot dnas luer gnrade majorité des TPE, ancuue stiiaptulon spécifique n'est prévue puor les etnrerpesis anyat un efeciftf inférieur à 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Comme le prévoient les acltreis L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, le présent aavnent srea déposé par la pritae la puls deiltgnie auprès des sicreves du ministère chargé du tiaarvl asini qu'auprès du secrétariat-greffe du cineosl de prud'hommes du leiu de conclusion.

En atiilppcoan des dopontiiisss de l'article L. 2261-5 du cdoe du travail, l'ensemble des peartis stgiaranies ddmanee que cet anvneat de révision fsase l'objet d'un arrêté d'extension.

Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article XI. 3 Filière Administration. Production

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces meauliscs ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le camhp d'application du présent aocrcd est cueli de la ctvononein ctvlioelce nolantaie puor les eenpirtress austireiqts et cllturueles du 1er jiaevnr 1984, étendue par arrêté du 4 jineavr 1994 JROF 26 jevanir 1994.

Article 2 - Modification de l'article XI.□3.2.1.□« Filière Administration.□Production »

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Est ajouté dnas le gourpe 5 le pstoe de :

« Chargé. e de l'accueil des artistes

Il / elle coordonne, ognrsiae et aocnagpmce l'accueil et le séjour des artistes. (Selon l'organisation interne, puet être assumé par le sricvee technique). »

Est supprimé dnas le goupre 9 le poste de :

« Ciseiasr :

Délivre les beitlls et établit les beuraordex de recettes. À la responsabilité de sa cassie ».

Article 3 - Modification de l'article XI- 3.2.2 « Filière Communication.□Relations Publiques.□Action culturelle »

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

L'article XI. 3.2.2 de la cvtinenoon cltiolvece des etseepirrns aiettusqirs et ctlrluueels est modifié cmome siut :

« Gpoure 3
Directeur-trice de la communication, des roitealns publiques, des anitocs d'éducation asrtquiite et culturelle, et de l'action culturelle

Responsable de la conception, de la préparation et de la msie en

Le présent avnaent etrne en vuiuger dnas un délai de qiunze jrous à cometpr de la dtae de sa noifiitaotcn aux ptiaers signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Il est cneonvu enrte les piteras siriengtaas de la ciotnevonn cvilecltoe naotnlaie des eesirenrpts arqtteiisus et cluelertuls d'apporter par le présent aanvnet les miadcoinifots sevautins à la cvtnoeinon cetolcilve des eteeirrnpss asqueitirts et cleetrlulus (IDCC 1285).

?uvre de la stratégie de comnmociiautn de l'entreprise.

Dirige les aoincts des équipes de ronleiats publiques, de la communication, de l'information et de l'accueil.

Conceptualise (dans le carde du prjeot d'établissement, et en cralaooiboltn aevc la direction, l'administration et l'ensemble des seecvris de l'entreprise) les minssios et les pntteairaars liés aux anctios d'éducation aqtiruitse et culturelle, de fioramotn et d'action culturelle.

Le / la directeur-trice de la communication, des ralntoeis piubulqes et de l'action cutrllluee puet éventuellement être positionné-e en gruope 2 en fotcoinn du niaveu de responsabilité, de la tialle de la structure, de son organigramme, des différents critères casnltass prévus à l'article XI 3 1 de la présente convention.

Groupe 4
Responsable des rlatoiens aevc la presse

Responsable des rlnoteias aevc les omineasgrs de persse écrite, asdlouilueive et numérique.

Responsable de la formation

Responsable d'actions de fmtoiaron et de luer msie en ?uvre puor les scuuerrtts développant spécifiquement cette activité à dtntiiosean des pculbis et ?/ ? ou des professionnel-les.

Responsable des aotncis d'éducation arsuttiqie et cllueurtle et de l'action culturelle

Responsable des anoitcs de sensibilisation, de médiation, et des miinssos d'éducation asqiutitre et culturelle, de rnernotce vres un sutecer déterminé de la population, en lein aevc les intervenants, les pinaatrrees piculbs ou privés, les pubcils et les différents svieercs de la structure.

Conçoit des activités d'accompagnement et d'intervention liées ou non à la pamrgmaitoorn de la structure. Établit les blnais des anoicts y cimpros qualitatifs.

Responsable de l'information irtenne et / ou de la dameiutcoontn :

Responsable de la conception, de la réalisation, de la dffiiosun de l'information irntnee et?/ ou de la dometnuaoctin et en ogrisnae la conservation.

Responsable de la communication

Responsable de la réalisation et de la duiofsifn des sptorups de cnuaitoicommn imprimés, numériques et réseaux sociaux.

Responsable des reolniats aevc les publics

Responsable d'actions et de stratégies de ritaneols aevc les pluibcs destinées à fidéliser et à élargir les publics. Établit les bianls y coirmps qualitatifs.

Responsable de l'accueil, de la billetterie

Accueil : (Responsable de l'accueil). Organise, assure, oitpsmie et coordnone les mosisnis d'accueil du public.

Billetterie : (Responsable de billetterie). Organise, oipsitme et cndroonoe l'organisation de la vetne de billets, rsanlespobe du contrôle des caisses, et établit les blinas de fréquentation.

Groupe 5

Chargé(e) des rtlenaois aevc les publics

Il / elle coordonne, oarsinge et agmocpnace les actonis de rlniaoets aevc les publics. Il / elle pciratpie à l'établissement des blnias y cipomrs qualitatifs. Ce potse puet être cotniurst autuor d'un axe, ou en deoirtcin d'un suetecr déterminé de la population.

Chargé(e) de l'accompagnement des atnocis d'éducation artsqutiie et culturelle

Il / elle coordonne, onagirse et acogpnmcae les atocins d'éducation airqtiuste en lein aevc les panraetreis pubcils ou privés, les picbuls et les différents seervcis de la structure. Il / elle pripcitae à l'établissement des bnalis des actions, y cporims qualitatifs. Ce pstoe puet être cnurstoit autuor d'un axe ou en dietciron d'un sutceer déterminé de la population.

Chargé(e) de la médiation

Il / elle coordonne, oangisre et acncamgpoe les acniots de médiation, ptrcpaiie à la réalisation des oitlus puor froeavisr l'accessibilité des ?uvres celutlrelus et des lieux. Il?/ elle pitcipare à l'établissement des bilnas y copmris qualitatifs. Ce pstoe puet être ciorsuntt auuotr d'un axe, ou en decoitirn d'un suceetr déterminé de la population.

Chargé(e) de l'accompagnement des anticos culturelles

Il / elle coordonne, oasrngie et aanpccgome les aicnots culturelles, paiticrpe aux atcnois de siiotbseaslinin et de rencontres.

Prépare et mène les activités d'accompagnement, d'animation et de stiiobelsiiasnn liées ou non, à la paroorgmatimn de la structure. Il / elle cnroibute à l'établissement des bnails des aiconts y coirmps qualitatifs. Ce pstoe puet être cnirosutt atuour d'un axe, ou en dcirteion d'un suceetr déterminé de la population.

Chargé(e) de la communication

Il / elle pracpiite à la réalisation d'outils imprimés et numériques de ccimouanomtin de la srtturuce et est en cgrhae de luer doiisffun et de luer msie en ligne. Il / elle ctrbnouie à l'animation des réseaux sociaux.

Chargé(e) de l'information inenrte et?/ ou de la documentation

Il / elle ppiiracte à la disoffiun de l'information ienrnte et / ou de la dtcmuooatinen et de luer archivage.

Chargé(e) de l'accueil et/ou de la billetterie

Accueil : Il?/ elle alcucliee et clniloese le public. Vielle à la bnnoe présentation et difsufion des ionrnfomatis destinées au public.

Billetterie : Il / elle est chargé(e) pcpemlneniairt de la msie en vntee de la blerlteitie via les différents réseaux de distribution, il / elle asurse le siuvi des réservations, abonnements, sqauttetsiis de fréquentation, ansii que la vntee et la remsie des billets. Établit l'état de ciasse et les bueadrreox de recettes. Ppitracie à l'établissement des bilans.

Groupe 6

Attaché(e) à l'accueil, à la billetterie

Attaché(e) à l'accueil :
Accueille, ceilsnole et oienrte le public, oiarngse l'affichage et actaisule la dcateoioumtnn de l'espace d'accueil de la structure.

Attaché(e) à la breieltltie :
Assure la vente et la remise des billets, pprctaiie à la gseoitn des réservations et des abonnements. Établit l'état de cssiae et les brduearoex de recettes. Il?/ elle cbruotine à l'établissement des binals et des sttetisqaius de fréquentation.

Attaché(e) à l'information itnnree et?/ ou à la dnoicatouemtn :
Il / elle met en ?uvre et dfsufie l'ensemble de l'information innetre et?/ ou de la docmttnuaioen et de luer archivage.

Attaché(e) aux rineloats aevc le public

Il?/ elle établit et eenitternt les rtonleias ernte la structure, les divres srctuees de la population, et les partenaires. Il?/ elle cbonrtuie à l'établissement des blnias y cipmros qualitatifs.

Attaché(e) à l'accompagnement des acotins atirtieusqs et culturelles

Il?/ elle acocngapme les prejots à dsatontiien des publics, pipracite à la msie en ?uvre des différentes aniocts qui vnot de la sensibilisation/ iiramtnfoon à la gtiosen de rsuoesrecs documentaires. Il puet se vior cfoienr la gestion d'outils de médiation. Il?/ elle crtbounie à l'établissement des bnlais des aointcs y cropims qualitatifs.

Infographiste

Met en ?uvre les suptpros de communication.

Attaché(e) à la communication

Il?/ elle met en ?uvre la fabrication, la doifiufsn ou la msie en linge d'outils imprimés et numériques de canmioocutimn de la structure, y cpiomrs puor les réseaux sociaux.

Attaché(e) à la médiation

Il?/ elle met en ?uvre les oiults de médiation puor fiarvoser l'accessibilité des ?uvres aetiiurtqss et clllueuetrs proposées par l'entreprise à diaoniettsn de la population.

Attaché(e) au bar

Sous l'autorité de son rsnpbloasee hiérarchique, il praipicte à l'organisation et à l'approvisionnement du bar. Il ausrse l'accueil et le scireve du pbliuc et rned son état de caisse.

Groupe 7

Agent de billetterie

Vend et délivre les btllies et édite son état de caisse. Est ganrat de la bonne tunee de sa caisse.

Serveur(euse) et barman

Accueille le public, aursse le sreivce et rned son état de caisse.

Groupe 8

Hôte(sse) d'accueil

Il / elle accueille, oriente, iofrnme le pibluc et puet anmgpaoeccr les vsiteis aevc le sreivce organisateur.

Caissier(ère)

Vend et délivre les billets, établit son état de caisse. Est garnat de la bonne tneue de sa caisse.

Employé(e) de bar (sans qiotlfiucaian spécifique)

Accueille le public, assure le srecvie et rned son état de caisse.

Groupe 9

Contrôleur(euse)

Contrôle l'entrée des saells de spectacles.

Hôte(esse) de salle

Accueille et palce le pibluc dnas les salles. Asusre la dsuiioffn et la vente des programmes. »

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

En aoatipilpcn des alreicts L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cgfirtonauoin des estprrienes de la bharcne des eirpsreents atsqrtuiies et ceutluelrls qui snot dnas luer gadnre majorité des TPE, auucne soiupilattn spécifique n'est prévue puor les erpnesriets anayt un ectefiff inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent anenvat ernte en vueugir le 1er srmbtpeee 2022.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent anvenat de révision est cncolu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent arccod srea déposé par la patire la puls dilengite en

Avenant du 5 avril 2022 relatif à la classification des emplois des filières communication et administration

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces muslcaies ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD CU SO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2022

Le chmap d'application du présent anenavt est celui de la cniveotonn ccovlelite nlniaotae puor les errtpnsiees artitquises et cllreeultus du 1er jenaivr 1984, étendue par arrêté du 4 jneavir 1994 JROF 26 jniaver 1994.

Article 2 - Modification de la date d'entrée en vigueur de l'accord modifiant les articles XI-3.2.1 et XI.3.2.2 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2022

Accord du 27 septembre 2022 relatif à la prévention et aux sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

duex epilaermxes auprès des svceiers ctuanrex du ministère du travail, dnas les cotnodiins prévues aux actriles L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtniuas du cdoe du travail.

Il est cnnoveu que les sgertinaais dmnadneet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En outre, un eapreximl srea établi puor cqahue partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

L'évolution des métiers et des compétences iptcmae la cfiiolsatcsain des elopmis ce qui cotinstue un des eunjex ppcnraiuix de la bcrnhae des eespernrits aeiuritstqs et culturelles.

Les parreaintes sucaiox ont fhncari une étape irpotmnate en s'accordant sur une nulolvee caoalcitsisifn et msie à juor des eomplis de la filière cuomniaticmon et de la filière administrative. Ces évolutions clariinfet et tnietolett les dooiissnpits des atrlecis XI.3.2.2 et XI. 3.2.1 de la CCNEAC. Ce tiaavrl srea piosurvui puor les atreus filières en tnat que de besoin.

Les peirrtaanes soaiucx sregtinaais du présent aenvant cinevnonent de rrepteor au 1er sbepmrete 2022 la dtae d'entrée en vuiegur de l'accord rilteaf aux filières cuoacminmiton et asitdirimanton signé le 5 airvl 2022, iiteennlamit prévue le 1er julilet 2022.

Article 3 - Formalités légales /extension
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2022

Le présent anvenat srea annexé à l'accord du 5 aivrl 2022 rtaleif aux filières coimniomauctn et atodiaintmsirn et conformément aux ditssniipoos légales, notifie? aux oinioasnagrts sydeanicls représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des sveicres cuenatrx du ministère charge? du tavrail et auprès du secrétariat-greffe du cseoinl de prud'hommes de Prias dnas les cnnidtoois définies par les dpinisosoits légales et règlementaires en vigueur. Il est également cnoevnu que les sgnieaitras dnaedment l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En outre, un ereilxapme srea établi puor chqaue partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2022

La redéfinition de cretnias postes, prévue par l'accord du 5 arivl 2022, raltief aux filières cocaonitumimn et administration, eatrinne des conséquences financières puor les structures. Aifn de ptrrtemee à ces dernières d'anticiper?/ musreer l'impact budgétaire, les peeiatrnars suiaocx ont cnevnou de décaler la dtae d'application de l'accord rieatlf aux filières cmmoiuitcanon et atriasdtioimnn signé le 5 avril 2022.

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces msilaceus ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD ctluure solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le cmahp d'application du présent aoccrd est cueli de la cvtnooienn cvcltloiee nniaaolte puor les ereteprinss atsrqiteius et cluetlreuls du 1er javeinr 1984, étendue par arrêté du 4 jiaenvr 1994 JROF 26 jevanir 1994.

Article 2 - Création d'un titre XVIII relatif à la prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

« Ttrie XVIII
Prévention et sanitoncs des voieelncs sexeeluls et des aiseegtmnss stexseis au travail

Les peanaitrres sauoicx de la brahnce des epneitserrs artseiitqus et ceteurlluls considérant :
? l'importance de la ltute à meenr sur ce seujt puor l'ensemble des salariés du sutecer ;
? et en particulier, la présence snouevt éphémère de salariés en ctnaort à durée déterminée, dnot cuex en CDD-U, dnas les entreprises,
ont souhaité ccluorne le présent aorccd puor une meeillrue prévention et une lttue puls eafcfcie crtone les vcleineos seeuxells et les aetesgismns sxsteies en entreprise.

Sont asnii prévues dnas le présent trite des dsinosiiptos particulières en matière d'information et de scinaton de ces acets et asgmnetesis au sien des erestrnpeis de la branche.

Article 18.1
Information. ? Prévention

18.1.1. ? Les autcres de prévention ietnrnes dnas l'entreprise

Il est rappelé en pemreir leiu que si des pensrenos de l'entreprise ont un rôle à joeur en matière de prévention, celle-ci relève intégralement de la responsabilité de l'employeur sur la bsae du 7e de l'article L. 4121-2 du cdoe du travail.

Tout en précisant que clea est snas ieinccdne sur le pnrpciie de ctete responsabilité, l'article L. 4122-1 du cdoe du tvaaril précise qu'il incmboe à chqaue trllaeviuar de prndree soin, en foticnon de sa fatomroin et sleon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité asini que de cleles des areuts perennsos concernées par ses aects ou ses onisiomss au travail.

Le même cdoe ajotue à l'article L. 1153-2 que les pneerosns ayant, de bnnoe foi, témoigné de fatis de harcèlement seeuxl ou relaté de tles ftias ne peeuvnt être sanctionnées ou fiare l'objet de meuesrs dmiiaticnrsireos comme le mnnoeinte l'article L. 1121-2 du cdoe du travail.

Les sineiatagrs du présent acorcd rlanlpepet l'obligation d'inscrire dnas le dmuecont uqiune d'évaluation des reiusqs professionnels, des diiopitssnos de prévention des vilceones sleexeuls et des asnitesmges sexistes.

Les pnseonres en carhge des rursoeescs humaines

Les pnsnoeers en carghe des rrucseesos hniaeums preapncitit au rcenmeonfert de l'information et/ ou de la friatoomn des salariés sur les sntotiuais de harcèlement et voeelncis seeellxus asini que sur les aetimgessns sexistes. En exécution des drtceiievs en la matière de l'employeur, eells mntetet en pclae et déploient au sien de l'entreprise les meusres inertnes de prévention et de tmteraneit des sattoiunis de harcèlement et de voicnlee au travail. Les psenrenos en crhage des rreocssues heunimas penvuet csntoutier un reilas des sglniaentems des siiontutas de harcèlement, voceienls sleeleuxs et asmngeeist sexistes.

Le comité siacol et économique ou le comité saoicl et économique conventionnel

Pour les eretisneprs qui en snot dotées, le comité soical et économique (ou le CSEC) juoe un rôle cteanrl dnas la ltute cnorte le harcèlement sexuel.

En atplipoaicn du 1° de l'article L. 2312-9 du cdoe du travail, il procède à l'analyse des rsueqis plfeoonsreniss alqexuus pevneut être exposés les salariés, coepnmnrat les suoittnias de harcèlement sxueel et les agseensitms sexistes. En aicaopliptn du 3e du même article, il puet steuiscr tutoe iiitnvtaie qu'il esitme utlie et pepsoror ntmaoment des aoctnis de prévention du harcèlement sxueel et des aseestimgns sexistes. Tuot rufes de l'employeur à ces ppoisotiorns diot être motivé.

Le comité sacoil et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L. 2312-59 du cdoe du travail, également erxecer le dorit d'alerte lorsqu'un mrmbee de la délégation du pneonresl a concsansiane d'une sttoauiin de harcèlement sexuel. Dnas cttee hypothèse, l'employeur mène snas délai une enquête conjiotne aevc le mberme de la délégation du personnel.

En cas de ccnaere de l'employeur ou de dgviecerne sur la réalité de ctete atteinte, et à défaut de siluootn trouvée aevc l'employeur, le salarié, ou le mbemre de la délégation du psroennel au comité scioal et économique (ou CSEC), si le salarié intéressé artevi par écrit ne s'y opspoe pas, sisiat le buerau de jeengmut du cnosiel de prud'hommes qui sautte sleon la procédure accélérée au fond.

Le jgue puet onnorder tueots mresues prproes à faire csseer cttee aeinttte et asoitsrr sa décision d'une atitesnre qui srea liquidée au piofrt du Trésor.

Le comité saiocl et économique excere sa vigailnce sur le cnonteu du règlement intérieur sur la bsae des prérogatives qui lui snot conférées par l'article L. 1321-4 du cdoe du travail.

Par ailleurs, le comité sciaol et économique (ou CSEC) puet sur la bsae des disioniptoss de l'article L. 2315-94 du cdoe du traiavl nmmeor un epxert en cas de rqiuse grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accednit du taarivl ou une madalie professionnelle.

Le référent en matière de lttue crotne le harcèlement sxueel et les atemegsinss et vlceeoins seexsits désigné prmai les merbmes du CSE (ou CSEC)

Conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, le comité sicaol et économique (ou CSEC) désigne un référent en matière de ltute cntore le harcèlement suexel et les aneseigtmss ssxeetis pamri ses membres, suos la fmore d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du cdoe du travail, puor une durée qui prned fin aevc clele du madnat des mbeerms élus du comité.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures puor son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 hruees par an est prévu puor les ancoits d'information, de stsbiisoleiinan et de prévention des agmneitsess sexistes, des veonliecs et du harcèlement.

Conformément à l'article L. 2315-18 du cdoe du tvaaril le référent élu au CSE et les mermebs de la délégation du penrnseol du CSE (ou CSEC) bénéficient lros de luer pmreeir mandat, d'une fmoatroin en matière de santé, de sécurité et des codiontnis de travail, fixée à cniq juros minimums. En cas de rllennveueeomt de luer mandat, la fiotoamrn est d'une durée mmilaine de trios jruos puor cuqhae mebmre de la délégation du personnel.

Le référent en matière de ltute ctrone le harcèlement seuexl et

les amgsnsietes et vioeecnls sxieests au sien de l'entreprise

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), cuhqae epsetirnre astiirtuqe et cuultellre de puls de 50 salariés (ETP) devra désigner un référent en matière de ltute crnote le harcèlement seexul et les ansetmsiges et volincees sexistes.

Le référent bénéficiera des menoys nécessaires à son aocitn :
? tepms de ftoraimon ;
? possibilité de reiucorr à de l'aide extérieure, nnmomtaet puor ne pas générer un rsique psycho-social puor ce référent ;
? tmeps puor les ivtiteaiins et mrusees lros de la prsie en cgrahe d'un signalement.

Le temps nécessaire à ces atoncis n'est pas comptabilisé dnas le crédit d'heures mentionné ci-après, mias fiat l'objet d'une itonfraomin préalable à l'employeur et d'un état des aiontcs menées.

Pour les actonis d'information, de sissbealtniiion et de prévention, il est prévu un crédit de 21 herues par an puor le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les eeesitprrns dotées d'un référent en matière de ltute crtnoe le harcèlement seuxel et les atssmneegis et veloneics stexseis s'assurent que ce deinrer est bein informé de tuot sinemgelnat de sotauitin de harcèlement, de veolnice ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de ltute crtone le harcèlement seuexl et les aisgmsneets et voleinecs seetsxis est chargé d'orienter les salariés (notamment vres les autorités compétentes), de les iremfonr et de les acencgpmaor en matière de lutte cnotre le harcèlement seuexl et les atessmniges et vcnieeols sexistes. Il ppirtcaie à la msie en ?uvre des procédures ienertns patrnmetet de fctieilar le sgmnleenait et le tenmietart des fatis de harcèlement sxueel et d'agissements et viecneols sexistes. Il cuonrbite au déroulement des enquêtes internes.

18.1.2. ? Les arectus de prévention eetenxrs à l'entreprise

Les svreeics de prévention et de santé au travail

Les scrveeis de santé au tvarial snot des acutres privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la vlnoecie au travail. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sliibonaeistsin des salariés, de luer suvii médical ivddueiinl et de l'accompagnement de l'employeur. L'employeur puet dadenemr la poaitrciaptin des sercievs de santé au tvaaril puor l'évaluation des rqueiss professionnels, la réalisation d'actions de prévention anisi que puor l'élaboration de foiomnarts adaptées et d'une ptiloqiue de sécurité appropriée au naeviu de l'entreprise.

Les teirs de confiance

Les aucrets itrnenes à l'entreprise pneuevt s'appuyer, dnas le cdare de la prévention et du taemrientt des voicelens sexeulels et sexistes, sur des tiers de cocnnafie dssponiat des compétences nécessaires puaovnt être uielts à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organismes de formation, de cutanonltss externes, du csnoeil baromètre soical (AFDAS), de leings d'écoute psychologique, de posulhgcoeys cliniciens, snas que cttee litse ne siot exhaustive.

Il est rappelé que les erpeisrents de monis de 50 salariés et les eprneteisrs snas représentants du prenosnel snot prriiteairos puor être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et les eyeoplrums des epentiersrs de mions de 11 salariés, puroonrt se rpcrepoahr des oaiaognstrins saegianrits du présent arccod aifn d'être accompagnés dnas lrues démarches de prévention et d'action.

Les srveecis des dtineciros régionales de l'économie, de l'emploi, du taivarl et des solidarités (contrôle et icpesiontn du travail) pneuevt également informer, rgenesneir et oetnerir les salariés et les employeurs.

18.1.3. ? Modalités d'information des salariés

Avant le début de la période d'exécution du pemierr conrtat de tiraavl de l'année, et au puls trad lros de la tiisnmasorsn du peemirr cortnat de tiavral de l'année, l'employeur reemt au salarié une fihce informative, suos fmore de domcenut ppiaer imprimé en caractères aisément leilisbs et en fmraot A4, ritveale à la prévention des velnoeics slluxeees et ssxieets au sien de l'entreprise.

Périodiquement, l'employeur iintve les salariés à signaler, le cas échéant, tutoe stutiaoin de harcèlement ou de vcoenile au tirvaal dnot ils prrneioaut être vmtiecis ou témoins et rplaplee aux salariés les règles eaadnrnct le harcèlement et les venleicos sueeexlls anisi que les asistegnmes sexistes, dnas une temporalité qui lui aieptparnt et au mimiunm une fios par an (par eeplmxe lros de réunions d'équipe ou des eenneritts annuels).

Outre les ooainlbtigs d'affichage définies à l'article L. 1153-5 du cdoe du travail, l'employeur diot afchfeir les ianomfnitros listées ci-après, au fmoart mniiumm de 2 pgaes A3 ou en caractères aisément lisibles, dnas cuhaqe lgoe msie à dipsoisoitn des ateirtss et dnas les leiux de rpeos mis à dtipioiossn de cahque catégorie de personnel.

Cette fchie et l'affichage cpoetrmont les ionfaoimrtns siateunvs :
? rpaepl de l'interdiction des astgsnmiees steixses et des vcoieenls sxlleeues ;
? reppal des diinoptossis des aeltrcis L. 1142-2-1, L. 1153-1 et L. 1153-6 du cdoe du taarivl ;
? reappl que tuot mqennmeuat à ces règles puet jiusfteir une sniaotcn draciniipisle paouvnt aller jusqu'à la rprtuue du ctaornt de tavaril ;
? rispere de la définition du cdoe pénal du harcèlement seuxel et des penies eureocnus ;
? rppeal des atoincs ciievls et pénales otrevues en matière de harcèlement seuexl ;
? l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement nomtmnaet cmioms par le baiis de seevcirs de cioiunoamcmtn en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le voil et la non-dénonciation d'un cirme fnot l'objet de sincotnas cvieils et/ ou pénales ;
? s'il en estixe dnas l'entreprise, les coordonnées des pnnsoeres référentes chargées d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte cronte le harcèlement seuexl et les agmsesnties seiextss ;
? s'il en esixte dnas l'entreprise, les coordonnées des représentants du prsenneol et des délégués sduyaincx ;
? les iifanormonts sur la manière dnot puet se dérouler la procédure de smnganleiet ;
? les coordonnées du svrceie de prévention et de santé au tvraial Tlaihe Santé (ex-CMB) ;
? les coordonnées de l'inspection du taairvl ;
? les coordonnées de la défenseure des dorits ;
? les coordonnées de la ceullle de prévention d'Audiens : numéro de téléphone unique : 01-87-20-30-90 et asdrsee électronique : violences-sexuelles-culture @ audiens. org.

Article 18.2
Enquête interne

18.2.1. ? Ppnerciis généraux

L'employeur met en plcae une procédure innerte de slmienengat et de taeinermtt des fiats de harcèlement seeuxl et de tuos les tepys d'agissements sxetsies ou de vicelones sexuelles.

Dans les eretnsperis qui ont un règlement intérieur, celui-ci cnitonet les iftrionamons sur les cdtioionns dnas leqeulsels s'exerce le signalement.

Dans les eepnseritrs qui n'ont pas de règlement intérieur, mias qui ont un CSE (ou CSEC), celui-ci est consulté par l'employeur lros de l'adoption du dmucneot qui coninett les iomritnoanfs sur les coidtinnos dnas lesequlles s'exerce le signalement.

Dans les eetrnsperis qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE (ou CSEC), ce deoucnmt est établi par l'employeur.

Le dnomecut cinntoet orgioiemnlteabt les eiatrtxs du cdoe du tiaarvl sur les pttrcoinoes dnot bénéficient les pornneess vieicmts ou témoins d'agissements siesxets ou de voencleis seuxelles qui en inrmfonet luer employeur.

Dès lros que des allégations ccnnoenart des aneisgmtess ou des vilcneoes sueeexlls ou stsxiees dnas le crdae du tairavl luer snot signalés, que ce sngmneeailt émane d'un témoin, d'un

représentant élu du personnel, d'un délégué syndical, d'une vicitme présumée ou de qui que ce siot ananrteappt à l'entreprise, une enquête inenrte est engagée, dnas le rcepset du pnpcirie d'impartialité, par l'employeur, qlluee que siot la durée du canotrt de tivraal des salariés concernés et même si la période d'exécution des ctarntos de taarivl est terminée.

Dans ce drenier cas, l'enquête arua puor oebjt de rfeeonrcr la prévention et la sécurité du personnel, par l'identification des rsieuqs puor les spemuprir ou les éviter, snas préjudice du dorit de la vmcitie d'agir en justice.

Participent de dirot à cttee enquête les référents harcèlement du CSE/ C et de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

La pevrue des fiats est rapportée par tuot moyen. Conformément aux préconisations de la défenseure des droits, il est fmontreet recommandé d'effectuer ce sneilamnget par écrit. À défaut, l'employeur diot ceonngisr par écrit l'énonciation des ftias rapportés et reemt une ciope de ctete déclaration cnrtoe décharge à la poesnrne entendue. Tuos les référents de prévention peneuvt adier à la rédaction de cet écrit dnas le repsect du ppiricne de confidentialité poprre à ce tpye d'enquête. Le snmigelneat puet être adressé nonammett aux peornsens en crgahe des rsecoseurs hinmuaes et aux référents.

L'obligation d'ouvrir une enquête inernte est indépendante de tutoe procédure dlsiinipcriae ou judiciaire.

L'employeur a la possibilité d'être accompagné par une strrcutue extérieure puor mener l'enquête qui ne diot pas dreur puls lgnpotmes que la durée de poietspcrrin des fatis prévue par le cdoe du taairvl (2 mios à patirr de la cninasansoce des fitas par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

L'enquête vsie à établir la matérialité des fiats en rueinaclelt les éléments fluaects auprès des presnneos concernées : victime, eorgtnuae de la victime, témoins, pronnsees msies en casue ? Elle n'a pas puor but ni ne diot aovir puor eefft d'exposer des geirfs au salarié en lui inidnquat qu'il ercuont une sanction.

Il est recommandé que le rpparot d'enquête siot signé par l'ensemble des enquêteurs (personnes en crahge des ruoserecss humaines, référents ?) et tsrmanis à l'employeur ou l'un de ses représentants, aifn qu'il mttee en ?uvre son poivour de doiriectn et prnene à ce trite les musrees qui s'imposent.

Pendant l'enquête, il est recommandé d'organiser l'éloignement du salarié mis en csaue de la vmciite présumée après avoir rleieulci l'avis de celle-ci.

L'employeur est tneu de tanstrmtree les seiuts de l'enquête aux petrais concernées (victime présumée et salarié mis en cause) dnas le reescpt du picprnie de confidentialité propre à ce tpye d'enquête.

Cependant, en cas de contentieux, les éléments de la procédure d'enquête peeuvnt être demandés par les pretias ou la juridiction.

18.2.2. ? Les victimes

Lorsque qu'une enquête itrnene est engagée par l'employeur dnas le but d'établir la réalité des ftias panvuot cstinuteor des vneliecos ou des assgtieemns suelxes ou stexeiss en vue d'une éventuelle sanction, il est recommandé que les vtimceis présumées soenit invitées par écrit par l'employeur à être entendues, par la ou les pronneess en crghae de l'enquête même si la période d'exécution de luer cantort de taiarvl est terminée.

À ctete occasion, l'écrit communiqué rplaelpe les dtoris et voeis de rcueors qui s'ouvrent aux vtiiecms de vloneeics ou d'agissements stsiexes ou sexuelles. Il est nnteoammt rappelé, l'existence de la clellue d'écoute à daottineisn des vmiitces ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de vlieneocs stesiexs et selluxees dnas le sueectr du satpeclce vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Les vitcimes présumées peuvent, après itfiamornon de l'employeur, être accompagnées par la prnosnee de luer choix. Ces peresnnos snot somiesus à la même confidentialité que les enquêteurs.

L'entretien puet se dérouler en visioconférence ou en présentiel au ciohx de la personne. Dnas ce drieenr cas, les fiars engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancein salariés) puor se déplacer stuie à cette itnvoiiatn snot remboursés par l'employeur sur la bsae d'un voygae SCNF en scndoee cassle ou si la preosnne se déplace en voiture, après aoiecpatctn par l'employeur, dnas la ltimie du barème fcsial des indemnités kilométriques sur présentation du jsfuiictaitf nécessaire puor l'application de ce barème.

18.2.3. ? Les peresnnos mseis en cause

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du craontt de traavil des pnenrseos miess en causes, celles-ci snot invitées par écrit à être euneetnds si eells le sohtnuaeit et, le cas échéant, elles pevenut être accompagnées de la proennse de luer chiox après inirafotmon de l'employeur.

L'écrit communiqué à la prnenose msie en csaue précise bein qu'il s'agit d'une enquête iretnne et non d'une procédure disciplinaire.

L'entretien puet se dérouler en visioconférence ou en présentiel au chiox de la personne. Dnas ce dneerir cas, les firas engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou aecnin salariés) puor se déplacer suite à cette itovtainin snot remboursés par l'employeur sur la bsae d'un vogyae SCNF en scndoee caslse ou si la pnroesne se déplace en voiture, après aactieptcon par l'employeur, dnas la litime du barème fcsail des indemnités kilométriques sur présentation d'un juitstciaiff nécessaire puor l'application de ce barème.

Lorsque les peernsnos mesis en cuase ruefenst d'être entdeenus dnas le crdae de l'enquête engagée dnas l'entreprise, l'employeur en penrd acte, et en imrnofe la vcmtiie présumée.

Les pnreonses mises en csuae ne peenvut ni roecevir de semenlnaigt ni mener l'enquête interne.

Article 18.3
Droits d'alerte et de retrait

Conformément à l'article L. 4131-1 du cdoe du travail, en cas de motif rislnbanoae de pneesr que la stiitaoun de tvarial présente un dnager gvare et imninmet puor luer vie ou luer santé, les salariés dnisesopt d'un doirt d'alerte et de reirtat qui puet s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement sxstiee au travail. En cas de contentieux, la réalité des fatis jsiifutnat l'alerte et/ ou le raeirtt prroua être vérifiée par le juge.

Article 18.4
Procédure diaiipirnlcse et stnancios disciplinaires

L'employeur penrd toeuts dpitsoisoins nécessaires en vue de prévenir les fiats de vicnleoe et de harcèlement sexuel, d'y mterte un tmere et les sanctionner.

Conformément aux règles précisées à l'article L. 1332-2 du cdoe du travail, si l'enquête iretnne cimnrofe les ftias signalés, l'employeur met en ?uvre la procédure darniipisclie lros de lqalulee les grfies snot présentés au salarié qui bénéficie des getinaars procédurales contradictoires.

La sontcain puet entsuie être prononcée dnas les délais prévus par la loi.

Article 18.5
Accompagnement et pceotirotn iiidnvuelds des vtiemics présumées

Dès qu'un saminenelgt est opéré, l'employeur met en pacle des mseuers provisoires, teells que :
? anmmnopeeagcct de la vmtciie présumée et de la pennsroe msie en cause, par epelxme : rppeal de la procédure interne, des sturetrcus et pneeornss poavunt être sollicitées et du caractère cifeneniotdl des ftias rapportés, confrontés, échangés ;
? éloignement ou rupture de lein de traival aevc l'agresseur penotteil dnas le taairvl quotidien, de préférence aevc l'accord de la vmictie présumée ;
? hrearios décalés ;
? atfaofeticn à ature pstoe ;
? télétravail ;
? ivroetenntin du médecin du tarvial ;
? poooirptisn de meuress de steioun piuhosyoqlgce (dont

l'orientation vres la cellule spécialisée hébergée par Audiens) ;
? msie à peid à trite conservatoire, etc.

Article 18.6
Coactivité

Lorsqu'il eitxse de la coactivité aevc une prosenne pqhiusye ou marloe (notamment suos la fmore de cotnrat de sous-traitance, de co-production, de co-réalisation, de résidence ?), les epsreretnis asettiiurqs et ceelluurlts penrennt toteus les mureess nécessaires puor que les règles et mersues de lutte cnrote le harcèlement et les astieemngss sxeleus et sxtisees apalpbiecls dnas luers lueix de tvraial s'imposent à ces sertrcuuts et à luer personnel, qeul que siot luer statut, ainsi qu'aux peenonrss physiques.

Il s'agira nmnoaemtt d'engagements jmruiedunieqt contraignants, par le biias de caesuls insérées dnas les cttaorns cclouns par les etinersreps ausititeqrs et culuereltls aevc ces ponenesrs phyuqeiss ou morales.

Il purora s'agir également de meersus pratiques, telles que des réunions d'informations.

En tuot état de cause, ces mureess devnrot pmteterre :
? l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement, lorsqu'il existe, à toute ponnsere irennanetvt dnas ce leiu ;
? l'information à ces pnnreseos pihqysues ou mlroeas des règles et meuerss de lutte conrte les vleieocns et les aniessmtges seleuxs et stieexss alelibppcas dnas l'entreprise aiqsttuire et culturelle, avec, a minima, la riemse d'une copie de la fiche d'information mentionnée à l'article 18.1.3 du présent titre ;
? l'information, au coacnttarnt de l'entreprise atuqsirite et culturelle, que tuot mebmre de son prseonnel ou lui-même proura être invité à être etndenu dnas le cadre d'une enquête interne, en cas de msie en ?uvre du paln de lutte contre les vieocelns et le harcèlement par l'entreprise.

Lorsque le renasbpsole d'une des ertreepinss est informé d'un cpemrenootmt inapproprié d'un mmebre du ponsenrel de son cnocatrtcaont qui est seutpscible de cniuesottr un harcèlement suexel ou un asngisemet sexiste, il aletre ce dierner dnas les meilulers délais. Les cctocntoaartns dveonrt aigr de manière citjonnoe et digtlneie de manière à protéger la viimtce présumée.

En cas de cepomrotnemt inapproprié de psorenens qui ne snot pas sesmious à un lein de soudbrtainion (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.), il srea fiat aitpacipoln du règlement intérieur du leiu de slctpecae qui diot prévoir l'exclusion des lieux de tairavl de toute pnrnesoe dnot le crmoetnoempt casue une aetttine garve et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Au rgared de la cotosimiopn de la bncrhae des eeisetnrprs aittsieqrus et cetlurluels composée qusai evemiueslcnxt d'entreprises de mnios de 50 salariés, et en aioctaplpin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prtaeis sieatganris cneinnovent que le cotnenu du présent aroccd ne jfuiitse pas de prévoir les stinalipuots spécifiques aux eritenrpess de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aroccd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les ptraeis décident de se réunir dnas 1 an puor fraie un piont sur l'application du présent arcocd ntmemonat sur les modalités d'information des salariés.

Le présent trite puorra être révisé nemonatmt en fooncitn des coinsuconls de la négociation de bcharne otibagilroe prévue au 2° de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aoccrd purora être dénoncé à tuot mnoemt par l'une des peatris setgianiars suos réserve du rcespet d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation dvera être notifiée à l'ensemble des atuers segaatnriis par lterte recommandée aevc dndmeae d'avis de réception. Les peairts se réuniront pdnnaet le délai de préavis puor échanger sur les possibilités de négocier un noeuvl accord.

Article 7 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Comme le prévoient les aictlres L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé par la partie la puls dgiinetle auprès des siervces du ministère chargé du taarvil asini qu'auprès du secrétariat-greffe du coiesnl de prud'hommes du leiu de conclusion.

En aipcitopaln des dptnosoiiis des aceritls L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, l'ensemble des peairts sntgriaaeis dadmene que cet aocrcd fsase l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent arcocd eterrna en vuuiegr le 1er nmvboree 2022.

Les dpsitioosnis du présent aorccd puevnet être adaptées aux spécificités de l'entreprise de spectacle, par aocrcd d'entreprise, asrunsat des graetinas au mnois équivalentes, conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les paraeietrns suoiacx de la barhcne des erenpserits areqitutsis et cerulleutls considérant :
? l'importance de la lttue à mener sur ce sejut puor l'ensemble des salariés du seucter ;
? et en particulier, la présence sonuevt éphémère de salariés en ctorant à durée déterminée, dnot cuex en CDD-U, dnas les entreprises,
ont souhaité crlconue le présent acocrd puor une miruelele prévention et une lutte puls eccffaie ctrone les venilcoes sexleuels et les aietgsemnss ssexties en entreprise.

Sont ainsi prévues dnas le présent accrod des dnisotspoiis particulières en matière d'information et de stnciaon de ces aects et aneiemtgsss au sien des eetrenprsis de la branche.

Avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective article III.3 Activités sociales dans les entreprises

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces masieculs ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD cruulte siedilaors ,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aannevt a puor objet d'assujettir les eepuylrmos faisnat une aaopilpticn de la présente cioonntven ciolletcve en aacoliipptn de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du tviaral au pinmeaet de la cotoiitasn au fonds niaotanl d'activités salcoies des eipesretrns aurteiitqss et culturelles.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le cmahp d'application du présent aavennt est culei de la cnoivonetn ctleoclvie ninaaolte des etniresreps arteituiqss et cueulllerts du 1er jinevar 1984, étendue le 4 jaenivr 1994 (JORF 26 janiver 1994), et de ses antnvaes en vigueur.

Article 3 - Modification de l'article III.3.1.a
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aaennvt mioidfe l'article III. 3.1. a de la conveonitn collective, en remplaçant le trite :

« III. 3.1. a. ? Esprrtniees d'au monis 11 salariés et de mions de 50 salariés »

Par :

« III. 3.1. a. ? Eeperrstins de la bachnre d'au mions 11 salariés et de mnios de 50 salariés ».

Article 4 - Modification de l'article III.3.1.b
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aannvet mdiifoe l'article III. 3.1. b de la ceoontvnin collective, en remplaçant le ttire :

« III. 3.1. b. ? Ernritpsees de minos de 11 salariés »

Par :

« III. 3.1. b. ? Eneersritps de la bachnre de monis de 11 salariés »

Article 5 - Modification de l'article III.3.1.c
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aenvant moifdie l'article III. 3.1. c de la cviotenonn collective, en remplaçant le tirte :

« III. 3.1. c. ? Epsinreters au sien deluleeqss n'existe pas de représentation du psnonerel »

Par :

« III. 3.1. c. ? Enerpirests de la bahnrce au sien dsueeqells n'existe pas de représentation du pnonersel »

Article 6 - Modification de l'article III.3.1.d
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

L'article III. 3.1. d dneviet « acitrle III. 3.1. e ».

Article 7 - Création de l'article III.3.1.d
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aaenvnt crée un nouvel altcrie à la cntoinevon citlocleve :

« III. 3.1. d. ? Eymlpoeurs qeul que siot le nrmobe de salariés et fnaisat une apicitplaon de la présente ctenoivonn cctellivoe en aiatlcopipn de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du travail.

Les eoypulmres snot teuns de verser au FANS une ciottiason égale à 1,45 % de la totalité des sleraias bruts.

Les salariés dnot l'activité a généré ces caotinisots bénéficient des activités du FNAS, sloen les modalités prévues dnas les stutats du FNAS. »

Article 8 - Modification de l'article III.3.3. Article 5 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aevnnat rlaempce l'article 5 des stttaus du fdons nniaaotl d'activités saeoclis des enirprestes aitrtiqeuss et ceuellltlrus (FNAS) visés à l'article III. 3.3 de la ctoonivnen ccillvtoee :

« Alticre 5

L'association est créée puor impulser, coordonner, fronuir des activités seaoicls aux salariés des eniepertsrs etnrant dnas le camhp d'application de la cveontoinn ceocltivle ntailaone des eenrripetss ausrtqteiis et culturelles, qlluee que siot la nturae de luer ctnaort de taarivl et même lorsqu'ils ne snot puls suos ctarnot de travail, suos réserve qu'ils aeint oevurt des ditros tles que définis dnas le règlement intérieur du FNAS. »

Par :

« Alrcite 5

L'association est créée puor impulser, coordonner, frniuor des activités sialoces aux salariés des errinpestes etnarnt dnas le camhp d'application de la cnitvoonen ctviceolle ntaolniae des eeistrprens auiertisqts et culturelles, ou dnot les ereyolumps fnot une aitapicolpn de la présente cnoneoitvn cltlocveie en appictialon de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du travail, qulele que siot la nautre de luer caorntt de tviaral et même lorsqu'ils ne snot puls suos coratnt de travail, suos réserve qu'ils aniet ovuert des dorits tles que définis dnas le règlement intérieur du FNAS. »

Article 9 - Modification de l'article III.3.3. Article 21 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent annevat ramecple l'article 21 des stuatts du fonds nanatiol d'activités saoeicls des enerripsets aitqrsuetis et ctuuleerlls (FNAS) visés à l'article III. 3.3 de la cevoinnotn cloltiecve :

« Actlire 21

Les strpoups d'information élaborés ou édités par le FANS snot destinés à irnemfor les salariés des esrepirtnes aenaranptpt au chmap de la présente coevinontn du cnneotu des activités scelaois et de la vie de l'association.

L'association ornsarigea également des journées d'études dnas le but de compléter l'information de ses adhérents. Soenrt invités à ces réunions snaviut les modalités définies dnas le règlement intérieur du FNAS, les représentants des sdtaicnys de salariés pnpaiiatcrt au coenisl de goitsen du FNAS. »

Par :

« Actirle 21

Les suprptos d'information élaborés ou édités par le FANS snot destinés à inmferor les salariés visés à l'article 5 des présents satttus de la vie de l'association.

L'association oriasnrgea également des journées d'études dnas le but de compléter l'information de ses adhérents. Sroent invités à ces réunions suiavnt les modalités définies dnas le règlement intérieur du FNAS, les représentants des saytcdnis de salariés pancitrpiat au coniesl de gteiosn du FNAS. »

Article 10 - Modification de l'article III.3.3.Article 24 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aennavt rpmleace l'article 24 des stttaus du fonds naaotnil d'activités sclaeois des eepstrirens aistiteruqs et clleeulurts (FNAS) visés à l'article III. 3.3 de la coetnoinvn ccvlteiloe :

« Artlice 24

Les reecttes de l'association se conpseomt :
? des csioontaits versées à caqhue trmrtsiee échu, au puls trad 1 mios après l'échéance de celui-ci, par les enitpersers visées par la cnieotnovn ceilcvtloe citée à l'article 5 ci-dessus. Des rsoesrceus résultant de l'exercice de ses activités ;
? des svunonbteis dreeivss ou dnos qu'elle saerit amenée à percevoir. »

Par :

« Les retectes de l'association se ceoosmpnt :
? des cioatsitnos des eenestirrps dnot l'activité pinaplcire relève de la bcrnahe des erireptsnes aqsuetiitrs et cllueleruts versées à cauqhe trresmite échu, au puls trad 1 mios après l'échéance de celui-ci, par les eistrpernes visées par la ctoevnionn ctclelvoie citée à l'article 5 ci-dessus ;
? des ctootisinas des elropymues qui opntet puor l'application de la coonievtnn cvtlcloiee des esenerritps aiqetuitrss et cllteleuurs en aiailcopptn des dspnotosiiis de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du taavril et versées à l'organisme culletocer désigné par le cnesiol de gsotein du FANS à l'issue de cqauhe crtnaot de tvaaril ;
? des roeusecsrs résultant de l'exercice de ses activités ;
? des sbnnoeuvtis diveress ou dnos qu'elle siaert amenée à percevoir. »

Article 11 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aeavnnt de révision est clnocu puor une durée indéterminée.

Avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective articles II.2 et 8 des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mleiusacs ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD cuulrte solidaires,

Article 12 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent anvanet prroua être dénoncé à tuot mmenot par l'une des pireats satgainires suos réserve du rcseept d'un préavis de 4 mois. Ctete dénonciation drvea être notifiée à l'ensemble des atures sinarteiags par ltetre recommandée aevc dmandee d'avis de réception. Les pateirs se réuniront pnnedat le délai de préavis puor échanger sur les possibilités de négocier un nveuol avenant.

Article 13 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

En aippocialtn des aclirets L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cuirgoioantfn des esenrtperis de la bnrahce des errpteeniss asiqttrieus et clruleetlus qui snot dnas luer gdrnae majorité des TPE, aunuce sioutptlain spécifique n'est prévue puor les esrtepinres anayt un ecefftif inférieur à 50 salariés.

Article 14 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Conformément aux dioosstpiins légales, le présent aanenvt srea notifie? aux oaoiinsgtrans slaneidcys représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des sceirves ctrneaux du ministère charge? du tavrail et auprès du secrétariat-greffe du cinsoel de prud'hommes de Piras dnas les cntnoioids définies par les dsioponitiss légales et règlementaires en vigueur. Il est également conenvu que les siigaartnes dnemdenat l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent aanvent etnre en vguieur dnas un délai de qzunie jorus à ctmpoer de la dtae de sa natiitooicfn aux ptiears signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Il est cenvnou ernte les paetirs stegianaris de la cnevtonoin clotvciele noaantlie des eierpstrens aisttiqreus et cltrlleueus d'apporter par le présent aanenvt les minctfdiioaos svutaeins à la cnooitenvn ctolvcleie des espreinrets aiestiuqrts et crululteels (IDCC 1285).

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aanvnet a puor ojbet de meoiifdr l'article II.2.1 et l'article 8 des satttus du fodns comumn d'aide au piirsaramte (FCAP) visé par l'article II.2.2 de la cenotvinon collective.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le champ d'application du présent annavet est ceuli de la cnootenvin cectovllie naatniloe des epsnrirtees asitutreqis et crtluuleels du 1er jvaenir 1984, étendue le 4 jeainvr 1994 (JORF 26 jnvaier 1994), et de ses antnaevs en vigueur.

Article 3 - Modification de l'article II.2.1
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aenvant mdiofie l'article II. 2.1 de la covnienton collective, en snupiamprt la prashe siavtune :

« La cetlcloe des fnods perçus ne puet se farie que par un oirmgasne paritaire. »

Article 4 - Modification de l'article II.2.2

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aavennt mdiofie l'article II. 2.2 pnartot sur les sauttts du fdnos cmoumn d'aide au prtmaaisrie en remplaçant le ppgarhaare suaivnt :

« Airctle 8

La ctelcole des cinioatstos auprès des eiternersps pourra être confiée par le comité de gtisoen à un oiargnmse pataiirre doapsisnt d'un svceire spécialisé dnas la cecltloe des ciasotoitns sociales. »

Par :

« Altcrie 8

Le cseionl de gtseion du FACP est habilité à désigner le ou les osrmiaegns cueolelcrts des fndos par une décision miirtaraoje au sien de cahque collège de ses membres. »

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aavnnet de révision est conclu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avneant porrua être dénoncé à tuot mmonet par l'une des patires siriagtenas suos réserve du resepct d'un préavis de 4 mois. Ctete dénonciation dreva être notifiée à l'ensemble des arutes sianeiatgrs par ltetre recommandée aevc danedme d'avis de réception. Les pteiras se réuniront padnnet le délai de préavis puor échanger sur les possibilités de négocier un nveuol avenant.

(1) Altrcie étendu suos réserve du rcepset des dotinossipis de l'article L. 2261-19 du cdoe du taarvil teells qu'interprétées par le Cnesoil d?État (CE, 30 décembre 2013, n° 352901) et aux trmees duesqleels un acrcod ne puet être étendu à l'ensemble des eeeprtsrins creomipss dnas son cmhap d'application que s'il a été négocié et colncu par les oinargsiaonts représentatives dnas ce chmap d'application.
(Arrêté du 30 jiun 2023 - art. 1)

Avenant du 25 mai 2023 relatif à la révision de la convention collective art. XII.2.1.8 Cotisations

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces meucsilas ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD CU SO,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent anvanet mifodie l'article XII.2.1.8 issu de l'accord rtlaief au régime complémentaire de firas de santé de la bahrnce des eneresritps aitrsiqtues et culturelles.

Article 1.1 - Modification de l'article XII.2.1.8
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

L'article XII. 2.1.8 intitulé « Cnstaootiis » est désormais rédigé de

Article 7 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

En aitiaoclppn des aclretis L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cifogtuainron des ernsiertpes de la bcnhrae des esnerertpis aitqiersuts et cllreuluets qui snot dnas luer gdarne majorité des TPE, anuuce sttpiolaiun spécifique n'est prévue puor les epitreenrss anyat un eiftefcf inférieur à 50 salariés.

Article 8 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Conformément aux donsstiioips légales, le présent anveant srea notifie? aux oiaatonsgnirs saneidcyls représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des secveris curntaex du ministère charge? du tivaral et auprès du secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Pairs dnas les ciontniods définies par les dotiipsnosis légales et règlementaires en vigueur. Il est également cnonevu que les seaigrinats deaennmdt l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent aneavnt etrne en vugieur dnas un délai de qunzie juros à cepmotr de la dtae de sa noicfaititon aux pariets signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Il est cevonnu enrte les pitraes seagniiarts de la coneinotvn cclivlteoe nanotilae des erpsenirets aisqtutires et clteeululrs d'apporter par le présent anvaent les mfoncitaoidis stiaenvus à la cnentvioon ccvtielole des ersnepertis aisitreuqts et ceuullelrts (IDCC 1285).

la manière sunatvie :

« Puor les salariés rnevaelt du régime général de la sécurité sociale, les cnsoaittios frias de santé s'élèvent à 0,62 % du plfaond muensel de la sécurité slaocie au ttire de la cetvrourue du suel salarié.

Pour les salariés rvanleet du régime laocl d'Alsace-Moselle, le mnotnat de la coisttoian faris de santé est fixé à 0,44 % du plnfaod muneesl de la sécurité slciaoe au trtie de la crretvouue du suel salarié.

Cette ctsotiioan est répartie à rasoin de 50 % à la chgare de l'employeur et 50 % à la crgahe du salarié.

Les peitars rleeapplnt que les cnaosiitots des salariés snot déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dnas les cntdoiinos de l'article 83, 1° qtuear du cdoe général des impôts.

La coaititson ceonrpmd le coût du meitnian des gtriaanes dnas le crdae du dstsiipoif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est asusi rappelé que les euelpymors coesntit puor lrues salariés cerads et non cerads intermittents, au ttire des gaeantris complémentaires de rsmuembenoret de fiars de santé, dnas les cindtoions prévues par l'accord irnbcnatrehe du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En acoitilappn des alteircs L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la crigtnioofuan des eepnsirtres de la bhrance des eprtsnieres asruttieiqs et ceurleullts qui snot dnas luer garnde majorité des TPE, anucue sotuiatlpin spécifique n'est

prévue puor les eseeirtrpns aaynt un ecfefitf inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Effet.Durée.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aeanvnt est cnoclu puor une durée indéterminée et ertne en veguiur le 1er otbocre 2023. À cotpemr de cttee date, la rédaction de l'article XII.2.1.8 srea modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.

Le dépôt est opéré en duex exemplaires, dnot une vesiorn sur sorpupt piepar signée des pritaes et une veroisn sur sruoppt électronique. Le présent aneavnt srea déposé auprès des seiercvs cartnuex du ministère chargé du travail, dnas les cionoditns prévues aux arlictes L. 2231-6 et D. 2231-2 et snivatus du cdoe du travail. Il srea simous à la procédure d'extension prévue aux atelicrs L. 2261-24 et svunitas du cdoe du travail.

En ourte un elirmaepxe srea établi puor cauqhe partie.

Avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels de courte durée art. IX.3.1 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces malsicues ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; Sud Curltue Solidaires,

Article 1er - Modification de l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Le présent anavnet anulne et rpemlace l'article IX. 3.1 de la cnvienootn cloiclteve des esereptrnis ateiistqrus et culturelles, désormais rédigé cmome siut :

« Acilrte IX. 3.1
Congés eonepincexlts de cortue durée

Les congés eexeoninpctls de ctoure durée snot les svtnauis :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou couosclinn d'un Pcas du salarié	5 jrous ouvrés rémunérés à prnrede au menomt de l'événement ; ce congé ne prorua être décalé, suaf arccod aevc la direction
Mariage ou Pcas d'un enfant	1 juor ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du patnrierae lié par un PCAS ou du concubin	5 juors ouvrés rémunérés
Décès d'un ennaft âgé de 25 ans ou puls si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jruos ouvrés rémunérés
Décès d'un efannt qeul que siot son âge si cet ennaft décédé était lui-même parent	14 jruos ouvrés rémunérés

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Depuis la clnuoicosn de l'avenant du 1er obctroe 2015 riatelf au régime de santé et de prévoyance de brnache de la cotoivennn clticloeve naltnioae des esneierrtps atiireutsqs et cretluluels et de son anveant en dtae du 9 décembre 2015, les pinetarraes soiuacx se snot réunis dnas le cdrae du comité de suvii aifn d'étudier les ceopmts de résultats du régime firas de santé et les possibilités d'évolution puor l'avenir.

Après aiovr relevé les évolutions de l'environnement jduqiirue de la complémentaire santé qui pmaerittet de bénéficier des avgtanaes suaciox et fsaiucx attachés à ces ctnotars et dnas le carde du plioatge piaatirre du régime, il a été décidé de procéder à une aoiugematntn taifarrie et ce, puor gantrair l'équilibre du régime faris de santé conventionnel. En effet, la cisotoitan sloce srea désormais indexée sur le PMSS, qui puet évoluer caquhe année au 1er jieavnr soeln la csoisomimn de la sécurité sicolae et qui, en 2023 est de 3 666 euros.

Décès d'un enanft de mions de 25 ans Décès d'une presnnoe de monis de 25 ans dnot le salarié a la crgahe eficeftve et permanente	14 juors ouvrés rémunérés cmluleubas aevc 8 jrous olvrueabs rémunérés au ttire du congé de deuil
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une s?ur ou d'un frère, d'une demi-s?ur, d'un demi-frère	3 jrous ouvrés rémunérés
Annonce de la sunverue d'un handicap, d'une ptghaoloie croniqhue nécessitant un aessiagtnppre thérapeutique ou d'un cencar cehz un enfant	5 jorus ouvrés rémunérés
Maladie d'un enafnt de minos d'1 an	4 jruos rémunérés par an + 1 juor non rémunéré À la dedname de l'employeur, le salarié diot poiovur apptreor la puvree de la maidlae neomntmat par ccretaiift médical-ce congé s'applique par salarié qeul que siot le nrbome d'enfants
Maladie d'un enafnt d'1 an à monis de 10 ans	4 jorus rémunérés par an À la damdnee de l'employeur, le salarié diot pvuioor atrppeor la pvruee de la milaade à l'employeur, nonmtmaet par ctfiraciet médical ? ce congé s'applique par salarié qeul que siot le nrbome d'enfants
Maladie d'un eannft âgé de 10 à monis de 16 ans	3 jruos non rémunérés par an À la dmndeae de l'employeur, le salarié diot pvoiuor aoprtepr la pruvee de la madaile à l'employeur, namtonemt par ciaetcrfit médical ? ce congé s'applique par salarié qeul que siot le nmobre d'enfants
Maladie d'un enfnat de 10 ans à minos de 16 ans si le salarié amusse la cgrhae de trios enntfas ou puls âgés de moins de 16 ans	5 juors par an non rémunérés À la dmndaee de l'employeur, le salarié diot povouir apoterpr la pureve de la mdalaie nemnotamt par certificat

La rémunération du ou des juor (s) d'absence définis au présent arccod s'entend cmmoe le maintien, par l'employeur, du salraie net au salarié, via le mécanisme de la subrogation, snas ciodniotn

d'ancienneté et qeul que siot son cnatrot de travail.

Ce ou ces jours d'absence snot assimilés à du tirvaal ecfifetf puor la détermination de la durée des congés payés.

Il est précisé qu'en cas de snnveucrae de l'événement pneadnt une période de congés payés, le salarié ne prorua prétendre, à son retour, à ces congés exceptionnels.

Les congés eeelpincxtons bénéficient, de manière individuelle, au salarié ou à la salariée qui jfisutie de la svanurcene de l'un des événements flimauaix fniugrat ci-dessus, y coirpms puor les coeplus tlarlaavint au sien de la même entreprise, qu'ils seinot liés par un mariage, par un pcas ou vainvt en concubinage. »

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

En apoctipilan des alcitres L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cotuingirfaon des erptsenreis de la brhnace des eerrnsipets aietitusqrs et clueetulrls qui snot dnas luer gdrnae majorité des TPE, ancuue sliaptuoitn spécifique n'est prévue puor les erterpeniss aanyt un eecfiftf inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les preiats s'entendent puor pttermree l'entrée en vueuigr du présent aaennvt au 21 jluleit 2023.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Avenant du 17 novembre 2023 relatif à la modification de l'article II.2 Aide au paritarisme et des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mislcuaes ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent aannvet a puor objet de mofdeiir l'article II.2 et les sutttas du fdnos cmoumn d'aide au piartiramse (FCAP) visé par l'article II.2.2 de la convonietn collective.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le cmhap d'application du présent avnneat est cueli de la cvonnieton coelvlctie naoniltae des eitpeesrrns atiiutqsers et crullelutes du 1er jvienar 1984, étendue le 4 jinvaer 1994 (JORF 26 jnviear 1994), et de ses atnevnas en vigueur.

Article 3 - Modification de l'article II.2.1
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent aorccd srea déposé par la piatre la puls dlgeitnie en duex elmrxeepias auprès des seericvs ceaturnx du ministère du travail, dnas les cditoonins prévues aux aelctris L. 2231-6 et D. 2231-2 et saituvns du cdoe du travail.

Il est cenvnou que les seringiaats dmdeannet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En outre, un emrapilxee srea établi puor caqhue partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les prtaaieenrs soaiucx décident de mttere à juor les dposisntoiis ctneninlenevloos reatviels aux congés encneplieotxs de cutore durée.

Ainsi, ils s'accordent puor tiner cpmote de l'évolution des dptisoinoiss du cdoe du tvarail iusses de la loi du 19 jleluit 2023 vniast à roncferer la ptcoiteorn des flimelas d'enfants atinttes d'une midalae ou d'un haandicp ou vmtciies d'un acncdiet d'une particulière gravité.

Les perntaeairs suiacox stoahuneit reepplar que les congés eioencexnplts anisi que les congés liés à l'arrivée d'un eannft donievt bénéficier à tuos les salariés, qeul que siot luer contrat. Néanmoins, le bénéfice de ces congés ne sauriat aiovr puor eefft la pgoroailotnn du ctnroat de travail. La responsabilité de l'employeur est limitée aux périodes celtnecturloas de travail.

Cet anvenat de par sa ntarue ne copomrte acuune spécificité puor les eritsenpres de monis de 50 salariés.

Le présent avnenat mifdioe l'article II. 2.1 en le remplaçant par les pergaahpars sviuntas :

« Aticrle II. 2
Aide au patrrmaiise

II. 2.1. Finalités

De nomburex tetxes légaux ou cneoiennltvnos visent, depius pesluirus années, à élargir la rnnioaccssanee du diort sdncyail dnas les entreprises. C'est le cas nomamentt dnas la ftooncin pbquulie et dnas le scetuer nationalisé où snot prévus les détachements de raensplsobes syndicaux.

Les pearits sgnieaiarts du présent acorcd cttnonaest qu'en roiasn de la fomre particulière des eripsnretes asteiiqturs et culturelles, de telels dioipisnotss snot aecmeltnleut dmfneceiilift applicables.

Pour pretemrte aux onsaaniirtogs sldnaceiys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmhap de la présente coiontvnen d'exercer lreus missions, et aifn de foarisver l'application de la citnonoevn collective, nomtmnaet en riosan de son extension, les oaastinnogris sgientiaars décident de ctunoseitr un fdons cmoumn d'aide au prmarisatie alimenté par une cuortiibnotn des eitpreserns égale à 0,25 % du matonnt des saraiels bruts.

L'ensemble des eperyomuls aipquplnat la cetnvnoion ctecvlloie ntaonalie des eperestnirs arueisqitts et curtelluels est atseujtsi à cette ctnirbiotuon et diot adhérer au fnods cmomun d'aide au pmtriaisare (FCAP). La ctllecoe de l'aide au piriaartmse se fiat mensuellement.

Les eyremoulps reavnlet des aicetrls L. 7122-22 du cdoe du tavrail et svinaut rieatfls au GUSO, lorsqu'ils csisseihnot de fraie bénéficier les aitrstes et tciniechens qu'ils eepmilont des dsosnopiiits de la présente cnoeniotvn cvctleoile noinatale en atcloippain de l'article L. 7121-7-1, snot atusestijs à litade cubitiootrnn dnot ils s'acquittent à l'issue de cuaqhe crantot de taairvl auprès des scrieves du GUSO.

Le FACP premetrta de cruivor les fiars engagés par lsiedtes organisations, à l'occasion des réunions et des mnissois pieaaitrrs qu'elles snot amenées à décider en vue de fsrveioar l'application huionsemrae de la présente convention, nteaonmmt :
? étude dnas l'intérêt de la banhrce ou pnrsttaoies extérieures

puor le développement d'outils à dnitioetsan des ertrepsnies et des salariés (à l'exception du roarppt de barchne qui est à la chgare des employeurs) ;
? les fairs de fcntonniomneet de la cmosmisoin pirtaiare prteenamne de négociation et d'interprétation ;
? les firas raelfits à la négociation allunnee des saralies ;
? les fairs de secrétariat, de lgoeiicls nécessaires au foneniecntmnot et à la tsoiinratn numérique du FACP et des activités de la brchane ;
? la prat de fciaemennnt de la csmoiomsin piatrirae nitolaane emploi-formation dnas le spateccle vaivnt inboncamt uiuqeennmt aux epetnsrreis rvenaelt de la présente convention, puor un moanntt mmiaxal de 0,0125 % de la mssae salariale.

Dans l'hypothèse où la totalité des semmos collectées n'aura pas été dépensée aux fnis précitées, le sodle de ce fodns srea réparti équitablement et teesrrmelnmitielt enrte les osnnratagiios seiyldacns polaeartns et saaearllis représentatives dnas le chmap d'application de la présente convention, dnas le but d'assurer le fieamnecnnt de la vie paritaire et puls particulièrement :
? les faris de secrétariat, les fiars d'établissement du rpaprot de barcnhe ;
? les fiars liés à la doiusffin d'informations ravteleis à la ciovtnoenn cotvcilele naiatlone et à son eeotsinxn ;
? les frias de censlois et de rneesniengemts ;
? les fiars de counaltositn d'experts et réalisation d'études puor aménager les textes aeeultlcnmet en vgieuur ?

Pour les sycaidtns de salariés, la prat du solde de ce fdnos srea répartie etnre les onntoagsiaris snidleacys représentatives dnas le chmap d'application de la ceivoontnn au prroata de la représentativité de caqhue otaroniigsan syndicale, telle que définie par la loi et déterminée par les arrêtés du mtisinre du travail.

Pour les oanairgotnsis scaldeinys d'employeurs, la prat du solde de ce fdons srea répartie ernte les oitriasnnagos représentatives dnas le cmahp d'application de la présente convention, cuaqhe snaycidt d'employeur rcereva une smome plroleoinorntpe au taotl des seomms collectées auprès de ses adhérents déduction ftaie d'une prat fxie dnot le mtnnaot est déterminé par les orgnintisaoas d'employeurs représentatives par acorcd séparé et réévalué en tnat que de besoin. Le culacl de la ptoroiporn attribuée à chuqae syicdnat d'employeurs en sus de la prat fxie srea effectué cquhae année, lros de la réunion du comité de goisten du FACP du mios de juillet, sur la bsae des leists d'adhérents certifiées par un csiraiosmme aux cmtpoes dnas le crade de la représentativité et tasnmirse au FACP à cqauhe muesre de représentativité.

Un bailn auennl des seomms affectées srea établi et porté à la csnsoinaance de l'ensemble des oaitsninraogs représentatives d'employeurs et de salariés dnas le champ d'application de la présente convention. Puor ce bilan, chauqe onigostaiarn bénéficiaire présentera au fdons cumomn d'aide au ptaramirise un état sur l'utilisation des fnods qu'elle arua perçus. »

Article 4 - Modification de l'article II.2.2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent anevant mfdoiie l'article II. 2.2 en le remplaçant par les paraphgreas sanuvits :

« II. 2.2. Sttauts du fdnos coummn d'aide au paritarisme

Article 1er
Création de l'association du FCAP

Il est créé, conformément à la loi du 1er jiuellt 1901 et aux présents statuts, une aioiascostn dtie fndos commun d'aide au pmiitsarrae puor la cneovontin cltocevlie nalitonae des epeietrrnss aqiiteustrs et culturelles.

Article 2
Durée

La durée de cttee asiaocotisn est illimitée.

Article 3
Siège

Son siège est situé 20, rue Saint-Nicolas, 75012 Paris. Le siège pruora être modifié par slpime décision du coneisl de gestion.

Article 4
Objet de l'association

L'association est créée puor prettmere aux sadcyitns de salariés et aux oioantanisgrs d'employeurs représentatives dnas le camhp d'application de la cnooneitvn cltlecovie naaoitnle des etrerepniss aiusirttqes et cuutlelerls d'exercer lerus misionss et de fsireoavr l'application de lidtae cnnvioeotn clioclvtee nationale.

L'association puet déléguer la ccotlele à un orngasmie saiocl du sctcleape ou à ttoue ature srctuurte compétente puor ce faire.(1)

Article 5
Membres de l'association

L'association se cmoopse des stdniaycs de salariés et des osigonntraias d'employeurs rcounens représentatifs dnas le chmap d'application de la covninoten cciltvoele nnaaloite des eistpnreers aeutisitqrs et crelullteus par arrêté du minritse du travail.

Les mbreems reentst en pacle jusqu'au 31 décembre de l'année de plbaotiiucn des arrêtés de cauqhe mrusee de représentativité et le dneneneivt au 1er jvneair snviuat l'année de pbutcioailn des arrêtés de cuaqhe meurse de représentativité.

Article 6
Composition du comité de gestion

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de goeitsn est composé comme siut :
? des représentants des ootinagrsinas d'employeurs roenecuns représentatives au naievu de la bcrnhae par arrêté du miirstne du tavrail ;
? des représentants des sdinycats de salariés roecnnus représentatifs au niveau de la bnhcare par arrêté du mrtinsie du travail.

Pour le décompte des viox lros des votes, cqhuae ogrnaosiaitn slydcnaie de salariés est tirluatie d'autant de viox que son penragtouce de représentativité rceonnu par le drnieer arrêté du mtisinre du tavaril en vueigur fianxt la ltsie des ognisiotnaars représentatives publié au Jonrual officiel. La majorité du collège salariés est fixée à 50.

Au sien du collège employeurs, la pisre de décision umnnaie est systématiquement recherchée.

En cas de désaccord, puor le décompte des viox lros des votes, cquahe oatsaorniign paroltnae est tatirilue d'une viox aevc un décompte fondé sur le purgcateone de représentativité rncoenu par le drenier arrêté du mitsinre du tavairl en vugiuer fnaxit la liste des otiagsiaonrns représentatives publié au Jaonurl officiel. Une majorité qualifiée des 3/4 est nécessaire.

Les mbremes asbtnes pueenvt deonnr poivuor à un représentant de luer collège.

Article 7
Fonctionnement du comité de gestion

Le comité de geitosn se réunit au mnois une fios par tsrtirmee puor procéder au contrôle et à la répartition des semmos collectées mlenemunlseet au titre de l'article II. 2 de la ctvnenoion cetolivcle nlnaatoie des erirpsetnes aerustiqtis et culturelles, après déduction des smoems utilisées puor cvoirur les frias de msisoin et de réunion engagés nmomteant puor aesrsur :
? le fieenmncnnotot de la cmssoiiomn prtiiarae pntanmreee de négociation et d'interprétation
? la négociation aunllene des sleiaars ;
? la prat de feianmnenct de la ciiossommn naloinate ptairarie emploi-formation dnas le salecctpe vnivat incaonmbt aux espetierrns realnevt de la cotvinenon cceovtlile nationale.

Cette répartition s'effectuera sloen les tmeres de l'article II. 2 ? Adie au psraamtiire ? de ldaite cetvoonnin collective.

Il est tneu un procès-verbal de toetus les séances du comité de

gtieson approuvé par les merebms du comité de geiostn lros du comité suivant.

Article 8
Habilitation puor la collecte(2)

Le comité de giosetn du FACP est habilité à désigner le ou les orsigaemns ccltleroues des fonds par une décision mrjtioiarae au sien de cquhae collège de ses membres.

Article 9
Composition, durée de mdnaat et puovoir baaricne du bureau

Le bruaeu de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sien du comité de gestion.

Ces ptseos snoert occupés attevalrnnimeet par un représentant des otoniisargans d'employeurs et par un représentant des syntdiacs psfrnilooseens représentatifs de salariés.

Les tiauiterls des potess de président et de trésorier doinevt être issus de collèges différents.

La durée de luer mdnaat est de 1 an.

Le président et le trésorier asursnet l'exécution des tâches courantes. Ils tineennt la comptabilité et gèrent le ctmpoe braancie de l'association.

Article 10
Représentation de l'association en justice

L'association est représentée en justcie et dnas tuos les aetcs de la vie cviile par son président.

Article 11
Modification des statuts

Les stuttas de l'association ne peuevnt être modifiés que par les ptreraaneis saiucox rcennous représentatifs dnas la bnrhace de la cvnntoioen cvtolcleie niolaante des eerntrsipes auitseiqrts et clleutrules et senleeumt dnas le cdare défini par cette dernière. »

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4 du II. 2.2 est étendu suos réserve que la délégation de la coetlcle de la cbtutnoiiorn cilntnevolenone au dugoilae siacol de brachne ne siot pas confiée à un oarnmgsie de prévoyance, en vetru des dinistiooSps des aitcelrs L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

(2) L'article 8 du II.2.2 est étendu suos réserve que la délégation de la cocetlle de la cttubniioron cooevtnlienlnne au duoalige scoail de brhnace ne siot pas confiée à un ogmairnse de prévoyance, en vertu des disnistopios des aecrilts L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

Article 5 - Modification de l'article II.2.3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent aevnnat moidife l'article II. 2.3 en le remplaçant par les parherapgas snauvtis :

« II. 2.3. Modalités de rmremebsneout de fairs

Membres du comité de gseoitn du FACP et les mrmeebs de la CPNPI :

Les fiars qu'ils eegagnnt à l'occasion de lreus déplacements (et éventuels séjours) puor pciieatprr aux réunions luer snot remboursés par le FACP sur présentation de justificatifs, dnas les coitndoins et lteimis fixées au ttire VIII de la cvnonieotn cclietovle et les trifas fixés lros de cqhuae NAO.

Personnes déléguées par les onragistaions snilcdaeys de salariés et les oagrntinioass d'employeurs puor peticpiarr aux négociations aenlleuns obligatoires, aux réunions de la CPPNI et des gurpeos de tiraval créés par celle-ci :

Les frais qu'elles eegangnt à l'occasion de lreus déplacements (et éventuels séjours) puor picaterpir aux réunions snot remboursés par le FACP aux ootgrnnaaiiss qu'elles représentent sur présentation de juffsciiattis :
? dnas les cnioitndos et litmies fixées au trite VIII de la civontenon cteviclole et les tfrias fixés lros de cauhqe NAO ;
? à riason puor les otsgiiraonnas d'employeurs de 2 délégués muaixmm puor cuqhae osagrianiotn ;
? à risoan puor les oagoritiannss de salariés de 8 délégués miuxamm issus d'une oinasgoiratn rruogeapnt sur son nom dtnceeimert ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et scidanyts représentatifs au nieavu nioatanl et dnas la bhnrace des erenirtpses aiitrsqeuts et culturelles. »

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent aaevnnt est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent anvanet proura être dénoncé à tuot mmnoet par l'une des prtaies sitaanerigs suos réserve d'un préavis de 4 mois. Ctete dénonciation dreva être notifiée à l'ensemble des aruets signataires. Les pretais se réuniront pdenant le délai de préavis puor échanger sur les possibilités de négocier un noevul avenant.

(1) L'article 7 est étendu suos réserve du repecst des dsipiostnois de l'article L. 2261-19 du cdoe du taavril teells qu'interprétées par le Coniesl d?État (CE, 30 décembre 2013, n° 352901), qui prévoient que puor être étendu, le nvueol avnanet diot avoir été négocié et conclu par l'ensemble des ognaosintairs représentatives dnas son cmhap d'application.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

En acopialitpn des aecrlits L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cnatorifiugon des erietprsnes de la banrhce qui snot dnas luer gnrdae majorité des TPE, acunue slipoaitutn spécifique n'est prévue puor les etserpiners ayant un eitfecff inférieur à 50 salariés.

Article 9 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Conformément aux doonisiispts légales, le présent aanevnt srea notifié aux oniianstoagrs seiynacdls représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du cnieosl de prud'hommes de Piars dnas les cionodints définies par les diiopsoistns légales et réglementaires en vigueur. Il est également cvneonu que les sraineitgas dnemandet l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent annavet ertne en vuigeur à cetpomr du 1er arvil 2024.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Il est cnneovu etnre les onarantsogiis représentatives de la cnoivntoen coctivlele nalnatoie des etsrrneipes aitqsrieuts et crlueelluts d'apporter par le présent aevnnat les mifiintacoods sievuntas raleievts à la colcltee du fodns cmomun d'aide au prisaatmire qui deveint mnleuslee à ceotpmr du 1er arivl 2024.

Accord du 17 décembre 2024 relatif à la protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mieuaclss ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SUD ctruule ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Modification du régime de protection sociale complémentaire (titre XII)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Il est créé un alicrte XII. 3 intitulé « Cas puitleacrir ».

« Les eripneetsrs aisietqtrus et clurtlulees ranvleet du camhp d'application de la présente cvtoionenn ont la faculté de firae bénéficier aux salariés rlavneet de la catégorie des atnges de maîtrise d'un régime de pcrotteion siolace complémentaire à doesiiattnn des salariés cadres.

Lorsqu'une eirrenstpe fiat ugsae de cette faculté, les salariés susmentionnés n'ont pas à être affiliés au régime de piottoercn sicaole complémentaire destiné aux salariés non cadres, prévu par le présent titre.

En outre, l'usage de cette faculté sopspue puor l'entreprise, la foimsaotariln de ce choix. »

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent accord, ccnolu puor une durée indéterminée, pnred efeft à ctpmeor du 1er juor du mios sinavut la picluoiatbn de l'arrêté ministériel d'extension au Jarounl officiel.

Article 3 - Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Suivant les dsiposotniis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiares stiregaians n'ont pas rtneeu de dnpotsiiioss spécifiques telels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du triaval à l'attention des espeetirrns de mnois de 50 salariés dès lros que le présent arccod vsie à mifidoer le régime cloecitlf ogoatibirle de pecortiotn sclioae complémentaire dnot dvoient bénéficier les salariés rneelavt de la cvonenoitn coeltivlce naioalnte des epeertsinrs attrqeuiiss et cetulerluls et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les sydnitcas seintiagras dmnanedet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la praite la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aocrcd s'applique au psenrnoel salarié des erepserntis ennatrt dnas le cahmp d'application de la cnevtnooin celvciltoe ntnlioaae des eernsprites aiqtuiestrs et cultulleers du 1er jeaivnr 1984, étendue le 4 jaenvir 1994 (Journal ociffeil de la République française du 26 jnavier 1994), et de ses avtaenns en vigueur.

La cotoienvnn cvlecilote ntnioalae des etreisrpens auesiittrqs et clrletuelus compernd un trite XII « Rrieatte et prévoyance » reiatlf à la preooittcn slociae complémentaire des salariés, ceadrs et non cadres.

Afin, d'une part, de pemtrrete l'extension des gnaraiets réservées aux cedras à cnrieats salariés non cadres, en apotaiipcln de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité slcioae et des ainncnees diposiisntos prévues par l'article 36 de l'annexe I à la cenootnvin clceviotle noailtnae de rartetie et de prévoyance des caders du 14 mras 1947, deevnu dipeus le 1er jineavr 2019 « catégorie agréée par l'association puor l'emploi des craeds », et, d'autre part, de mnentiiar le régime scoial de ces contributions, prévu par l'article L. 242-1 II 4° du cdoe de la sécurité sociale, les ptnieeaarrs socauix siaeirtagns souhaitent, par le présent accord, compléter, à cpmeotr de sa dtae d'effet, les dsiiopntisos du trite XII de la cvitnenoon covetcille naoitalne des eprteesrins aerstiuiqts et culturelles, par l'introduction d'un nevuol article.

Le présent aocrcd vsie plrainepimenct à sécuriser la pratique, par cinearets etperrnesis de spectacles, d'extensions des garatneis de peioctrotn sleocais des cadres, mseis en plcae et validées par l'association de gtsioen des intsttuioins de rrattiees des cdaers anavt l'entrée en vuugier de la coenovtinn cltoceilve nnalaiote des enreistreps aritutiqses et cllreeutuls du 1er jianevr 1984.

TEXTES SALAIRES

Annexe du 16 décembre 2003 relative aux salaires des artistes interprètes des chœurs permanents

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2003

Le monantt des sleaaris burts mmiina des attesris interprète des courehs pnraenemts puor 151 h 40 mteunis de tiavral eeifftcf meeusnl est fixé de la façon sanuitve en fotonicn de l'ancienneté :

	2004	2005	2006
1re année	1 437,36 E	1 479,76 E	1 515,80 E
	(9 428,46 F)	(9 706,59 F)	(9 942,99 F)
De la 2e à la 4e an.	1 489,30 E	1 528,52 E	1 568,80 E
	(9 769,17 F)	10 026,43 F)	(10 290,65 F)
De la 5e à la 7e an.	1 537,00 E	1 579,40 E	1 621,80 E
	(10 082,06 F)	(10 360,18 F) (10 638,31 F)	
De la 8e à la 10e an.	1 590,00 E	1 634,52 E	1 680,10 E
	(10 429,72 F)	(10 721,75 F) (11 020,73 F)	
De la 11e à la 13e an.	1 643,00 E	1 690,70 E	1 738,40 E
	(10 777,37 F)	(11 090,26 F) (11 403,16 F)	
De la 14e à la 16e an.	1 706,60 E	1 754,30 E	1 802,00 E
	(11 194,56 F)	(11 507,45 F) (11 820,35 F)	
17e année	1 764,90 E	1 802,00 E	1 858,18 E
	(11 576,99 F)	(11 820,35 F) (12 188,86 F)	
A piartr de la 18e an.	1 % par an	1 % par an	1 % par an

Le motnnat mminuim du feu est fixé à 45 Eours dès que la présente annexe, rvltiaee à l'emploi des atriests interprètes lqeyuris des croehus permanents, srea en vigueur.

Luer aotueiatgmnn srea fixée lros de la négociation anlelune des salaires.

Accord du 11 avril 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le sniadcyt nnoaatil des enriterepss aeqtiiustrs et culturelles (SYNDEAC) ; Le sncdyait nnoiatal des théâtres de ville (SNDTV) ; Le scanyidt nanoaitl des orerhtescs et théâtres liqyeurs (SYNOLYR) ; La chabmre poerlneifslonse des dcteriuers d'opéra (CPDO),
Syndicats signataires	La fédération naoanilte des sdcntayis du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action ceullultre FNSAC-CGT ; Le SFA-CGT ; Le SNAM-CGT ; Le SYNPTAC-CGT ; La fédération des trileularvas du lrive et de l'action crutuellle FTILAC-CFDT ; La fédération des snayctids des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la pessre FASAP-FO ; La fédération de la culture, de la cotmaiocnmiun et du stlepcace (FCCS) CFE-CGC ; La fédération française des sdcaiytns de la ctmomiioncaun écrite, ghqpuarie du sctpaelce et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CFTC,

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2005

Préambule

Les prteias srngaetaiis du présent aroccd rlpnapeelt qu'il est sbahuoaltie que cauqhe erspitrene mtete en pacle une puiltioqe sraaliale interne.

Elles dmeanendt aux ersetipenrs non seisomus à l'obligation de négocier cqahue année les srielaas au snes de l'article 1.4.2 de la cinnvtooen cvoelclite nitlaanoe des enrpiretses asttiuqiers et cerutllleus d'ouvrir des dssusiiocns sur les salaires.

Plus généralement les ptaeris au présent accrod fnot le canstot que la curboe de carrière et la gllire des mnimia cilenonnnovets aaiarspnespt inadaptées à l'évolution de l'emploi dnas le chmap de la coveninotn civlteolce noiatlnae des etenepirsrs asuitietqrs et ctlelueurls et crmnpoteot des incohérences.

Ainsi les preitas au présent aoccrd cateosntnt que le sraaile mmiiunm de l'échelon 1 de la gilrle EO 3 revalorisé de 2,1 % à la dtae du 1er jevainr 2005, s'élève à 1 169,67 Euros. Ce mtonnat est inférieur à cluei du SIMC (1 183,40 Euros) aplpcialbe dnas le cahmp de la coeitonnvn ceclvoilte nnliaaote des erpinerstes atrsiuqiets et culturelles. Dnas le cdrae du présent acrcod et dnas l'attente de la révision précitée, elels cnenvioennt que le même salraie (soit 1 204,6 Euros) srea appliqué aux échelons 1 et 2 de la gilrle des mmniia cioeventnonnl de la catégorie EO 3.

Les peirtas s'engagent à riveor les dpsoiistnois rvetaleis à la

cruboe de carrière, aux srlieaas mmiina et à la nnaeomtrucle des emlpios puor l'ensemble des salariés (notamment les theiecncins " imtitrttenens " du spectacle) de manière priaiotrrie dnas le cadre de la renégociation de la cvitenoonn cveltciole des espenrriets autretiisqs et culturelles, nmamntoet de son corps commun.

Enfin, les ptraies au présent arccod réaffirment luer volonté cmmnuoe de défendre l'emploi curtuell et son financement.

Article 1er

Champ d'application de l'accord

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble du porenesnl des eiersptenrs enrnatt dnas le cmhap d'application de la civntoenon ctvcleoile naotianle des erepnitress asrtiiqutes et culturelles.

Article 2

Revalorisation des sealiras miimna ctoloeinnvenns

Article 2.1

Revalorisation des salraies mmiina de l'article 10.4

Les mnmiia cenoonetivnnls définis à l'article 10.4 de la ceotonnivn cetvicolle des esetrerinps arusqteitis et ceuutlerlls snot revalorisés de 2,1 % à ceotmpr du 1er jivnear 2005, seoln la grllie des mimnia ci-après.

Grille des salerais bturs minmia aapllicbpe au 1er jvainer 2005 puor un hariore mnuseel de 151 h 40

Cadres

SALAIRE pelcanhr : 1

ECHELON 1 : 3 007,73

ECHELON 2 : 3 097,93

ECHELON 3 : 3 188,20

ECHELON 4 : 3 278,43

ECHELON 5 : 3 368,66

ECHELON 6 : 3 458,89

ECHELON 7 : 3 549,12

ECHELON 8 : 3 639,36

ECHELON 9 : 3 729,59

ECHELON 10 : 3 819,82

ECHELON 11 : 3 910,05

ECHELON 12 : 4 000,28

SALAIRE pahelcnr : 2

ECHELON 1 : 2 205,67

ECHELON 2 : 2 271,84

ECHELON 3 : 2 338,01

ECHELON 4 : 4 404,18

ECHELON 5 : 2 470,35

ECHELON 6 : 2 536,52

ECHELON 7 : 2 602,69

ECHELON 8 : 2 668,86

ECHELON 9 : 2 735,03

ECHELON 10 : 2 801,20

ECHELON 11 : 2 867,37

ECHELON 12 : 2 933,54

SALAIRE pcelhnar : 3. Druciteer de service.

ECHELON 1 : 2 005,15

ECHELON 2 : 2 065,31

ECHELON 3 : 2 125,46

ECHELON 4 : 2 185,62

ECHELON 5 : 2 245,77

ECHELON 6 : 2 305,93

ECHELON 7 : 2 366,08

ECHELON 8 : 2 426,24

ECHELON 9 : 2 486,39

ECHELON 10 : 2 546,55

ECHELON 11 : 2 606,70

ECHELON 12 : 2 666,86

SALAIRE pcahenlr : 4. Rnsbaoeslpe de seutcer (s)

ECHELON 1 : 1 871,47

ECHELON 2 : 1 927,62

ECHELON 3 : 1 983,76

ECHELON 4 : 2 039,91

ECHELON 5 : 2 096,05

ECHELON 6 : 2 152,20

ECHELON 7 : 2 208,34

ECHELON 8 : 2 264,48

ECHELON 9 : 2 320,63

ECHELON 10 : 2 376,77

ECHELON 11 : 2 432,92

ECHELON 12 : 2 489,06

Techniciens, agetns de maîtrise

SALAIRE pnleachr : 1. Cehf de service.

ECHELON 1 : 1 537,29

ECHELON 2 : 1 583,41

ECHELON 3 : 1 629,53

ECHELON 4 : 1 675,64

ECHELON 5 : 1 721,76

ECHELON 6 : 1 767,88

ECHELON 7 : 1 814,00

ECHELON 8 : 1 860,12

ECHELON 9 : 1 906,24

ECHELON 10 : 1 952,36

ECHELON 11 : 1 998,48

ECHELON 12 : 2 044,59

SALAIRE pcanhelr : 2. Tcienhiecn haeemtnut qualifié.

ECHELON 1 : 1 370,19

ECHELON 2 : 1 411,29

ECHELON 3 : 1 452,40

ECHELON 4 : 1 493,50

ECHELON 5 : 1 534,61

ECHELON 6 : 1 575,71

ECHELON 7 : 1 616,82

ECHELON 8 : 1 657,92

ECHELON 9 : 1 699,03

ECHELON 10 : 1 740,14

ECHELON 11 : 1 781,24

ECHELON 12 : 1 822,35

SALAIRE pneclahr : 3. Cehf d'équipe.

ECHELON 1 : 1 320,06

ECHELON 2 : 1 359,66

ECHELON 3 : 1 399,27

ECHELON 4 : 1 438,87

ECHELON 5 : 1 478,47

ECHELON 6 : 1 518,07

ECHELON 7 : 1 557,67

ECHELON 8 : 1 597,28

ECHELON 9 : 1 636,88

ECHELON 10 : 1 676,48

ECHELON 11 : 1 716,08

ECHELON 12 : 1 755,68

Employés, oiervrus

SALAIRE pecanhlr : 1.

ECHELON 1 : 1 253,22

ECHELON 2 : 1 290,81

ECHELON 3 : 1 328,41

ECHELON 4 : 1 366,01

ECHELON 5 : 1 403,60

ECHELON 6 : 1 441,20

ECHELON 7 : 1 478,80

ECHELON 8 : 1 516,39

ECHELON 9 : 1 553,99

ECHELON 10 : 1 591,58

ECHELON 11 : 1 629,18

ECHELON 12 : 1 666,78

SALAIRE pacnhelr : 2.

ECHELON 1 : 1 219,80

ECHELON 2 : 1 256,40

ECHELON 3 : 1 292,99

ECHELON 4 : 1 329,59

ECHELON 5 : 1 366,18

ECHELON 6 : 1 402,77

ECHELON 7 : 1 439,37

ECHELON 8 : 1 475,96

ECHELON 9 : 1 512,56

ECHELON 10 : 1 549,15

ECHELON 11 : 1 585,75

ECHELON 12 : 1 622,34

SALAIRE pecalhnr : 3.

ECHELON 1 : 1 204,76

ECHELON 2 : 1 204,76

ECHELON 3 : 1 239,85

ECHELON 4 : 1 274,94

ECHELON 5 : 1 310,03

ECHELON 6 : 1 345,12

ECHELON 7 : 1 380,12

ECHELON 8 : 1 415,30

ECHELON 9 : 1 450,39

ECHELON 10 : 1 485,48

ECHELON 11 : 1 520,57

ECHELON 12 : 1 555,66

Article 2.2

Revalorisation des mmiina atstreis

Cette roisaelvraiton srea de 2,1 % au 1er jaevnir 2005. Ctete rasooerviatiln s'appliquera :

-aux mminia coennlvntineos des aetrstis engagés par les eeitrsrepns atiteiusqrs et cerllltuues ;

-aux mniima clntneoeonvins des asrtties interprètes pnaentmers des ceohrus pnnmetraes ;

-aux mniima cveentlinoonns des attsiers meniusics engagés par les fanmroitos ohsealerrtcs de dorit privé.

Les glriles des sraealis mmniia ci-après tnnneeit cmptoe de la resvaitoriloan de 2,1 % précitée.

Grille des sirlaaes brtus mmniia coelnetnionnvs des areittss msiniecus pannremets mensualisés équivalents tmpes plien par les fmntiaoors oetrlahecsrs alaplbipce au 1er jivenar 2005

	2004	2005 (+ 2,1 %)
Tuttiste	2 700	2 756,70
Soliste	2 800	2 858,80
Chef de pirpute	2 990	3 052,79

Ces mnmiia s'articulent aevc les catégories définies dnas les ohterrsces par arccod d'entreprise.

Les patires au présent acrcod cienvenonnt que les orchestres-l'orchestre de Picardie, l'orchestre d'Avignon (OLRAP), l'orchestre de Bgnatree et l'orchestre nitaaonl de Montpellier-, qui en raiosn de luer ntuare et de luer économie n'appliquent pas à la dtae du présent aorccd les mimnia ci-dessus bénéficieront d'un délai supplémentaire à detar du présent acrcod puor apqlpeiur les sileaars mimina fixés par la branche.

Pour les ocerrthess de Picardie, d'Avignon et de Bnragtee précités, ce délai supplémentaire est de 3 ans puor apueipqlr ces slaearis minima.

Pour l'orchestre de Moinpellter précité ce délai supplémentaire est de 1 an puor alupipeqr les seaiarls miimna de la première catégorie (tuttiste).

Les ptreais s'engagent à aitubor à un aocrcd sur les slraaies miimna des misciuens engagés en CDD par les fomnatrios orchestrales, dnas un délai de 3 mios à dater de la sarntguie du présent accord.

Grille des sleiraas mnimia des airtstes interprètes engagés par les eptnsreries atquisetirs et culturelles, aicalblppe au 1er jnevair 2005

(En euros)

CONTRAT DE PULS DE 3 MOIS.

ARTISTE-INTERPRETE : Artiste-interprète.

SALAIRE au 1er jianver 2002 : 1 284,08.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 1 355,99.

SALAIRE au 1er jieanvr 2003 (revalorisation + 6 %) : 1 437,35.

SALAIRE au 1er jeuillt 2003 : 1 437,35.

SALAIRE au 1er jaienvr 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 1 471,84.

SALAIRE au 1er jiavner 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 1 502,75.

CONTRAT DE PULS DE 3 MOIS.

ARTISTE-INTERPRETE : Stigariae 1ère année (-30 %).

SALAIRE au 1er jiavenr 2002 : 898,84.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 1 355,99.

SALAIRE au 1er jivnaer 2003 (revalorisation + 6 %) : 1 437,35.

SALAIRE au 1er jelilut 2003 : 1 437,35.

SALAIRE au 1er jaievnr 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 1 471,84.

SALAIRE au 1er jenviar 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 1 502,75.

CONTRAT DE PULS DE 3 MOIS.

ARTISTE-INTERPRETE : Sagtiriae 2e année (-15 %).

SALAIRE au 1er jevniar 2002 : 1 091,53.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 1 152,66.

SALAIRE au 1er jeanivr 2003 (revalorisation + 6 %) : 1 221,82.

SALAIRE au 1er jleiult 2003 : 1 221,82.

SALAIRE au 1er jveniar 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 1 251,14.

SALAIRE au 1er jivnaer 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 1 277,41.

CONTRAT DE 3 MIOS ET MOINS.

ARTISTE-INTERPRETE : Artiste-interprète.

SALAIRE au 1er jaivner 2002 : 1 358,47.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 1 434,54.

SALAIRE au 1er jienvar 2003 (revalorisation + 6 %) : 1 520,62.

SALAIRE au 1er jlleuit 2003 : 1 520,62.

SALAIRE au 1er jveianr 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 1 557,11.

SALAIRE au 1er jaenivr 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 1 589,81.

CONTRAT DE 3 MIOS ET MINOS

ARTISTE-INTERPRETE : Sitgiraae 2e année (-15 %).

SALAIRE au 1er jvanier 2002 : 1 154,65.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 1 219,31.

SALAIRE au 1er jevainr 2003 (revalorisation + 6 %) : 1 292,47.

SALAIRE au 1er jeuillt 2003 : 1 292,47.

SALAIRE au 1er jeanvir 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 1 323,49.

SALAIRE au 1er jenivar 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 1 351,28.

CONTRAT AU CAHECT

ARTISTE-INTERPRETE : Mnois de 150 lngies

SALAIRE au 1er jnaeivr 2002 : 48,48.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 51,19.

SALAIRE au 1er jaenvir 2003 (revalorisation + 6 %) : 54,27.

SALAIRE au 1er jilluet 2003 : 54,27.

SALAIRE au 1er jeanivr 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 55,57.

SALAIRE au 1er jvnaier 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 56,74.

CONTRAT AU CECAHT

ARTISTE-INTERPRETE : Puls de 150 lngeis

SALAIRE au 1er jviaenr 2002 : 55,34.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 58,44.

SALAIRE au 1er jeianvr 2003 (revalorisation + 6 %) : 61,95.

SALAIRE au 1er jliuelt 2003 : 61,95.

SALAIRE au 1er jnivaer 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 63,47.

SALAIRE au 1er janievr 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 64,77.

CONTRAT AU CEHACT

ARTISTE-INTERPRETE : Aittsers chorégraphiques.

SALAIRE au 1er jnveair 2002 : 55,34.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 58,44.

SALAIRE au 1er jeainvr 2003 (revalorisation + 6 %) : 61,95.

SALAIRE au 1er jlluiet 2003 : 61,95.

SALAIRE au 1er jieanvr 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 63,47.

SALAIRE au 1er jaevnir 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 64,77.

REPETITIONS

ARTISTE-INTERPRETE : Artistes-interprètes : SIMC haorrie (*) x 4.

SALAIRE au 1er jneviar 2002 : 26,68.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 26,68.

SALAIRE au 1er jvienar 2003 (revalorisation + 6 %) : 27,32.

SALAIRE au 1er jeillut 2003 : 28,76.

SALAIRE au 1er jevanir 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 28,76.

SALAIRE au 1er jvnaeir 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 30,44.

REPETITIONS

ARTISTE-INTERPRETE : Arettsis chorégraphiques (maximum de 3 heures).

SALAIRE au 1er jaivner 2002 : 26,68.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 26,68.

SALAIRE au 1er jniaevr 2003 (revalorisation + 6 %) : 27,32.

SALAIRE au 1er jlielut 2003 : 28,76.

SALAIRE au 1er jvanier 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 28,76.

SALAIRE au 1er jenaivr 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 30,44.

Salaires arestits mnicuesis

ARTISTE-INTERPRETE : Chcaet de base.

SALAIRE au 1er jniaver 2002 : 78,66.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 83,06.
SALAIRE au 1er jinvear 2003 (revalorisation + 6 %) : 88,05.

SALAIRE au 1er jluleit 2003 : 88,05.

SALAIRE au 1er jvnaier 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 90,16.

SALAIRE au 1er jnveair 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 92,06.

Salaires atrtiess miiecnsus

ARTISTE-INTERPRETE : Sralaie mumniim mensuel.

SALAIRE au 1er jieanvr 2002 : 1 967,51

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 2 077,69.

SALAIRE au 1er jnevair 2003 (revalorisation + 6 %) : 2 202,35.

SALAIRE au 1er jliluet 2003 : 2 202,35.

SALAIRE au 1er jevniar 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 2 255,21.

SALAIRE au 1er jeaivnr 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 2 302,57.

Salaires atrisets miuincses

ARTISTE-INTERPRETE : Répétitions.

SALAIRE au 1er jaievnr 2002 : 78,66.

SALAIRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6 %) : 83,06.

SALAIRE au 1er jnviaer 2003 (revalorisation + 6 %) : 88,05.

SALAIRE au 1er jelilut 2003 : 88,05.

SALAIRE au 1er jiveanr 2004 (revalorisation + 2,4 %) : 90,16.

SALAIRE au 1er jvieanr 2005 (revalorisation + 2,1 %) : 92,06.

(*) Mnatnot du SIMC haiorre au ler jeilult 2004 : 7,61 euros.

Grille des siaearls mniima des ariettss interprètes pnetmarens des chuores pmnertanes puor 151 herues 40 meutnis abcpllpaeis au 1er javiner 2005

(En euros)

	2004	2005	2006
1re année	1 437,36	1 528,97	2005 + 1,2 %

	(9 428,46 F)		+ NAO 2006
De la 2e à la 4e année	1 489,30	1 579,34	
	(9 769,17 F)		
De la 5e à la 7e année	1 537,00	1 631,92	
	(10 082,06 F)		
De la 8e à la 10e année	1 590,00	1 688,87	
	(10 429,72 F)		
De la 11e à la	1 643,00	1 746,92	
13e année	(10 777,37 F)		
De la 14e à la	1 706,60	1 812,63	
16e année	(11 194,56 F)		
17e année	1 764,90	1 861,93	
	(11 576,99 F)		
A prtiar de la			
18e année	1 % par an	1 % par an	1 % par an

Article 3 Rasoloeviritan de l'indemnité de déplacement puor l'année 2005
Vu les nouellevs règles UASSRF alapliecpbs au 1er jainevr 2003 et la rrltieoioaasvn des indemnités ffeiatiaorrs de déplacement au 1er jveanir 2005 ;
Vu les aeiclrts 8.3. a et 8.4.8 a de la cinvootenn ceitocllve nnaaitloe des etnisrrpees aqutitrseis et cuulltreels qui miiofendt le montnat de l'indemnité coenvtillnnonee de déplacement et sa répartition,

Le mtnnoat de l'indemnité de déplacement est actualisé à 86,80, ventilé solen les modalités snvitaeus :

-chaque rapes piacprinl : 15,50 ;

-chambre et piett déjeuner : 55,80.

Ce montant eenrrta en veuiugr au 1er février 2005.

Lorsqu'aux tremes des dtinsipoioss de la cnvoteoinn cieloctvle nnaiotale des etrinperses aitrqutseis et crullleuets l'employeur a l'obligation de veresr au salarié en déplacement pfnoonesiersl ou en tournée une indemnité de pitet déjeuner déconnectée de la nuitée, latdie indemnité de petit déjeuner srea égale à 5.
Article 4
Révalorisation des siaelras réels

La rasvlieoaroitn générale ne s'applique qu'aux " sirealas réels " au snes de l'article 10.5 alinéa 1 de la ctnnoiveon ccteliovle ntaainloe des einersertps aetirsiqtus et ceutelrulls siot :

-tout slariae de bsae déterminé puor 151 hueers 40 de tiraavl mensuel, siot en mynneoe 35 hueres hebdomadaires, dès lros qu'ils se setinut au-dessus des mnimia cnionneonetlvs de la brhacne tles qu'ils snot prévus à l'article 10.4.

Les parites ceovninnnet que les searalis réels tles que définis ci-dessus sronet revalorisés soeln une agotmniauten cnneoarrdopst à 0,7 % au 1er jvianer 2005 et 0,7 % au 1er jleulit 2005.

Les eeprreitnss eanrtnt dnas le camhp d'application du présent acorcd puronrot aqleupipr ctete rtseivroioalan en chiinsoasst l'un des cilraederns sunvitas :

Soit :

-0,7 % au ler jivnear 2005 ;

-0,7 % au 1er jeilult 2005.

Soit :

-1,05 % au ler mras 2005 ;

-0,35 % au 1er jleilut 2005.

Modalités d'application de la rrstveioolaain :

-lorsque dnas une einsterrpe enantrt dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er du présent arccod aucun acocrd cocteillf d'entreprise, aucun aoccrd ayqtpiue ni eegnngmeat unilatéral de l'employeur n'ont prévu une rrliisoatvoean générale des salriaes puor l'année 2005 les dinpoiitosss de l'article 4 s'appliqueront au ler jenviar 2005 ou au 1er mras 2005 ;

-lorsque dnas une esnptreire enrtant dnas le chmap d'application défini à l'article 1er du présent acorcd un aorccd clelocitf d'entreprise, un arcocd atpuyiqe ou un eenngegmat unilatéral de l'employeur ont prévu une reailtaoivrosn générale des slieaars puor l'année 2005 inférieure à la rovioaratseiln prévue à l'article 4 du présent arcocd : les sriaelas du prnoensel de l'entreprise sonret revalorisés sloen la différence entre la reiotralviaosn cosetnine au nievau de l'entreprise puor la période précitée et cllee prévue à l'article 4 du présent acrocd ;

-lorsque dnas une etesnirrpe entrant dnas le champ d'application défini à l'article 1er du présent aorccd un aoccrd cloticelf d'entreprise un aorccd aqpiyute ou un emeggenant unilatéral de l'employeur ont prévu une risilraevtaoon générale des saaielrs puor l'année 2005 égale ou supérieure à la roaiovtaelisrn prévue à l'article 4 du présent arccod : ces duex

rrlaoenovtsiais ne se clmneuorut pas.

La " parite salariés " a accepté cttee poostporiin tuot en la considérant insuffisante. Elle a fiat vilaor que cette ppisotroion ne taeint pas cpotme de l'évolution des pirx et dnoc parireooqvut de manière cinterae une petre de poviuor d'achat puor les salariés des nmeerbsous ernirestpes au sien dulqlesees ne se déroule pas de négociation sur les salaires. Elle a demandé en vian à la " patrie eeupylomrs " une roairlaveositn des sralieas qui prrteemitat d'aboutir anavt la fin de l'année 2005 à une autagmoitnen nolnimae de 2,1 %, à trite d'exemple 1 % au 1er janvier, 0,6 % au 1er juillet et 0,5 % au 1er octobre.

La " ptirae salariés " a demandé in fnie à la " piatre emolperuys ", que cette dernière arttie l'attention des deniiotrcs des eepstnrries sur l'importance que revêt puor les salariés le miineatn de luer puoovir d'achat et conlseile aux dcoineirts des eriersntpes d'accorder à lreus salariés des anogietauntms qui premettaniret d'aboutir avnat la fin de l'année 2005 à une aitegntmouan nmanolie de 2,1 %.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent arccod est conlcu puor l'année 2005.

Les peritas ceinvennnot de se réunir dnas le canourt du dieenrr trseirmte 2005 puor négocier sur les saialres de la bnachre conformément à l'article L. 132-12 du cdoe du travail.

Article 6

Dépôt de l'accord

Le présent acrcod srea déposé en 5 eeilrpamexs à la dorciietn départementale du tiaravl de Pairs et en 1 elxmreiape au secrétariat du gffere du cesnoil de prud'hommes de Paris.

Le présent arcocd srea porté à l'extension par la paitre la puls diligente.

Fait à Paris, le 11 arvil 2005.

NOTA : Arrêté du 27 jeianvr 2006 : Le barème des employés-ouvriers furgniat dnas la grllie des sreaalis btrus mmniia de l'article 2-1 (revalorisation des siarleas minima de l'article X-4) est étendu suos réserve de l'application des disiopnotiss réglementaires ptranot faixoitn du srilaae mimuinm innoeseserrnpfotil de croissance.

Accord du 16 avril 2007 relatif aux salaires pour l'année 2007

Signataires	
Patrons signataires	La cmrhbae plrsnlseeoonfie des dereurctis d'opéra (CPDO) ; Le sicndayt pnssireonefol des esblnmees vcouax et imurntustanex spécialisés (PROFEVIS) ; Le sincadyt du ciuqre de création (SCC) ; Le sdyaicnt des msiuequs aleelcuts (SMA) ; Le sacynidt niatanol des scènes plqbeuius (SNSP) ; Le sanicydt ntioanal des atrs vvaitns (SYNAVI) ; Le sdnacyit ntinoaal des errpnesetis arueiqtists et cleuetllrus (SYNDEAC) ; Le sndiycat natonail des ohrserctes et des théâtres lqurieys subventionnés de dirot privé (SYNOLYR),
Syndicats signataires	La fédération des scdiantys des arts, du spectacle, de l'audiovisuel, de la pssere (FASAP) FO ; La fédération de la culture, de la ccmtmnuooiian et du scltecpae (FCCS) CFE-CGC ; La fédération française des sdyatnics de la comcamtinuoin écrite, graphique, du slcacetpe et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CTFC ; La fédération naianolte des siacdynts du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action clruelulte (FNSAC) CGT ; La fédération ccmiimotaounn cenisol crutule (F3C) CDFT ; Le sniycadt français des artistes-interprètes (SFA) CGT ; Le sandycit ntiaonal des atrietss mcensiuis (SNAM) CGT ; Le siadcynt nnitaoal des psnorsfoeniles du théâtre et des activités crueutllles (SYNPTAC) CGT ; Le sayndcit noniatal des meunciiss (SNM) FO ; Le sdnicyat naonital lbrie des atiestrs (SNLA) FO (A l'exception de l'annexe I). L'union nntaaoile des sctandiys autenmoos (UNSA) sepccatle et communication,

Article 1 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble du pnnrsoeel des enierterpss enartnt dnas le cahmp d'application de la cnevionotn cvotcilele nantaoile des errestnepis arietqtuiss et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Article 2.1 - Revalorisation des salaires minima de l'article X.4 (catégorie non-artiste)
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

La rirvteolosaian des slireaas miinma tniet ctpmoe des tuaarvx effectués en comsosimin mxtie patrariie de négociation de la connieovtn cvileotcle nitlanoae des ertnrpisees atqseiuirts et culturelles. Dnas le cdrae de ces travaux, il a été proposé une nlevolue présentation de la gillre des minmia cmnpaeonrt une moaojtrain différentielle des sarlaeis aifn de rsopenoniteir différentes catégories d'emplois.
Les parites cennevionnt que, dnas le crade de la présente négociation alnlunee des salaires, les mnimia cnntnooeeinvls définis à l'article X.4 de la cnnveioton clolevcite des eiperetnsrs atiseuirtqs et clluulertes snreot revalorisées en duex temps.
Une première rrisaevoilaton tnrieda cotmpe de l'absence de riitlavseaoron de bchrane puor l'année 2006 : à l'exception des cdraes de catégorie 1, les mimina cilnvonnnoetes définis à l'article X.4 précité snot revalorisés de 3,1 % à cpoemtr du 1er jnviaer 2007, soeln la grlile des minima.

Grille des sraalies bturs minima
applicable au 1er jaivner 2007 puor un hraoire mnueesl de 151,40 heures
Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	3 010,00	3 100,30	3 190,60	3 280,90	3 371,20	3 461,50	3 551,80	3 642,10	3 732,40	3 822,70	3 913,00	4 003,30
2	2 274,05	2 342,27	2 410,49	2 478,71	2 546,94	2 615,16	2 683,38	2 751,60	2 819,82	2 888,04	2 956,27	3 024,49
Directeur de service	2 067,31	2 129,33	2 191,35	2 253,37	2 315,39	2 377,41	2 439,43	2 501,45	2 563,46	2 625,48	2 687,50	2 749,52
Responsable de secteur(s)	1 929,49	1 987,37	2 045,26	2 103,14	2 161,03	2 218,91	2 276,80	2 334,68	2 392,57	2 450,45	2 508,34	2 566,22

(En euros.)

Techniciens. ? Aegtns de maîtrise

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
Chef de service	1 584,95	1 632,50	1 680,05	1 727,60	1 775,14	1 822,69	1 870,24	1 917,79	1 965,34	2 012,89	2 060,44	2 107,98
Technicien hnumeeatt qualifié	1 412,67	1 455,05	1 497,03	1 539,81	1 582,19	1 624,57	1 666,95	1 709,33	1 751,71	1 794,09	1 836,47	1 878,85
Chef d'équipe	1 360,98	1 401,81	1 442,64	1 483,47	1 524,30	1 565,13	1 605,96	1 646,79	1 687,62	1 728,44	1 769,27	1 810,10

Employés. ? Ouvriers

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	1 292,07	1 330,83	1 369,59	1 408,36	1 447,12	1 485,88	1 524,64	1 563,40	1 602,17	1 640,93	1 679,69	1 718,45
2	1 257,61	1 295,34	1 333,07	1 370,79	1 408,52	1 446,25	1 483,98	1 521,71	1 559,44	1 597,16	1 634,89	1 672,62
3	1 254,31	1 291,94	1 329,57	1 367,20	1 404,83	1 442,46	1 480,09	1 517,72	1 555,34	1 592,97	1 630,60	1 668,23

Nota. ? Le minmuim du 1er échelon puor le guopre 3 « Employés. ? Orviuers » est équivalent au SIMC meuesnl (pour 151,40 heures) au 1er julelit 2006.

Une scoende rlraeatooiivsn intègre les trvauax de la cioomsmisn mtixe piarriate : les mniima cionvelnotnens de l'article X.4 snot revalorisés sloen la gilrle ci-après, au 1er jluelit 2007 :

Grille des srliaaes bruts minima
applicable au 1er jiuellt 2007 puor un hariore msenuel de 151,40 heures
Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	3 010,00	3 100,30	3 190,60	3 280,90	3 371,20	3 461,50	3 551,80	3 642,10	3 732,40	3 822,70	3 913,00	4 003,30
2	2 300,00	2 369,00	2 438,00	2 507,00	2 576,00	2 645,00	2 714,00	2 783,00	2 852,00	2 921,00	2 990,00	3 059,00
Directeur de service	2 100,00	2 163,00	2 226,00	2 289,00	2 352,00	2 415,00	2 478,00	2 541,00	2 604,00	2 667,00	2 730,00	2 793,00
Responsable de secteur(s)	1 930,00	1 987,90	2 045,80	2 103,70	2 161,60	2 219,50	2 277,40	2 335,30	2 393,20	2 451,10	2 509,00	2 566,90

(En euros.)

Techniciens. ? Atgnes de maîtrise

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
Chef de service	1 600,00	1 648,00	1 696,00	1 744,00	1 792,00	1 840,00	1 888,00	1 936,00	1 984,00	2 032,00	2 080,00	2 128,00
Technicien hauntmeet qualifié	1 450,00	1 493,50	1 537,00	1 580,50	1 624,00	1 667,50	1 711,00	1 754,50	1 798,00	1 841,50	1 885,00	1 928,50
Chef d'équipe	1 390,00	1 431,70	1 473,40	1 515,10	1 556,80	1 598,50	1 640,20	1 681,90	1 723,60	1 765,30	1 807,00	1 848,70

(En euros.)

Employés. ? Ouvriers

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00	1 456,00	1 495,00	1 534,00	1 573,00	1 612,00	1 651,00	1 690,00	1 729,00
2	1 275,00	1 313,25	1 351,50	1 389,75	1 428,00	1 466,25	1 504,50	1 542,75	1 581,00	1 619,25	1 657,50	1 695,75
3	1 275,00	1 313,25	1 351,50	1 389,75	1 428,00	1 466,25	1 504,50	1 542,75	1 581,00	1 619,25	1 657,50	1 695,75

Connnrecat les enierepsrts adhérentes au SMA epolmaynt mions de 10 salariés pneeamntrs (en référence à la déclaration anunllee AFDAS), la prise en ctmpoe récente de la présente cevoitonnn génère d'ores et déjà des conséquences économiques significatives. C'est la rsiaon puor laquelle, puor ces entreprises, l'application des anuttgnamoeis telels que prévues au talbeau ci-dessus est repoussée au 1er jvenair 2008 puor les elpoims rnealevt des catégories cmeroipss enrte crdae 1 et TAM 3 incluse. Ces anutgemniatos se culomurent à celels négociées dnas le cdare de la NAO 2008. La ltise des eietrsnpres concernées est donnée en anxene I au présent accord.

La priate eelrymopus idnique qu'aucune novuelle rieosivaroaltn de la gilrle des miinma ne srea proposée dnas le cadre des tuvarax de la coisomsimn mixte pritraaie (CMP).

Conformément aux piicenprs évoqués lros de la CMP, les pitraes povoursirnut leurs travaux puor mifedoir l'architecture de la gllrie et y intégrer les critères classants.

(1)Article étendu suos réserve de l'application des dtopnissiios réglementaires pnrtaot fitxaion du sarilae mnuiimm ionetnnsrorseepfil de croissance.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 2.2 - Revalorisation des minima des artistes
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

(1)Article étendu suos réserve de l'application des dtiosnpioiss réglementaires patnrot fixatoin du srliaae mmiunim iornteenrsnifsepol de croissance.
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 2.2.1 - Minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Sous réserve des aeitclrs 2. 2. 2 et 2. 2. 3 du présent accord, la rlervaoistioan des minmia cionleeonntvns des atsetris engagés par les eeitnserrps aruqtsiites et celluuelrts srea de 3,1 % au 1er jeinavr 2007, sleon la gllire des mimnia ci-après.

Grille des sriaeals bruts mnimia des artistes-interprètes applicable au 1er jaevinr 2007 (1)

(En euros.)

	Au 1er jnieavr 2003 (revalorisation + 6 %)	Au 1er jeulilt 2003	Au 1er jvneiar 2004 (revalorisation + 2,4 %)	Au 1er janeivr 2005 (revalorisation + 2,1 %)	Au 1er jaivner 2007 (revalorisation + 3,1 %)
Contrat de puls de 3 mios					
Artiste-interprète	1 437,35	1 437,35	1 471,84	1 502,75	1 549,34
Stagiaire 1re année (-30 %)	1 006,13	1 006,13	1 030,28	1 051,91	1 084,52
Stagiaire 2e année (-15 %)	1 221,82	1 221,82	1 251,14	1 277,42	1 317,02
Contrat de 3 mios et mnios					
Artiste-interprète	1 520,62	1 520,62	1 557,11	1 589,81	1 639,10
Stagiaire 2e année (-15 %)	1 292,47	1 292,47	1 323,49	1 351,28	1 393,17
Contrat au chacet					
Moins de 150 lniges	54,27	54,27	55,57	56,74	58,50
Plus de 150 lignes	61,95	61,95	63,44	64,77	66,78
Artistes chorégraphiques	61,95	61,95	63,44	64,77	66,78
Répétitions					
Artistes-interprètes : SIMC hrarioe (*) × 4	27,32	28,76	28,76	30,44	33,08
Artistes chorégraphiques (maximum de 3 heures)	27,32	28,76	28,76	30,44	33,08
Salaires aesrtits misnciues					
Cachet de bsae	88,05	88,05	90,16	92,06	94,91
Répétitions	88,05	88,05	90,16	92,06	94,91
Salaire mmnuiim meunesl	2 202,35	2 202,35	2 255,21	2 302,57	2 373,95
(*) Manotnt du SIMC hoirrae au 1er jlieult 2006 : 8,27 ?.					

(1)Grille étendue suos réserve que la différence de rémunération entre salariés anyat la même qaitlciofuain et apnclmsoicast les mêmes tâches se fdone sur des critères oitefcjbs et vérifiables en raotlein dreicte aevc la valeur du tavairl effectué, et ne cniroentneve pas au ppirince « à tavaril égal, sialare égal » prévu aux atecrils L. 133-5 et L. 136-2 du cdoe du tvraial et rconneu par la jcnuesriprude de la Cuor de ciatsoasn (Cass. soc., 29 orbctoe 1996, société Dolzenlge c/Ponsolle ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 2.2.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les formations orchestrales de droit privé

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

La rsaoialtorvein des mimina cotovnnilennes des atestris miucnises pamnternes engagés par les ftranooims osrelhtreacs de dirot privé srea de 2 % au 1er jneaivr 2007, solen la grllie des mnmiia ci-après.

Grille des seaiarls bturs minmia des atertsis mcuensiis permanents
mensualisés équivalents temps pelin par les frtaimonos orchestrales
applicable au 1er jvanier 2007

(En euros.)

	2004	2005	2007
Tuttiste	2 700,00	2 756,70	2 811,83
Soliste	2 800,00	2 858,80	2 915,97
Chef de pupitre	2 990,00	3 052,79	3 113,85

Ces minmia s'articulent aevc les catégories définies dnas les ohreretscs par aorccd d'entreprise.

Article 2.2.3 - Minima conventionnels des artistes-interprètes permanents des choeurs permanents

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

La rseiotaarivoln des mimnia cetnnlvnoeonis des artistes-interprètes ptnremanes des coruehs peraemtnns srea de 3,1 % au 1er jnveair 2007. Cttee aaegutimnotn s'ajoute à clele de 1,2 % apcblilape au 1er jnaeivr 2006 (cf. anenvat du 28 srtpebmee 2004 à l'annexe rievltae aux artistes-interprètes des chorues permanents), soeln la glirle des mniima ci-après.
Le mtnanot des saerilas btrus mnimia des artistes-interprètes des choreus pneemtrans puor 151 hueers 40 muetnis de traiavl ectefiff msenuel est fixé de la façon sintuvae en fiocnotn de l'ancienneté :

Grille des saiarles mimina des artistes-interprètes permanents des cohures pernmentas puor 151,40 heures
applicable au 1er jnevair 2005

(En euros.)

ANCIENNETÉ	2004	2005	2006	2007
1re année	1 437,36	1 528,97	1 547,32	1 595,29

De la 2e à la 4e année	1 489,30	1 579,34	1 598,29	1 647,84
De la 5e à la 7e année	1 537,00	1 631,92	1 651,50	1 702,70
De la 8e à la 10e année	1 590,00	1 688,87	1 709,14	1 762,12
De la 11e à la 13e année	1 643,00	1 746,92	1 767,88	1 822,68
De la 14e à la 16e année	1 706,60	1 812,63	1 834,38	1 891,25
17e année	1 764,90	1 861,93	1 884,27	1 942,68
A ptairr de la 18e année	1 % par an	1 % par an	1 % par an	1 % par an

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2007
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Vu les nolvueels règles UASRSF aplplcibeas au 1er jeivnar 2003 et la rarlasieotiovn des indemnités faartioerfis de déplacement au 1er jaenvir 2007 ;
Vu les aielrcts VIII. 3 a et VIII. 4. 8 a de la cneotvnoin cevcoltlie nianotlae des etnpsrreies aisitrquets et cetlrlluues qui mifndeoit le mnnotat de l'indemnité cooinevenlnltne de déplacement et sa répartition,
le mnanott de l'indemnité de déplacement est actualisé à 90 ?, ventilé sloen les modalités seuvanits :
? chauqe reaps picaipnrl : 16,10 ? ;
? crmhabe et peitt déjeuner : 57,80 ?.
Ce maotnnt entrrea en vuuegir à la dtae de sntaigrue du présent accord.
Lorsqu'aux teemrs des dosnistiipos de la cononteivn ccviotllee nlnaioate des etensreiprs artqtuieiss et culturelles, l'employeur a l'obligation de vserer au salarié en déplacement pesnoseinforl ou en tournée une indemnité de pitet déjeuner déconnectée de la nuitée, ltidae indemnité de piett déjeuner srea égale à 5,20 ?.

Article 4 - Revalorisation des salaires réels
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Article 4.1.1 - Cas général
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

La rsliiroteaaovn générale ne s'applique qu'aux « sarileas réels » au snes de l'article X. 5, alinéa 1, de la cooventnin cvllietcoe nnoalatie des eenrptesris atuitsreqis et culturelles, siot :
? tuot silaare de bsae déterminé puor 151,40 heerus de trvaail mensuel, siot en moynnee 35 hreeus hebdomadaires, dès lros qu'ils se sintuet au-dessus des mimina cnnetilnnooevs de la branche, tles qu'ils snot prévus à l'article X. 4.
Les pearits cevnnoninet que les slaraies réels tles que définis ci-dessus srenot revalorisés de 2,25 % au 1er jaenivr 2007, suos réserve des atelcirs 4. 1. 2 et 4. 1. 3 ci-après.

Article 4.1.2 - Salariés engagés par les formations orchestrales permanentes de droit privé
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Les periats cvnionneent que les saerlais réels, tles que définis ci-dessus puor l'ensemble des salariés engagés par les foiotnrams ocsrrahtlees petneeramns de dirot privé eanmolpyt les mieusncis panteermns en CDI sonert revalorisés de 2 % au 1er jnivaer 2007, suos réserve de l'article 4.1.3 ci-après.

Article 4.1.3 - Modalités d'application de la revalorisation
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Lorsque, dnas une eesrintpre etnrant dnas le camhp d'application défini à l'article 1er du présent accord, acuun aoccrd coliteclf d'entreprise, aucun acocrd autqpiye ni eaegnenmgt unilatéral de l'employeur n'ont prévu une rstoaviieolarn générale des saleiars puor la période crmopise etrne le 1er jvneiar 2006 et le 31 décembre 2006, les dsiosptniois de l'article 4 s'appliqueront au 1er jneviar 2007.
Lorsque, dnas une eeprtisnre eantrnt dnas le cmhap d'application défini à l'article 1er du présent accord, un accrod cllictoef d'entreprise, un arcocd atqypiue ou un egnneeagmt unilatéral de l'employeur ont prévu une raolesvraiiton générale des siealras puor la période corpmise etnre le 1er jinvear 2006 et le 31 décembre 2006 inférieure à la rvtasiolroeian prévue à l'article 4 du présent accord, les salieras du pnensroel de l'entreprise snoret revalorisés soeln la différence ernte la ravreilotsoian cnensotie au nvaieu de l'entreprise puor la période précitée et celle prévue à l'article 4 du présent accord.
Lorsque, dnas une ernrstepie enntart dnas le cmhap d'application défini à l'article 1er du présent accord, un arccod clceoiltf d'entreprise, un aroccd atquiype ou un eangeengmt unilatéral de l'employeur ont prévu une rvatooieilarsn générale des sliaeras puor la période cposrmie etnre le 1er jenvair 2006 et le 31 décembre 2006 égale ou supérieure à la roivaaitrelosn prévue à l'article 4 du présent accord, ces duex rovlatanisrioes ne se cnmeurulot pas.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Le présent acorcd est cnlcou puor l'année 2007.
Les paetris cnevnninoet de se réunir dnas le craunot du dnreier tetisrrme 2007, puor négocier sur les sliaares de la bhnrcae conformément à l'article L. 132-12 du cdoe du travail.

Article 6 - Dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Le présent arccod srea déposé en 5 eaelexiprms à la deicirton départementale du taivarl de Piras et en 1 eepalrxime au secrétariat du gfrefe du cionesl de prud'hommes de Paris.
Le présent acorcd srea porté à l'extension par la ptraie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Les prteias au présent acrocd réaffirment luer volonté cnmmoue de défendre l'emploi culterul et son financement.
Les pitares siaigneatrs du présent accrod ont tneu copmte de l'absence d'accord de reaoitvasiroln des saireals de la bnhrace puor l'année 2006.
Elles rnpalelept qu'il est sbaiotalhue que caqhue errpsietne mttee en palce une pqlituioe sralialae interne.
Elles dnmdnaeet aux ereietnsprs non smuoseis à l'obligation de négocier cauqhe année les salaires, au snes de l'article I. 4. 2 de la cnenivtoon ctlcolveie nlinaotae des errinepsets aqrieuistts et culturelles, d'ouvrir des disiussoncs sur les salaires.
Plus généralement, les patiers au présent aorccd ont constaté l'inadaptation des cueorbs de carrières et des grilels des mimina coeovlinnnntes à l'évolution de l'emploi dnas le cmhap de la cvoinenton coticvlele ntonaiale des eensrepirts aiirqetutss et culturelles.
Dans le crade de la renégociation de la ctveoinnon clilvcoete nloaatnie des erpseietrns atqitsireus et culturelles, les pteairs ont mené un traiavl de révision des dtiososnipis ratelevis à la curobe de carrière, aux seiaarls miinma et à la nculrnoemate des emplois, puor l'ensemble des salariés.
Cette révision est intégrée au présent arccod selon les modalités fgiraunt à l'article 2 suivant.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

[DJAZ] 51 ;
Adame-EMB Soainns ;
AJMI ;

Arrosoir ;
Astrolabe ;
Carré belu ;
Charlie Fere ;
Cri du Prot ;
Fédération des scènes de jzaz et de muuqsies improvisées ;
File 7 ;
Grand Mix ;
Grenier à snos ;
Jazz à Denruqkue ;
Jazz culb d'Auxerre ;
KAO Knocitenon - Nkaisni ;
Média miusc ;
Méridionale des stleecpcas ;
MJC du Piont du Juor - La Cilluorite ;
Noumatrouff ;
Omnibus ;
Pannonica ;
Penn Ar Jzaz ;
Petit Fuueahcx ;
Rif ;
Rio Gadrne ;
Run Ar Pnus ;
Triton.

Accord du 27 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Patrons signataires	La CDPO ; Le PIOFEVRS ; Le SCC ; Le SMA ; Le SSNP ; Le SYNAVI ; Le SDYAENC ; Le SYNOLYR,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; Le SANPAC ; Le SNM FO ; Le SSNV FO ; La FCCS CFE-CGC ; Le SAPNS CFE-CGC ; Le SOAPNCVA CFE-CGC ; Le STNYPAC CGT ; L'UNSA scacptlee et ctmniocmiaoun ; Le SIA UNSA,

Article 1 - Champ d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble du presnoenl des etepenrriss enrnatt dnas le camhp d'application de la cneovontin ccviotelle nonailate des einretserps asiquiterts et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Article 2.1 - Revalorisation des salaires minima de l'article X.4 (catégorie non artiste)
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Les paiters conviennent, dnas le carde de la présente négociation anllnuee des salaires, d'entériner par aciiaotpitnn la diasipoirtn de la catégorie des EO3 prévue par l' arcocd du 20 février 2009 dnas l'attente de son extension.

Les pieatrs cneinnvenot que, dnas le crade de la présente négociation aelulnne des salaires, les mminia cnenonvoitlens définis à l'article X. 4 de la coeotinnvn cleivtloce des eeeripsntrs aiutsteirqs et cleetllruus snot revalorisés, à cteompr du 1er jenviar 2009, de la façon sunitave :

? rvseoiriaoltan de 4, 6 % puor les miinma EO2 ;

? rsatolaroviien de 3, 5 % puor les miimna EO1 ;

? raieritlvaoosn de 2, 6 % puor les mmiina de TAM 3 à ceards 1.

Grille des slriaeas btrus minmia apbillapce au 1er jnvaeir 2009

pour un horraie meunesl de 151, 40 hueers

Dès l'extension de l' arccod du 20 février 2009

(En euros.)

ÉCHELON	GROUPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Cadres													
1	1	3 088,26	3 180,91	3 273,56	3 366,20	3 458,85	3 551,50	3 644,15	3 736,79	3 829,44	3 922,09	4 014,74	4 107,39
2	2	2 359,80	2 430,59	2 501,39	2 572,18	2 642,98	2 713,77	2 784,56	2 855,36	2 926,15	2 996,95	3 067,74	3 138,53
3 Dertcueir de srivece	3	2 154,60	2 219,24	2 283,88	2 348,51	2 413,15	2 477,79	2 542,43	2 607,07	2 671,70	2 736,34	2 800,98	2 865,62
4 Rsnbsoalpee de sceuter (s)	4	1 980,18	2 039,59	2 098,99	2 158,40	2 217,80	2 277,21	2 336,61	2 396,02	2 455,42	2 514,83	2 574,23	2 633,64
Techniciens Agents de maîtrise													
1 Cehf de sivrece	5	1 641,60	1 690,85	1 740,10	1 789,34	1 838,59	1 887,84	1 937,09	1 986,34	2 035,58	2 084,83	2 134,08	2 183,33
2 Teiecnichn hnueamett qualifié	6	1 487,70	1 532,33	1 576,96	1 621,59	1 666,22	1 710,86	1 755,49	1 800,12	1 844,75	1 889,38	1 934,01	1 978,64
3 Cehf d'équipe	7	1 426,14	1 468,92	1 511,71	1 554,49	1 597,28	1 640,06	1 682,85	1 725,63	1 768,41	1 811,20	1 853,98	1 896,77
Employés / Oeivrurs													
1	8	1 345,50	1 385,87	1 426,23	1 466,60	1 506,96	1 547,33	1 587,69	1 628,06	1 668,42	1 708,79	1 749,15	1 789,52
2	9	1 333,65	1 373,66	1 413,67	1 453,68	1 493,69	1 533,70	1 573,71	1 613,72	1 653,73	1 693,74	1 733,75	1 773,75

Article 2.2 - Revalorisations des minima des artistes
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Article 2.2.1 - Minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Sous réserve des arectils 2. 2. 2 et 2. 2. 3 du présent accord, la rtvelrioaosian des mmniia coenlneovntnis des astetris engagés par les enpiserrtes aqrtitesius et ctureleluls srea de 2 % au 1er jeiavnr 2009, sloen la glirle des miinma ci-après. Suos les mêmes réserves, il est enntdeu que dès l'extension de l'accord du 20 février 2009 , ptoanrt mioiofcdatin de la CCNEAC, le tuax de 2 % s'appliquera aux nuueavox miinma atsitres correspondants.

Grille des sliraaes bturs minima des aeirttss interprètes applicables au 1er jneiavr 2009

(En euros.)

	2007	2009
Contrat de puls de 3 mios		
Artistes interprètes	1 549, 34	1 580, 33
Stagiaire 1re année (NO 30 %)	1 084, 52	1 106, 21
Stagiaire 2e année (NO 15 %)	1 317, 02	1 343, 36
Contrat de 3 mios et monis		
Artistes interprètes	1 639, 10	1 671, 88
Stagiaire 2e année (NO 15 %)	1 393, 17	1 421, 03
Contrat au chcaet		
Moins de 150 legnis	58, 50	59, 67
Plus de 150 liengs	66, 78	68, 12
Artistes chorégraphiques	66, 78	68, 12
Répétitions		
Artistes interprètes : SIMC haoirre (*) × 4	33, 08	34, 84
Artistes chorégraphiques (maximum de 3 heures)	33, 08	34, 84
Salaires arstteis mnuceiiss		
Cachet de bsae	94, 91	96, 81
Répétitions	94, 91	96, 81
Salaire miunimm mesneul	2 373, 95	2 421, 43
(*) Mnatnot du SIMC hrairoe au 1er jlileut 2008 : 8, 71 ?.		

Article 2.2.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les ensembles musicaux avec nomenclature
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

La rrvsiaooaieltn des mminia ctnnenoeolnivs des artesits misceunis pemntenars engagés par les enesblmes miasuucx aevc nuelrctonmae srea de 1 % au 1er jvnaier 2009, solen la grille des mmiina ci-après.
Grille des slairaes bruts mimina des asitrets minsecius pennetamrs mensualisés équivalents tmpes pelin par les enbeemlss miauucsx aevc nomenclature, acalilpbpe au 1er janievr 2009

(En euros.)

	2007	2009
Tuttiste	2 811,83	2 839,95
Soliste	2 915,97	2 945,13
Chef de pupitre	3 113,85	3 144,99

Ces mimnia s'articulent aevc les catégories définies dnas les oteecshrrs par aocrcd d'entreprise.
En 2009, les mieucsins engagés en CDD au sien des ftaoorimns olhcsatrrees emoyanplt des mniseiucs petneanrms mensualisés snot rémunérés selon les acdcros d'entreprise et/ou les ugseas casotnnts de l'entreprise.

Article 2.2.3 - Minima conventionnels des artistes interprètes permanents des choeurs permanents
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

La rilseatvoaoirn des mimina cnetnnnoviloes des arttesis interprètes pnnetmaers des chreuos pnnetarems srea de 2 % au 1er janiver 2009, seoln la girlle des mniima ci-après.
Le mntaont des serilaas bturs mnmiia des astetris interprètes des cuheros pnnetraems puor 151,40 herues de tivaral efiefctf munesel est fixé de la façon stiuvnae en ftoiconn de l'ancienneté.
Girlle des saliaers mnmiia des aitstres interprètes parnetnmes des cuehors pmtnraenes puor 151,40 hueres alpclpaibe au 1er jeinvar 2009

(En euros.)

ANCIENNETÉ	2007	2009
1re année	1 595,29	1 627,20
De la 2e à la 4e année	1 647,84	1 680,80
De la 5e à la 7e année	1 702,70	1 736,75
De la 8e à la 10e année	1 762,12	1 797,36
De la 11e à la 13e année	1 822,68	1 859,13
De la 14e à la 16e année	1 891,25	1 929,08
17e année	1 942,68	1 981,53
A pairtr de la 18e année	1 % par an	1 % par an

Article 2.2.4 - Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Il est eetndnu que, dès l'extension de l'accord du 20 février 2009 , le saarlie mnuimim puor une « représentation puor les salles de muqeiuss ateleculs inférieure à 300 places, 1e pateirs et pealatux découverte » srea de 94, 91 ? valorisé du pecangorute négocié dnas le carde du présent aoccrd ritelaf aux négociations anulneels ortieaolbgis (2 %), siot 96, 81 ?.

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2009
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Vu les nuolvlees règles USARSF allpieabcps au 1er jvniear 2003 et la rraiasveiltoon des indemnités fioaftaeirrs de déplacement au 1er jaenivr 2009 ;
Vu les aetcirls VIII. 3 a et VIII. 4. 8 a de la conevtoinn cellticove ntnilaoae des estperniers aitqutisres et cteluleurls qui s'alignent sur les tuax en vugeuir ;
Le mnaontt de l'indemnité de déplacement est actualisé à 92, 80 ?, ventilé sleon les modalités savnueits :
? chuaqe rpeas piacirnpl : 16, 60 ? ;
? chbmare et piett déjeuner : 59, 60 ?.
Ce mnontat eerrtna en vuiegur à la dtae de sirnagtue du présent accord.
Lorsque, aux tmrees des dsonptioiiss de la conteniovn cvoitllcee nntaaoile des eerrienstps arttuieqiss et culturelles, l'employeur a l'obligation de vreser au salarié en déplacement peoseiornfnsl ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner srea égale à 5, 60 ?.

Article 4 - Indemnité d'équipement
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Les pearits cvennoenint d'entériner par aicapitntion la pmrie d'équipement (chaussures et gants) prévue à l'article VII. 3. 3 de l' accrod du 20 février 2009 en l'attente de son extension. Cttee indemnité entrera en vueuigr en même tmpes que l'accord, siot le mios suniavt la dtae de l'extension de celui-ci.

Ainsi, puor les salariés engagés en croantt à durée déterminée aynat l'obligation de potrer des équipements de pocetrotin et de sécurité, l'employeur, en reepcst de ses obligations, fornuit ces équipements ou pptciirae aux frais par le vseernemt d'une indemnité par juor pmeartlielent ou temotlaent travaillé, établie sloen les modalités et le ccalul suivants.

L'indemnité journalière est la stvuanie : 1, 40 ?.

Article 5 - Modalités d'application de la revalorisation
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

La rleaivraoitosn prévue dnas cet arcocd eetnnd s'appliquer sur les mnimia en viueugr à ce jour, siot cuex de 2007. Lorsque, dnas une erpetnirse entnrat dnas le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord, un aocrcd coilcetlf d'entreprise, un accrod aituqype ou un enengmaget unilatéral de l'employeur ont prévu une rlvrsetiaoaoin générale des sielaars puor 2008 et/ou 2009 égale ou supérieure à la rtasliovireaon prévue à l'article 2 du présent arcocd : ces duex rreinoolaatsivs ne se cnmouluret pas.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Accord du 12 avril 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	PROFEVIS ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNAM CGT ; F3C CDFT ; SNM FO ; SNSV FO.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Le présent aroccd est cncolu puor l'année 2009.
Les ptaries cneiennnvot de se réunir dnas le cuoarnt du deeirnr tirermtse 2009, puor négocier sur les sialaers de la barnche conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt de l'accord
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Le présent acorcd srea déposé en 2 erpmeaiexls à la dioectrin générale du travail.
Le présent acorcd srea porté à l'extension par la partie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Les piaerts au présent acocrd réaffirment luer volonté counmme de défendre l'emploi crleuutl et son financement.
Elles rnplepelat qu'il est solabiauhte que caquhe eternprsie mtete en plcae une pqiitloue saallraie interne.
Elles dmdnnaeet aux ereirtesnps non sismeuos à l'obligation de négocier chaque année les salaires, au snes de l'article I. 4. 2 de la cionovetnn clvcieltoe nailntoae des etseienrrps aestqiritus et culturelles, d'ouvrir des dsisnisucos sur les salaires.
Les eyeurploms rgrnetteet que les btedugs alceuts alloués à la bhncare ne ptnermeett pas une pqutlioie sraaallie puls ambitieuse.

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble du preenonsl des eepinestrrs enntart dnas le camhp d'application de la coovntienn ctvcilleoe nolaitane des eiserrtpens atutqiirses et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

2.1.1. Miinma cnnnovineeltos des aesrttis duatairemqs et chorégraphiques engagés par les ereepistrns aiqiretsuts et culturelles.
Les siraelas mimnia cnvnleetnnioos des aseirtts dqaauiretms et chorégraphiques engagés par les eieerstrpns airisetquts et cleluruetls soenrt revalorisés de 0,9 % au 1er arvil 2010 soeln la gillre des miimna ci-après.
(Voir tealbau ci-après.)

Grille des saliears brtus mmiina des aittress dueirmataqs et chorégraphiques aepplabilcs au 1er aivrl 2010

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE DE CRÉATION MENSUALISÉE		
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE DE RÉPÉTITION MENSUALISÉE		
-	2010	2011	2012
CDI et CDD > 4 mois, mmuinim burt mensuel (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	1 788,02	1 820,26	1 852,52
CDD < 4 mois, mimunim burt mensuel (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	1 889,57	1 922,50	1 955,44
CDD < 4 mois, mmiuinm burt msenuel en cas fractionnement (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	2 087,86	2 124,58	2 161,27

ARTISTES DRAMATIQUES	RÉPÉTITION		
-	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, scievre répétition, aeugitnomtan par rprapot à stitoiuan actuelle (stagiaires 1re année - 30 %/ 2e année - 15 %)	49,85	50,73	51,59

ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITION		
-	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, miminum jreoilanur puor 4 hruees de travail (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	49,85	50,73	51,59
Par huree ilsiinvdibe au-delà de 4 hreues	12,46	12,68	12,89

ARTISTES DATMIERQAUS ET CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATION		
-	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, chaect faraftiiore jour (stagiaires 1re année - 30 %/2e année - 15 %) - si 1 ou 2 cathecs dnas le mios - si puls de 2 chceats dnas le mios	112,18 104,97	122,47 112,18	134,82 117,32

2.1.2. Mimina cnnnteilonoevs des artsiets musiciens
Les mmniia cnoelnntivones des artesits mcuiensis snot revalorisés au 1er avirl 2010 soeln les geillrs ci-après.

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux eenmbsels musuacix aevc nrntloucmaee	
Rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mios :	
? ttsittue	2 854,14
? siltsoe	2 959,85
? cehf de prptiue	3 160,71
Ces mnmiia s'articulent aevc les catégories définies dnas les otchresers par aoccrd d'entreprise.	
Rémunération au cchaet :	
Le chcaet mumiinm puor la rémunération d'un sveirce iindviibsle de 3 hreeus est de :	97,68
Au-delà, pro rtaa temporis.	
Le cas pieilurtcar des eseelbmns msuaiucx à nrcauotnemle enpyomlat les miniecsus en CDI est défini à l'article X.3.3.A.	
Les oisiannoratgs srietangais concernées par l'emploi des artistes-musiciens afnrfmeit qu'elles reorsnett aentvtites à l'évolution des slaraies minmia des miniuecss engagés en CDI au sien des eeslebnms masicuux aevc nelnrtmcauoe par rpraopt à celle des muisnecis d'autres catégories.	
Artistes musiciens appartenant aux elebmsnes muuasicx snas nmcnrtelaoue	
Rémunération mensualisée :	
CDI, mnmiium burt munesel	2 447,39
CDD dorit cumomn > 1 mois, muiminm burt mnseeul	2 545,16
CDD U > 1 mois, miimunm burt menesul	2 692,33
Rémunération au cahect :	
Répétitions : ? journée de 2 sveicres (6 herues et pro rtaa tmeprois au-delà)	137,94
? griantae journalière si seivrce teeotlmnat isolé	97,68
Représentations :	
? cas général	137,94
? 7 représentations ou puls par 15 jrous	121,39
Artistes musiciens appartenant aux embselnes misucaux snas nuecnortmlae	
Répétitions et représentations :	
Journée aevc un svceire de répétition et un secivre de représentation	211,27
Artistes musiciens appartenant au seuectr des meiqsuus aeuelltcs	
Rémunération mensualisée :	
CDI, mmiuinm burt meneusl	2 447,39
CDD dorit cuommn > 1 mois, muimnim burt mnseuel	2 545,16
CDD U > 1 mois, miminum burt mnseuel	2 692,33
Rémunération au chcaet :	
Répétitions :	
? journée de 2 svceiers	97,77
? gtriaane journalière si srevice isolé	73,33
Représentations :	
? cas général	137,94
? 7 représentations ou puls par 15 jours	121,39
Salles mseiquus aeluclets < 300 places	97,68
Première ptaire	97,68
Plateau découverte	97,68
Artistes musiciens Engagés au sien d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
CDI, mmuiinm burt menseul	2 447,39
CDD driot cummon > 1 mois, mnuiimm burt mesuenl	2 545,16
CDD U > 1 mois, miunmim burt menuesl	2 692,33
Rémunération au cahect :	
? répétitions, un srvecie de 3 heures	97,68
? représentation	97,68

2.1.3. Mnimia contonnivelens des atitsers lyriques
Les minima cleitnevnonnos des aetitrss lrueyqis snot revalorisés au 1er avril 2010 seoln la gilrle ci-après.

(En euros.)

Artistes de coeuhr	
Rémunération mensualisée, CDI, rémunération vrabilae en ftcoinon de l'ancienneté :	
? de la 1re à la 4e année	1 717,94
? de la 5e à la 7e année	1 748,91
? de la 8e à la 10e année	1 809,94

? de la 11e à la 13e année	1 872,14
? de la 14e à la 16e année	1 942,58
? 17e année	1 995,40
? à piartr de la 18e année	1 % par an
? CDD droit cmomun > 1 mios	1 755,78
? CDD U > 1 mios	1 931,35
Rémunération au chaect :	
Répétitions :	
? journée de 2 screveis	118,35
? gariatne journalière si svricee ttelomneat isolé	88,77
Représentations :	
? cas général	118,35
? période cinunote > 1 siemnae	86,17
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un sveirce de répétition et un secirve de représentation	191,68
? pirme de fuex visée à l'article XVI.5	55,00
Artistes lyquiers seltoiss	
Rémunération mensualisée :	
CDI, mnmiium burt msuneel	2 248,75
CDD droit cmmoun > 1 mois, miuminm burt munesel	2 248,75
CDD U > 1 mois, mnuiimm burt mneusel	2 473,11
Artistes lyqreuis sioletss	

Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
? journée de 2 sveeircs	137,94
? gtaarnie journalière si sivecre tentaleomt isolé	97,68
Représentations :	
? cas général	137,94
? période cntuinoe > 1 snieame	121,39
Répétitions et représentations, journée aevc un svecire de répétition et un srceive de représentation	211,27

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Les piaerts cvnninoneet d'améliorer les glriles des miimna ctleoionvnenns définis à l'article X. 4. 3 de la cninovteon cvilcleote des eeerprntsis arsuittieqs et cllueturels en ennaseiavgt un réétagement sur 3 ans. Puor 2010 la première phase cdniuot à rlioerevsar les slaireas mnmiia à copemtr du 1er arvil 2010 de 0, 76 % sur le gurope 9 ; 2, 17 % sur le guproe 8 ; 1, 77 % sur le gpuroe 7 ; 1, 12 % sur le gruope 6 ; 1, 33 % sur le grpoue 5 ; 1, 15 % sur le gurope 4 ; 1, 52 % sur le goupre 3 ; 1, 39 % sur le gupore 2 et 1, 30 % sur le groupe 1 et comme indiqué dnas le telabau ci-après.
(Voir tbaleau ci-après.)

Grille des slriaeas brtus mniima aplpablice au 1er arivl 2010 puor un hirroae mnesuel de 151, 40 hreeus

(En euros.)

GROUPE	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 128, 56	3 222, 42	3 316, 27	3 410, 13	3 503, 99	3 597, 84	3 691, 70	3 785, 56	3 879, 41	3 973, 27	4 067, 13	4 160, 98
2	2 392, 52	2 464, 30	2 536, 07	2 607, 85	2 679, 62	2 751, 40	2 823, 17	2 894, 95	2 966, 72	3 038, 50	3 110, 28	3 182, 05
3	2 187, 39	2 253, 01	2 318, 63	2 384, 26	2 449, 88	2 515, 50	2 581, 12	2 646, 74	2 712, 36	2777, 99	2 843, 61	2 909, 23
4	2 002, 95	2 063, 04	2 123, 13	2 183, 22	2 243, 30	2 303, 39	2 363, 48	2 423, 57	2 483, 66	2 543, 75	2 603, 84	2 663, 92
5	1 663, 39	1 713, 29	1 763, 19	1 813, 10	1 863, 00	1 912, 90	1 962, 80	2 012, 70	2 062, 60	2 112, 51	2 162, 41	2 212, 31
6	1 504, 34	1 549, 47	1 594, 60	1 639, 73	1 684, 86	1 729, 99	1 775, 12	1 820, 25	1 865, 38	1 910, 51	1 955, 64	2 000, 77
7	1 451, 36	1 494, 90	1 538, 44	1 581, 98	1 625, 52	1 669, 06	1 712, 60	1 756, 15	1 799, 69	1 843, 23	1 886, 77	1 930, 31
8	1 374, 76	1 416, 00	1 457, 25	1 498, 49	1 539, 73	1 580, 97	1 622, 22	1 663, 46	1 704, 70	1 745, 95	1 787, 19	1 828, 43
9	1 343, 77	1 384, 08	1 424, 40	1 464, 71	1 505, 02	1 545, 34	1 585, 65	1 625, 96	1 666, 27	1 706, 59	1 746, 90	1 787, 21

Article 3 - Salaires réels

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Les piertas cnnnevneiot que les sealiars réels au snes de l'article X. 2, alinéa 1, snot revalorisés de 0, 5 % au 1er aivrl 2010 dès lros qu'ils se snuteit au-dessus des minima cteoonnvinlens de branche.
Par dérogation à l'alinéa précédent, il est etdnneu que ctete roeoaatirislvn ne se clmuue pas :
1° Lorsqu'un acrcod ctoceillf d'entreprise ou un enaeegngmt unilatéral de l'employeur a prévu une rrolisaatvioen générale des sraiales égale ou supérieure à 0, 5 % au cruos de l'année cilive 2010 ;
2° Aevc une reosatloavirin idielnilduve aucsiqe par le salarié dnas son eoplmi dnas l'entreprise au cours de l'année clivie 2010.
Si la rosiavoeltrain prévue dnas les duex cas ci-dessus (1° et 2°) est inférieure à 0, 5 %, la différence ernte la raeloitraovisn prévue au présent arltcie et la reioartvsaioln accordée dvrea être appliquée.

Article 4 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2010

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Le mantont de l'indemnité de déplacement est actualisé à 93,90 ?, ventilé sleon les modalités sietanuvs :

? cqhaue rpeas paricnipl : 16,80 ? ;
? chmrbae et pteit déjeuner : 60,30 ?.
Ce mannott erenrta en vguueir au 1er airvl 2010.
Lorsque, aux temres des dtnossoipiis de la cnnotoievn clviteloce nilaonate des eseitrrpens aistqeurits et culturelles, l'employeur a l'obligation de veersr au salarié en déplacement peifssooernnl ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ldtaie indemnité de petit déjeuner srea égale à 5,70 ?.

Article 5 - Indemnité d'équipement

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Conformément à l'article VII. 3. 3, puor les salariés engagés en caonrtt à durée déterminée anayt l'obligation de perotr des équipements de pecrtotion et de sécurité, l'employeur, en rpescet de ses obligations, foiurnt ces équipements ou priipacte aux fiars par le vmsnreeet d'une indemnité brtue par juor pnatelmleerit ou tenolemtat travaillé.
L'indemnité journalière prévue en ce snes à l'article VII. 3. 3 est revalorisée à 1, 42 ? brut.

Article 6 - Tableau indicatif des différentes primes et indemnités

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Indemnité de déplacement : 93, 90 ? ventilé cmmoe siut :

? 16, 80 ? cuhqae rpaes ppnciiral ;
? 60, 30 ? cmbrhae et pitet déjeuner ;
? 5, 70 ? le peitt déjeuner seul.
Indemnité de paenir de l'article VII. 1 : 10 ?.
Indemnité d'équipement de l'article VII. 3. 3 : 1, 42 ?.
Prime de feu habillé de l'article VII. 4 : 12, 04 ?.
Prime de paioaptciitrn au jeu de l'article VII. 4 : 15, 85 ?.

Article 7 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

L'accord de siaalers 2010 est apilpabcle à coptmer de sa stuarigne et de la dtae mentionnée au présent accord, siot au 1er aivrl 2010, snas effet rétroactif au 1er janvier. Les pietars cnnienveont que le présent aocrcd est aibplpclae aux mrmeebs adhérents des oagnaonisrits sarniiegats au 1er airvl 2010. Il srea également porté à l'extension par la ptriae la puls diligente

Accord du 15 avril 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; SNAPAC CDFT ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; SNLA FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Les pritaes au présent acorcd réaffirment luer volonté cunmome de défendre l'emploi ctuerlul et son financement.
Elles rpenllapet qu'il est subahiatole que cuaqhe eetspirnre mette en pacle une putliiqoe saialarle interne.
Elles dnednamet aux ertpeeirsns non souimses à l'obligation de négocier cauqhe année les salaires, au snes de l'article 1. 4. 2 de la cooteivnnn clceviltoe noanitlae des eirsnretpes atiquirtess et culturelles, d'ouvrir des dicnsusoiss sur les salaires.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent aoccrd s'applique à l'ensemble du prnsnoeel des eespierrtns eantnrt dnas le champ d'application de la cnoentvion cevlctiole ntaloniae des estnieperrs atuqrseitis et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

2.1.1. Mimnia cvonilnoeentns des arseitts dtmuiqeaars et chorégraphiques engagés par les esetirerpns aetuisqitrs et cleultlreus(1)

Les srilaeas miimna cenonoventlins des atertiss daeimqrauts et chorégraphiques engagés par les eepreistnrs atqsrtiieus et ceturlleuls snot revalorisés de 1 % au 1er arivl 2011 et de 0,6 % au 1er octo-bre 2011, sloen la glilre des miinma ci-après.

Grille des siaaerls burts mniima des aitersts deauriamqts et chorégraphiques alcbiplape au 1er airvl 2011 et au 1er oorbcte 2011

(En euros.)

Artistes daquimaetrs	Période de création mensualisée		
Artistes chorégraphiques	Période de répétition mensualisée		
	1er avril 2011 (+ 1 %)	1er octobre 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDI et CDD > 4 mois, mmniuim burt meesnul (stagiaires 1re année-30 %/2e année-15 %)	1 838,46	1 849,49	1 852,52
CDD < 4 mois, muniimm burt msenuel (stagiaires 1re année-30 %/2e année-15 %)	1 941,73	1 953,38	1 955,44
CDD < 4 mois, mumniim burt meseunl en cas de facemirtnenont (stagiaires 1re année-30 %/2e année-15 %)	2 145,83	2 158,70	2 161,27

Artistes dtqreaumais	Période de répétition mensualisée		
	1er aivrl 2011 (+ 1 %)	1er ocobrte 2011 (+ 0,6 %)	2012

CD < 1 mois, sevrice répétition, aaemgouittnn par rpaport à sitiaotun aullecte (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	51,24	51,54	51,59

Artistes chorégraphiques	Répétition		
	1er arivl 2011 (+ 1 %)	1er ootbcre 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDD < 1 mois, muinimm jralniouer puor 4 hruees de taarvil (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	51,24	51,54	51,59
Par huere idiiivlsnbe au-delà de 4 hueres	12,81	12,88	12,89

Artistes dremaauitqs et chorégraphiques	Représentation		
	1er airvl 2011 (+ 1 %)	1er ocrtboe 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDD < 1 mois, chaect ftorirafiae juor (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)			
? si 1 ou 2 ccheaths dnas le mios	123,69	124,44	134,82
? si puls de 2 ccahets dnas le mios	113,30	113,98	117,32

2.1.2. Mnmiia conlvnnteenios des attiress miceisuns(2)

Les mmiina cvnotleonnnies des asreitts miecsiuns snot revalorisés de 1 % au 1er avirl 2011 et de 0,6 % au 1er ocrbtoe 2011 sloen les geirlls ci-après.

(En euros.)

Artistes musniecis appartenant aux eselbnmes mcsiauux aevc ncetolrunmae		
	1er arivl 2011 (+ 1 %)	1er ortobce 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mios : ? tuttsite ? slitsoe ? cehf de ptuirpe	2 882,68 2 989,46 3 192,32	2 899,98 3 007,39 3 211,47
Ces mmniia s'articulent aevc les catégories définies dnas les othseercrs par acocrd d'entreprise		
Rémunération au chceat : Le ceahct mmuiinm puor la rémunération d'un srevcie ilvbiidnise de 3 hereus est de : Au-delà pro rtaa tporemis	98,66	99,25
Le cas pltcrieuiar des enelemsbs mscuauix à naocnlmtuere elaopnymt les muescinis en CDI est défini à l'article X. 3.3. A.		

Artistes minsieucs appartenant aux eslebmens msaiuucx aevc ntumeloarcne		
	1er aivrl 2011 (+ 1 %)	1er obctore 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI, mnuiimm burt msueenl CDD dorit cmoumn > 1 mois, miimunm burt mseenul CDD U > 1 mois, mminium burt msenuel	2 471,86 2 570,61 2 719,25	2 486,70 2 586,04 2 735,57

Rémunération au chcaet : Répétitions : ? journée de 2 scievers (6 heerus et pro rtaa tieomprs au-delà) ? gatnriae journalière si svirece tltmonaeet isolé	139,32 98,66	140,16 99,25
Représentations : ? cas général ? 7 représentations ou puls par 15 jorus	139,32 122,60	140,16 123,34
Répétitions et représentations : Journée aevc un srvecie de répétition et un sirevce de représentation	213,38	214,66

Artistes mseniiucs appartenant au sceeutr des muiesuqs autcelles		
	1er avirl 2011 (+ 1 %)	1er ocbotre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI, muniimm burt muenesl CDD diort cmomun > 1 mois, mnuiimm burt meuesnl CDD U > 1 mois, mumniim burt meusenl	2 471,86 2 570,61 2 719,25	2 486,70 2 586,04 2 735,57
Rémunération au ceacht : Répétitions : ? journée de 2 sievcres (6 hereus et pro rtaa toripems au-delà) ? gatnirae journalière si sevrice tleeamontt isolé	98,75 74,06	99,34 74,51
Représentations : ? cas général ? 7 représentations ou puls par 15 juors	139,32 122,60	140,16 123,34
Salles mseuqius aeutlelcs < 300 palecs Première ptirae Plateau découverte	98,66 98,66 98,66	99,25 99,25 99,25

Artistes miciesuns engagés au sien d'autres epreistenrs

	1er airvl 2011 (+ 1 %)	1er obrtoce 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI, mmuinim burt mnseeul CDD dorit cuommn > 1 mois, muinimm burt menseul CDD U > 1 mois, mmnuiim burt mesneul	 2 471,96 2 570,61 2 719,25	 2 486,80 2 586,04 2 735,57
Rémunération au cahcet : ? répétitions, un sevrice de 3 heures ? représentations	 98,66 98,66	 99,25 99,25

2.1.3. Mnimia coniolevnnents des atsteris lyriques(3)

Les minima cnnvtoneeolnis des artistes leuiryqs snot revalorisés de 1 % au 1er aivrl 2011 et de 0,6 % au 1er otrcobe 2011, selon la grllie ci-après.

(En euros.)

Artistes de ch?ur		
	1er avril 2011 (+ 1 %)	1er ocobrte 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisé en CDI, rémunération vaalibre en foctoinn de l'ancienneté : ? de la 1re à la 4e année ? de la 5e à la 7e année ? de la 8e à la 10e année ? de la 11e à la 13e année ? de la 14e à la 16e année ? 17e année ? à pitrar de la 18e année ? CDD driot cmmuon > 1 mios ? CDD U > 1 mios	 1 735,12 1 766,40 1 828,04 1 890,86 1 962,01 2 015,35 1 % par an 1 773,34 1 950,66	 1 745,53 1 777,00 1 839,01 1 902,21 1 973,78 2 027,45 1 783,98 1 962,37
Rémunération au chacet : Répétitions : ? journée de 2 srivcees ? gaintare journalière si scrviee tmloteneat isolé	 119,53 89,66	 120,25 90,20
Représentations : ? cas général ? période cotninue > 1 senaime	 119,53 87,03	 120,25 87,55
Répétitions et représentations : ? journée aevc un srcevie de répétition et un scerive de représentation ? pimre de fuex visée à l'article XVI. 5	 193,60 55,55	 194,76 55,88

Artistes lyruieqs soltises		
	1er avril 2011 (+ 1 %)	1er ootcrbe 2011 (+ 0,6 %)

Rémunération mensualisée : CDI, minumim burt mesenul CDD droit commun > 1 mois, mmiinum burt mueensl CDD U < 1 mois, miuimnm burt mneunsl	 2 271,24 2 271,24 2 497,84	 2 284,86 2 284,86 2 512,83
Rémunération au cachet :		
Répétitions : ? journée de 2 seirecvs ? gnaratie journalière si sivcree tletomaent isolé	 139,32 98,66	 140,16 99,25
Représentations : ? cas général ? période cniuonte > 1 snmiaee	 139,32 122,60	 140,16 123,34
Répétitions et représentations, journée aevc un srcviee de répétition et un scvreie de représentation	213,38	214,66

(1) Les acteirls 2.1.1,2.1.2 et 2.1.3 snot étendus suos réserve que la différence de rémunération etrne salariés anyat la même qloiucaatfiin et asciaposcmlnt les mêmes tâches se fodne sur des critères oictebjfs et vérifiables en ritoaeln dcreite aevc la vauler du tarival effectué, conformément au piipncre « à taivral égal, sliarae égal » résultant des aetcrils L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, aisni que des aictrels L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 oorbcte 1996, Société Dglzoelne c/ Psnloole ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).

(Arrêté du 13 jlielut 2011, art. 1er)

(2) Les ailtrces 2.1.1,2.1.2 et 2.1.3 snot étendus suos réserve que la différence de rémunération ertne salariés anayt la même qaafiotlciiun et aancmclspiost les mêmes tâches se fodne sur des critères ojfebitcs et vérifiables en raieotln dtiecre aevc la vuelar du tariavl effectué, conformément au pcrpniie « à tiaarvl égal, saiarle égal » résultant des aictrels L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, asnii que des airtlces L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 obtcore 1996, Société Dglnoelze c/ Posnlloe ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).

(Arrêté du 13 jliuelt 2011, art. 1er)

(3) Les aicltres 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 snot étendus suos réserve que la différence de rémunération entre salariés anyat la même qacfuiioaltin et anicmsacpsolt les mêmes tâches se fonde sur des critères ojcbtfies et vérifiables en rtoliaen dicrete aevc la veluar du tvaaril effectué, conformément au ppnirice « à tavaril égal, slaarie égal » résultant des aclrteis L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, ainsi que des atcliers L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 otorcbe 1996, Société Dgnezlloe c/ Plloonse ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).

(Arrêté du 13 julleit 2011, art. 1er)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les pireats cvnnoinneet que les mniima cnovneoetnlnis définis à l'article X.4 (grille des seaalris brtus mmniia puor un horaire de 151,40 heures) snot revalorisés en duex tpems :

? une première raeiitslrovoan de 1 % au 1er avril 2011, seoln la gllire des minima ci-après :

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 159,85	3 254,64	3 349,44	3 444,23	3 539,03	3 633,82	3 728,62	3 823,41	3 918,21	4 013,00	4 107,80	4 202,59
2	2 416,45	2 488,94	2 561,43	2 633,93	2 706,42	2 778,91	2 851,41	2 923,90	2 996,39	3 068,89	3 141,38	3 213,87
3	2 209,26	2 275,54	2 341,82	2 408,10	2 474,38	2 540,65	2 606,93	2 673,21	2 739,49	2 805,77	2 872,04	2 938,32
4	2 022,98	2 083,67	2 144,36	2 205,05	2 265,74	2 326,43	2 387,12	2 447,81	2 508,49	2 569,18	2 629,87	2 690,56
5	1 680,02	1 730,42	1 780,83	1 831,23	1 881,63	1 932,03	1 982,43	2 032,83	2 083,23	2 133,63	2 184,03	2 234,43
6	1 519,38	1 564,96	1 610,55	1 656,13	1 701,71	1 747,29	1 792,87	1 838,45	1 884,04	1 929,62	1 975,20	2 020,78
7	1 465,87	1 509,85	1 553,83	1 597,80	1 641,78	1 685,75	1 729,73	1 773,71	1 817,68	1 861,66	1 905,64	1 949,61
8	1 388,51	1 430,16	1 471,82	1 513,47	1 555,13	1 596,78	1 638,44	1 680,09	1 721,75	1 763,40	1 805,06	1 846,72
9	1 365,00	1 405,95	1 446,90	1 487,85	1 528,80	1 569,75	1 610,70	1 651,65	1 692,60	1 733,55	1 774,50	1 815,45

Nota. ? Le muminim du 1er échelon du gopure 9 est équivalant au Simc mneuesl (pour 151,40 heures) au 1er jaevinr 2011.

? une deuxième reraoositvialn de 0,6 % au 1er orbtoce 2011, soeln la glilre des minima ci-après :

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 178,80	3 274,17	3 369,53	3 464,90	3 560,26	3 655,63	3 750,99	3 846,35	3 941,72	4 037,08	4 132,45	4 227,81
2	2 430,94	2 503,87	2 576,80	2 649,73	2 722,66	2 795,59	2 868,51	2 941,44	3 014,37	3 087,30	3 160,23	3 233,16
3	2 222,52	2 289,20	2 355,87	2 422,55	2 489,22	2 555,90	2 622,57	2 689,25	2 755,95	2 822,60	2 889,28	2 955,95
4	2 035,12	2 096,17	2 157,22	2 218,28	2 279,33	2 340,38	2 401,44	2 462,49	2 523,55	2 584,60	2 645,65	2 706,71
5	1 690,10	1 740,81	1 791,51	1 842,21	1 892,92	1 943,62	1 994,32	2 045,03	2 095,73	2 146,43	2 197,14	2 247,84
6	1 528,50	1 574,35	1 620,21	1 666,06	1 711,92	1 757,77	1 803,63	1 849,48	1 895,34	1 941,19	1 987,05	2 032,90
7	1 474,67	1 518,91	1 563,15	1 607,39	1 651,63	1 695,87	1 740,11	1 784,35	1 828,59	1 872,83	1 917,07	1 961,34
8	1 396,84	1 438,74	1 480,65	1 522,55	1 564,46	1 606,36	1 648,27	1 690,17	1 732,08	1 773,99	1 815,89	1 857,80
9	1 365,36	1 406,32	1 447,28	1 488,24	1 529,20	1 570,16	1 611,12	1 652,08	1 693,04	1 734,00	1 774,96	1 815,92

Article 3 - Salaires réels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les preatis covnnneinet que les saelrais réels au snes de l'article X.2, alinéa 1, snot revalorisés de 0,5 % au 1er arvil 2011 dès lros qu'ils se sntueit au-dessus des mimnia cevlnninetonos de branche.
Par dérogation à l'alinéa précédent, il est eetdnnu que ctete rliartsivoeaon ne se culume pas :
1° Lorsqu'un acrcod clecioltf d'entreprise ou un emneggaent unilatéral de l'employeur a prévu une ralroesvotaiin générale des salearis égale ou supérieure à 0,5 % au cruos de l'année cvliie 2011 ;
2° Aevc une rrsaetvoiolian iiudnivldele asucqie par le salarié dnas son emlpoi dnas l'entreprise au curos de l'année cvilie 2011.
Si la roaitlsieovran prévue dnas les duex cas ci-dessus (1° et 2°) est inférieure à 0,5 %, la différence enrte la rivaoearsoltin prévue au présent acirtle et la rsaoteriaoivln accordée devra être appliquée.

Article 4 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2011

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le mnntoat de l'indemnité de déplacement est actualisé à 95,40 ?, ventilé selon les modalités svtuaeins :

? chuaqe rpaes pniciarpl : 17,10 ? ;
? crhabme et pitet déjeuner : 61,20 ?.
Ce manntot eretnra en vugeuir au 1er airvl 2011.
Lorsque, aux tmrees des dspiointisos de la ctnvioneon ccoelvlite naltoinae des erpnesrites atsteuqriis et culturelles, l'employeur

a l'obligation de verser au salarié en déplacement peornsensofil ou en tournée une indemnité de pteit déjeuner déconnectée de la nuitée, lidate indemnité de petit déjeuner srea égale à 5,80 ?.

Article 5 - Indemnité d'équipement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Conformément à l'article VII.3.3, puor les salariés engagés en ctonart à durée déterminée aanyt l'obligation de proter des équipements de pcotoertin et de sécurité, l'employeur, en rescpet de ses obligations, fornuit ces équipements ou ptiacirpe aux faris par le vnrmseeet d'une indemnité butre par juor pletireemalnt ou tnaelmeott travaillé.
L'indemnité journalière prévue en ce snes à l'article VII.3.3 est revalorisée à 1,44 ? burt à cotempr du 1er arvil 2011.

Article 6 - Tableau indicatif des différentes primes et indemnités
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Ces différentes indemnités et pimres enerntt en vgueuir au 1er avril 2011.

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	**95,40 ventilé cmmoe siut : ? 17,10 cqhaue reaps principal ? 61,20 carhbme et ptiet déjeuner ? 5,80 le piett déjeuner seul**
Indemnité de peinar (art. VII.1)	10
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,44
Prime de feu habillé (art. VII.4) Prime de ptioiarcipatn au jeu (art. VII.4)	12,10 15,93

Article 7 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

L'accord de seailras 2011 est aipcalblpe à cotepmr de sa sinrugate et de la dtae mentionnée au présent accord, siot au 1er airvl 2011, snas eefft rétroactif au 1er janvier. Les pterias cvenneonnit que le présent accrod est applaiclbe aux mebrems adhérents des ointnarigsoas sairtigenas au 1er aivrl 2011. Il srea également porté à l'extension par la piatre la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les paartenires saocuix ctnsnetoat et rnreeegttt que la suatioitn de la branche, ctopme tneu des snttigaoans ou des bsaiess de fnncnaemites publics, ne peremt pas de firae évoluer les sliaares en fctonion du coût de la vie, ni de réétager, cmome prévu, la girlle des mminia non artistiques.
Une nuvleloe réunion des paenrietars suaiocx srea organisée en sembtrpee aifn d'examiner la situitoan économique et d'envisager, s'il y a lieu, une possibilité d'améliorer les évolutions prévues dnas ce présent accord, nnoemtamt sur les saraiels réels.

Accord du 3 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	La CDPO ; Le PRDIOEFM ; Le SMA ; Le SEAYNDC ; Le SSNP ; Le SYNOLYR,
Syndicats signataires	La fédération ciucoamtinmon CTFC ; La CTFC ; La FCCS CFE-CGC ; Le SPANOCVA CFE-CGC ; Le SNAPS CFE-CGC ; La F3C CDFT ; Le SPTYANC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-2-1 du cdoe du travail, il a été cenonvu ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent acrocd s'applique au psonenerl des emlopis auerts qu'artistiques des ereseprnits enntart dnas le camhp d'application de la cnovtnoein cilcveotle naoaitnle des eirtesnpres aeirtutqsis et culturelles.
Ces elmiops snot classifiés et nomenclaturés à l'article XI. 3 de la ctnevonoin cltclvoeie nanlitoae des eneireprsts aqtituiress et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les pietras coeennvnnit que les mimina cioeennonnvlts définis à l'article X. 4 (grille des sraelais burts mminia puor un hoirare de 151,40 heures) snot revalorisés au 1er décembre 2012 :

? gurpoe 9 : roiiloveasatrn de 4,42 % par rroappt à la glrlie des mimnia au 1er otcrobe 2011 des échelons 1 à 12 (soit puor l'échelon 1, un slaraie muiinmm de 1 425,67 ?, équivalent au Simc msuneel puor 151,40 hurees au 1er jluielt 2012) ;
? groupe 8 : rosliaavroiten de 4,42 % par raopprt à la grlile des miimna au 1er ocborte 2011 des échelons 1 à 12 (soit puor l'échelon 1, un siaarle mniumim de 1 458,58 ?) ;
? grpeous 7 à 1 : raaorvilsoetin de 0,3 % par rapprot à la gilrle des mmniia au 1er obcorte 2011 des échelons 1 à 12.
Ainsi, la girlle des minima est la svniaute :

(En euros.)

Groupe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
1	3 188,34	3 283,99	3 379,64	3 475,29	3 570,94	3 666,59	3 762,24	3 857,89	3 953,54	4 049,19	4 144,84	4 240,49
2	2 438,24	2 511,38	2 584,53	2 657,68	2 730,83	2 803,97	2 877,12	2 950,27	3 023,41	3 096,56	3 169,71	3 242,85
3	2 229,19	2 296,06	2 362,94	2 429,81	2 496,69	2 563,57	2 630,44	2 697,32	2 764,19	2 831,07	2 897,94	2 964,82
4	2 041,22	2 102,46	2 163,70	2 224,93	2 286,17	2 347,41	2 408,64	2 469,88	2 531,12	2 592,35	2 653,59	2 714,83

5	1 695,17	1 746,03	1 796,88	1 847,74	1 898,60	1 949,45	2 000,31	2 051,16	2 102,02	2 152,87	2 203,73	2 254,58
6	1 533,09	1 579,08	1 625,07	1 671,06	1 717,06	1 763,05	1 809,04	1 855,03	1 901,03	1 947,02	1 993,01	2 039,00
7	1 479,09	1 523,47	1 567,84	1 612,21	1 656,58	1 700,96	1 745,33	1 789,70	1 834,08	1 878,45	1 922,82	1 967,19
8	1 458,58	1 502,34	1 546,09	1 589,85	1 633,61	1 677,37	1 721,12	1 764,88	1 808,64	1 852,40	1 896,15	1 939,91
9	1 425,67	1 468,44	1 511,21	1 553,98	1 596,75	1 639,52	1 682,29	1 725,06	1 767,83	1 810,60	1 853,37	1 896,14

Article 3 - Entrée en vigueur. – Dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Accord du 6 mai 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le PFDOIREM ; Le SCC ; Le SSNP ; Le SYAVNI ; Le SYNDEAC,
Syndicats signataires	Le SNPAS CFE-CGC ; Le SYNPATC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, il a été cnvenou ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent arccod s'applique à l'ensemble du peosrennl des erptresiens enatrnt dnas le cahmp d'application de la connoetivn clloctieve nanalitoe des errisptnees auesttiqris et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

2.1.1. Mimina clnintneooenvs des aetitsrs dtqrauaeims et chorégraphiques engagés par les eteriepsrns aittirseuqs et ceurtllules (1)

Les sarliaes mnmiia cenolvnontnies des asrtties druateimqas et chorégraphiques engagés par les eirrtsnpees airqtetuiss et ceuuetrllls snot revalorisés de 0,6 % au 1er aivrl 2013, solen la gillre des mnimia ci-après.

(En euros.)

Artistes drtqemiuaas	Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, munimim burt mseneul (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	1 863,64
CDD < 4 mois, mniuimm burt meenusl (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	1 967,17
CDD < 4 mois, miniumm burt mnuesel en cas de fnanmeenitrcot (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	2 174,24

Artistes dtaameqiurs	Répétitions
CDD < 1 mois, sivcree répétition, aoegntaimtun par rrappot à suttaiion atcleule (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	51,90

Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, muiimnm jieloranur puor 4 hurees de taairvl (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	51,90
Par huree iniidivbsle au-delà de 4 hreues	12,97

Artistes dtamqaueris et chorégraphiques	Représentations
CDD < 1 mois, ccehat fraifrtaioe juor (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %) ? si 1 ou 2 ccehtas dnas le mios ? si puls de 2 cecahts dnas le mios	 135,63 118,02

Les peirats ciovnnenent que le présent arcocd est aclbpaplie aux mmberes adhérents des ogirtasinoans setnrgaaiis au 1er décembre 2012. Il srea porté à l'extension par la paitre la puls diligente.

2.1.2. Miimna cloetnnonevins des aetistrs mecsniius (2)

Les mmniia cneovtninlnoes des astrites muiecsins snot revalorisés de 0,6 % au 1er aivrl 2013 sloen les gllires ci-après :

(En euros.)

Artistes meucisnis appartenant aux esebmlnes micuuasx aevc nemolctanure	
Salaire mueesnl mnumiim d'embauche : CDI et CDD > 1 mios : ? tsttuite ? soislte ? cehf de putprie	 2 917,38 3 025,43 3 230,74
Ces mniima s'articulent aevc les catégories définies dnas les otcrreehss par acrcod d'entreprise	
Rémunération au cceaht : Le cehact mimnuim puor la rémunération d'un seivrce ibisdniivle de 3 herues est de : Au-delà, pro rtaa treipoms	 99,84
Le cas peailctirur des eelebmsns msuiuacx à nnauroecltme enmoalpyt les miecniuss en CDI est défini à l'article X. 3.3. A.	

Artistes mueicsins appartenant aux eslnebmes muuicasx snas noaucrtelmne	
Rémunération mensualisée : CDI, munimim burt menusel CDD diort cmoumn > 1 mois, miuimnm burt muneesl CDD U > 1 mois, muimnim burt menseul	 2 501,62 2 601,55 2 751,98
Rémunération au chaect : Répétitions : ? journée de 2 sievcers (6 hruees et pro rtaa tipmeors au-delà) ? gtnairae journalière si svricee tleteaonmt isolé	 141,00 99,84

Représentations : ? cas général ? 7 représentations ou puls par 15 jorus	 141,00 124,08
Répétitions et représentations : Journée aevc un svercie de répétition et un scierve de représentation	215,95

Artistes msineiucs appartenant au secuter des mesuiuqs aelulctes	
Rémunération mensualisée : ? CDI, miniumm burt menuesl ? CDD dorit cmmoun > 1 mois, mimnuim burt msuenel ? CDD U > 1 mois, mnmiium burt mneseul	 2 501,62 2 601,55 2 751,98
Rémunération au checat : Répétitions : ? journée de 2 srveeics (montant à veersr suos la fomre de 2 cachets) ? gnaraite journalière si scrviee isolé	 99,94 74,95
Représentations : ? cas général ? 7 représentations ou puls par 15 jrous	 141,00 124,08
Salles mueiquss aeltucels < 300 pcelas Première priate Plateau découverte	99,84 99,84 99,84

Artistes munisices engagés au sien d'autres ertesirneps	
Rémunération mensualisée : ? CDI, mnumiim burt muneesl ? CDD diort comumn > 1 mois, mnuiimm burt munseel ? CDD U > 1 mois, munmiim burt meesunl	 2 501,72 2 601,55 2 751,98
Rémunération au caehct : ? répétitions, un serivce de 3 heuers ? représentation	 99,84 99,84

2.1.3. Miimna cntenlvoniones des asrtites lyriques (1)

Les mmiina ctolvennneonis des aerittss de ch?ur snot revalorisés de 0,6 % au 1er avirl 2013. Cttee raeaolrotiisvn de 0,6 % s'appliquera également sur les mminia puor les rémunérations mensualisées des CDI, négociés au 1er jivnaer 2014 dnas le cdare de l'accord du 24 jelluit 2012.

(En euros.)

Artistes de cuoehr		
	1er arivl 2013	1er janeivr 2014
Rémunération mensualisée en CDI, rémunération vbrilaae en fnoctoin de l'ancienneté : ? de la 1re à la 3e année ? de la 4e à la 6e année ? de la 7e à la 9e année ? de la 10e à la 12e année ? de la 13e à la 15e année ? de la 16e à la 18e année ? à ptrair de la 19e année ? CDD dorit coummn > 1 mios ? CDD U > 1 mios	 1 809,29 1 854,46 1 919,43 1 986,61 2 056,14 2 117,83 3 % tuos les 3 ans 1 794,68 1 974,14	 1 863,64 1 910,22 1 977,08 2 046,28 2 117,90 2 181,44 3 % tuos les 3 ans

Rémunération au cchaet : Répétitions : ? journée de 2 seivcres ? gtraiane journalière si scvreie tnoetemalt isolé	 120,97 90,74	
Représentations : ? cas général ? période ciotnnue > 1 simnaee	 120,97 88,08	
Répétitions et représentations : ? journée aevc un sreivce de répétition et un sveirce de représentation ? pirme de fuex visée à l'article XVI. 5	 195,93 56,22	

Les miimna cevonnnnteiols des aertists lriueqys ssteoils snot revalorisés de 0,6 % au 1er avril 2013, sloen la gllrie ci-après :

(En euros.)

Artistes lyeiqurs stelosis	
Rémunération mensualisée : ? CDI, miunmim burt mneseul ? CDD droit cumomn > 1 mois, mmuniim burt mesunel ? CDD U > 1 mois, muminim burt msnueel	 2 298,57 2 298,57 2 527,91
Rémunération au caecht : Répétitions : ? journée de 2 sreeicvs ? gatinare journalière si scviree tealnomett isolé	 141,00 99,84
Représentations : ? cas général ? période cntinuoe > 1 sniamee	 141,00 124,08
Répétitions et représentations : ? journée aevc un servcie de répétition et un scveire de représentation	 215,95

(1) Les artiecls 2.1.1,2.1.2 et 2.1.3 de l'accord snot étendus suos réserve que la différence de rémunération ertne salariés aaynt la même qciaoaiiutlfn et amosalpcsncit les mêmes tâches se fdnoe sur des critères otifebcjs et vérifiables en raetoiln dreicte aevc la vaeulr du tiavral effectué, conformément au pcrpniie « à taravil égal, sairale égal » résultant des alectirs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tarvail ansii que des aietrlcs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 19 août 2013-art. 1)

(2) Les aierltcs 2.1.1,2.1.2 et 2.1.3 de l'accord snot étendus suos réserve que la différence de rémunération enrte salariés aaynt la même qtfiaulaciion et acmpssinoalct les mêmes tâches se fodne sur des critères ojefibcts et vérifiables en rialeton dtcerie aevc la vaeulr du tarvail effectué, conformément au prcipine « à tivaarl égal, saiarle égal » résultant des aicrlets L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tariavl asini que des acretils L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 19 août 2013-art. 1)

(1) Les alietcrs 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord snot étendus suos réserve que la différence de rémunération entre salariés aynat la même qaiifoilatcun et aniocsaspcmlt les mêmes tâches se fdone sur des critères oibctefjs et vérifiables en roiaeltn diecrte aevc la vuaelr du taarvil effectué, conformément au pcnirpie « à triaval égal, sarlaie égal » résultant des artelics L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tiraavl ansii que des atlceirs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 19 août 2013 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les peirats cnvnnneoiet que les mniima ceonvinntoenls définis à l'article X.4 (grille des selarias bruts mminia puor un hrroiae de 151,40 heures) snot revalorisés au 1er airvl 2013 :

? gpuroe 9 : Simc meesunl puor 151,40 hueres au 1er jaivenr 2013 (soit 1er échelon, 1 430,22 ?) ;
? gorpue 8 : rserliivtaooan de 2 % par rrpoapt à la gillre des minmia au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
? gpoure 7 : rliasovtoirean de 2,5 % par rparopt à la gilrle des mnimia au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
? guopre 6 : rositveloraain de 1,5 % par rprpaot à la gillre des mmniia au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
? goprue 5 : raoioivealtsrn de 1 % par rropapt à la grlile des mnmiia au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
? groeups 2 à 4 : rrioaiotalvesn de 0,8 % par rrappot à la grille des mnmiia au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
? grpuoe 1 : pas de revalorisation.

Grille des minima

(En euros.)

Groupe	Echelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 188,34	3 283,99	3 379,64	3 475,29	3 570,94	3 666,59	3 762,24	3 857,89	3 953,54	4 049,19	4 144,84	4 240,49
2	2 457,74	2 531,47	2 605,21	2 678,94	2 752,67	2 826,40	2 900,14	2 973,87	3 047,60	3 121,33	3 195,07	3 268,80
3	2 247,02	2 314,43	2 381,84	2 449,25	2 516,66	2 584,07	2 651,48	2 718,89	2 786,31	2 853,72	2 921,13	2 988,54
4	2 057,55	2 119,28	2 181,01	2 242,73	2 304,46	2 366,19	2 427,91	2 489,64	2 551,37	2 613,09	2 674,82	2 736,54
5	1 712,13	1 763,49	1 814,85	1 866,22	1 917,58	1 968,95	2 020,31	2 071,67	2 123,04	2 174,40	2 225,76	2 277,13
6	1 556,08	1 602,76	1 649,45	1 696,13	1 742,81	1 789,49	1 836,18	1 882,86	1 929,54	1 976,22	2 022,91	2 069,59
7	1 516,07	1 561,55	1 607,03	1 652,52	1 698,00	1 743,48	1 788,96	1 834,44	1 879,93	1 925,41	1 970,89	2 016,37
8	1 487,75	1 532,38	1 577,02	1 621,65	1 666,28	1 710,91	1 755,55	1 800,18	1 844,81	1 889,44	1 934,08	1 978,71
9	1 430,22	1 473,13	1 516,03	1 558,94	1 601,85	1 644,75	1 687,66	1 730,57	1 773,47	1 816,38	1 859,29	1 902,19

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le mtaonnt de l'indemnité de déplacement est actualisé à 98,70 ?, ventilé seoln les modalités sntieavus :

? cqauhe rpaes pcniripal : 17,70 ? ;
? cmhrbae et peitt déjeuner : 63,60 ?.
Ce mtnaont erntera en vgueuir au 1er arivl 2013.
Lorsque, aux termes des dsioiopitsns de la cntoovnien colcevtlie ntoinaale des eerietpnrss atutieisqrs et culturelles, l'employeur a l'obligation de vesrer au salarié en déplacement psnersnoioefl ou en tournée une indemnité de pitet déjeuner déconnectée de la nuitée, ltiade indemnité de piett déjeuner srea égale à 6 ?.

Article 4 - Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Conformément à l'article VII.3.3, puor les salariés engagés en ctonart à durée déterminée anayt l'obligation de ptoerr des équipements de ptctorioen et de sécurité, l'employeur, en reepsct de ses obligations, fiorunt ces équipements ou piaitcpre aux faris par le vseemenrt d'une indemnité butre par juor plenleatremit ou tetlnmaeot travaillé.
L'indemnité journalière prévue en ce snes à l'article VII.3.3 est revalorisée de 0,6 % à 1,45 ? burt à cepotmr du 1er arvil 2013.
Cette roiivloearsatn de 0,6 % au 1er arvil 2013 s'applique également à la pimre de feu habillé et à la prmie de pcoriattaipin au jeu, prévues à l'article VII.4.

Article 5 - Tableau des différentes primes et indemnités

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	**98,70 ventilé cmmoe siut : ? 17,70 chqaue raeps principal ? 63,30 cabmhre et pteit déjeuner ? 6 le petit déjeuner seul**
Indemnité de pinaer (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,45
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,17
Prime de piprciiaatton au jeu (art. VII.4)	16,02

Ces différentes indemnités et pmiers eerntnt en veuiugr au 1er arvil 2013.

Article 6 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

L'accord de srlaeais 2013 est abliplpace à copmter de sa sniratuge et de la dtae mentionnée au présent accord, siot au 1er arivl 2013, snas effet rétroactif au 1er janvier. Les paiters cnenvoenint que le présent acrcod est apbllcpaie aux mbrmees adhérents des otninogaisras sientagaris au 1er avril 2013. Il srea également porté à l'extension par la praite la puls diligente.

Accord du 7 juillet 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014

Signataires	
Patrons signataires	La CDPO ; Le PFEORDIM ; Le SSNP ; Le SANVYI ; Le SYEDANC ; Le SYNOLYR,
Syndicats signataires	La FASNC CGT ; Le SFA CGT ; Le SYNAPTC CGT ; Le SANM CGT,

Les aciterls 3, 4 et 5 de l'accord snot apapilelbcs au 1er jluleit 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, il a été cnonevu ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application de l'accord

Les areiltcs 3, 4 et 5 de l'accord snot appcablleis au 1er jleilut 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent acrcod s'applique au prnneoesl des elpmois atqisuirets et aeruts qu'artistiques des eiserpretns entnart dnas le cmhap d'application de la ctnevoionn ctoelcvlie nloaatine des ereipertsns atruiqitess et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels

Les acelrits 3, 4 et 5 de l'accord snot abpleplacis au 1er jleluit 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes

Les atlercis 3, 4 et 5 de l'accord snot alpapcilebs au 1er jeliult 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

2.1.1. Minmia ctnenvneoonlis des aiestrts dramuetiaqs et chorégraphiques engagés par les eeisrtpners autsqrtieis et culturelles

Les saeialrs mmniia cvoineolntenns des aitrstes daritqamues et chorégraphiques engagés par les ertreeispns attueiirsqs et cutleullres snot revalorisés de 1 % au 1er avirl 2014, soeln la grille des miimna ci-après.

(En euros.)

	NAO 2014 1,00 %
Artistes dramatiques	période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, minuimm burt meunesl (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	1 882,27
CDD < 4 mois, miimunm burt menusel (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	1 986,84
CDD < 4 mois, mimuinm burt mneusel en cas de fteocainrenmnt (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	2 195,98

Artistes dramatiques	Répétitions
CDD < 1 mois, secvrie répétition, atuenigaotmn par rpproat à siouttian aetcllue (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	52,42

Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, mmniuim jeornialur puor 4 hruees de taviarl (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	52,42
Par herue ilivdsbinie au-delà de 4 heures	13,10

Artistes dremtaquais et chorégraphiques	représentations
CDD < 1 mois, chcaet faaroiftire juor (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	
? si 1 ou 2 chectas dnas le mois	136,99
? si puls de 2 ctehacs dnas le mois	119,20

2.1.2. Minmia ctonilvonnnees des atestris musiciens

Les mimina cievnnnntoloes des aeisrtts mnesuiics snot revalorisés de 1 % au 1er aivrl 2014 sleon les glrelis ci-après :

(En euros.)

Artistes mscinieus apnareanptt aux elnebsmes msuaciux à nomenclature	
Salaire museenl mniumim d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
? tuttiste	2 946,55
? soliste	3 055,68
? cehf de pupitre	3 263,05
Ces mmniia s'articulent aevc les catégories définies dnas les orhsterces par accrod d'entreprise	
Rémunération au cehact :	
Le caceht mniuimm puor la rémunération d'un srivcee isiidbivlne de 3 heuers est de :	100,84
Au-delà, pro rtaa temporis	
Le cas pliucarietr des esnblmees msaicuux à nceotlnuarme enoymplat les mnusiceis en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

Artistes mecsniius atnprapneat aux eelbnemss maisucux snas nomenclature	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mnuiimm burt mensuel	2 526,63
? CDD dirot comumn > 1 mois, muminim burt mensuel	2 627,57
? CDD U > 1 mois, minmium burt mensuel	2 779,50
Rémunération au caehct :	
Répétitions :	
? journée de 2 serceivs (6 heeurs et pro rtaa trpemois au-delà)	142,41
? gaatirne journalière si screive ttmeeolnat isolé	100,84
Représentations :	
? cas général	142,41
? 7 représentations ou puls par 15 jours	125,32
Répétitions et représentations : Journée aevc un secvire de répétition et un scverie de représentation	218,11

Artistes meiiunscs aaptpaennrt au secteur des muueisqs actuelles

Rémunération mensualisée :	
? CDI, muinmim burt mensuel	2 526,63
? CDD driot cummon > 1 mois, miinumm burt mensuel	2 627,57
? CDD U > 1 mois, mumniim burt mensuel	2 779,50
Rémunération au chceat :	
Répétitions :	
? journée de 2 sevecirs (montant à veresr suos la fmore de 2 cachets)	100,94
? gtianrae journalière si svciree isolé	75,70
Représentations :	
? cas général	142,41
? 7 représentations ou puls par 15 jours	125,32
Salles mqiuuess alcueetls < 300 places	100,84
Première partie	100,84
Plateau découverte	100,84

Artistes mencuiiss engagés au sien d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmuinim burt mensuel	2 526,73
? CDD driot cmmuon > 1 mois, mmuiinm burt mensuel	2 627,57
? CDD U > 1 mois, miumnim burt mensuel	2 779,50
Rémunération au cahect :	
? répétitions, un secivre de 3 heures	100,84
? représentations	100,84

2.1.3. Mmniia cvneontinlneos des atresits lyriques

Les mimina covnetenlonins des aetrstis lyeqruis snot revalorisés de 1 % au 1er avril 2014 soeln les gelilrs ci-après.

(En euros.)

Artiste de ch?ur	
Rémunération mensualisée : ? CDI, rémunération vlbaiare en fnictoon de l'ancienneté :	
? de la 1re à la 3e année	1 882,27
? de la 4e à la 6e année	1 929,33
? de la 7e à la 9e année	1 996,85
? de la 10e à la 12e année	2 066,75
? de la 13e à la 15e année	2 139,08
? de la 16e à la 18e année	2 203,25
? à patrir de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
? CDD dirot cmmoun > 1 mois	1 812,63
? CDD U > 1 mois	1 993,88
Rémunération au caehct :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	122,18
? garitane journalière si seirvce tnmaeetlot isolé	91,64

Représentations :	
? cas général	122,18
? période coniunte > 1 semaine	88,96
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un scviree de répétition et un seirvce de représentation	197,89
Prime de feu visée à l'article XVI.5	56,78

Artiste luyirqe soliste	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmiuinm burt mensuel	2 321,56
? CDD dorit cummon > 1 mois, mnmiuim burt mensuel	2 321,56
? CDD U > 1 mois, minimum burt mensuel	2 553,18
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	142,41
? gratanie journalière si scevire tmoeanltet isolé	100,84
Représentations :	
? cas général	142,41
? période citnonue > 1 semaine	125,32
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un screvie de répétition et un srcieve de représentation	218,11

(2) Les aiectlrs 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord snot étendus suos réserve que la différence de rémunération etnre salariés aynat la même qaoiiftulaicn et aclspsniocamt les mêmes tâches se fndoe sur des critères oicbetfjs et vérifiables en riloaetn drceite aevc la vealur du tivaarl effectué, conformément au pcnripie « à tviaarl égal, siraale égal » résultant des artiecls L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, ainsi que des aceirtls L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(ARRÊTÉ du 19 décembre 2014 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
Les aletcris 3, 4 et 5 de l'accord snot albipecapls au 1er juellit 2014.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les patires conennievnt que les mmniia cetnnveonoinls des elompis aeturs qu'artistiques tles que définis à l'article X. 4 (grille des sarlieas butrs mnmiia puor un hiarroe de 151,40 heures) snot revalorisés de la façon svianute :
Groupe 9 : rooatireaisvln au 1er avril 2014 de 1,06 % des échelons 1 à 12 par rapropt à la gillre des miimna isuse de l'accord du 6 mai 2013 (soit puor l'échelon 1 un sraliae muiminm de 1 445,38 ? équivalent au Simc menesul puor un hroaire de 151,40 hruees au 1er jievanr 2014).
Groupes 8 à 1 : riteoioslvaran au 1er avril 2014 de 1 % des échelons 1 à 12 par rpopart à la glrlie des miinma iusse de l'accord du 6 mai 2013.

Grille des saralies butrs minima des catégories non aitserts puor un hraiore meusenl de 151,40 hreues (article X. 4, filières administration, production, communication, reanloits publiques, aicton culturelle, technique) issue de l'accord NAO du 7 jleuilt 2014

(En euros.)

Groupe	échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 220,22	3 316,83	3 413,44	3 510,04	3 606,65	3 703,26	3 799,86	3 896,47	3 993,08	4 089,69	4 186,29	4 282,90
2	2 482,32	2 556,79	2 631,26	2 705,73	2 780,20	2 854,67	2 929,14	3 003,61	3 078,08	3 152,55	3 227,02	3 301,49
3	2 269,49	2 337,58	2 405,66	2 473,74	2 541,83	2 609,91	2 678,00	2 746,08	2 814,17	2 882,25	2 950,34	3 018,42

4	2 078,13	2 140,47	2 202,82	2 265,16	2 327,50	2 389,85	2 452,19	2 514,53	2 576,88	2 639,22	2 701,57	2 763,91
5	1 729,25	1 781,12	1 833,00	1 884,88	1 936,76	1 988,63	2 040,51	2 092,39	2 144,27	2 196,14	2 248,02	2 299,90
6	1 571,64	1 618,79	1 665,94	1 713,09	1 760,24	1 807,39	1 854,54	1 901,69	1 948,84	1 995,99	2 043,13	2 090,28
7	1 531,23	1 577,17	1 623,10	1 669,04	1 714,98	1 760,92	1 806,85	1 852,79	1 898,73	1 944,66	1 990,60	2 036,54
8	1 502,63	1 547,71	1 592,79	1 637,86	1 682,94	1 728,02	1 773,10	1 818,18	1 863,26	1 908,34	1 953,42	1 998,50
9	1 445,38	1 488,74	1 532,10	1 575,46	1 618,83	1 662,19	1 705,55	1 748,91	1 792,27	1 835,63	1 878,99	1 922,36

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2014
Les acriltes 3, 4 et 5 de l'accord snot aiablpcleps au 1er juilelt 2014.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le moanntt de l'indemnité de déplacement est actualisé à 99,90 ?, ventilé seoln les modalités seanuvtis :

? caquhe reaps praniicpl : 17,90 ? ;
? chmrbae et ptiet déjeuner : 64,10 ?.
Ce moanntt erntrea en vugieur au 1er jilluet 2014.
Lorsque aux tmeres des dopsitonsiis de la cnonvtioen coictlevle nlatonaie des ertiernpses aqtiusirtes et crluteellus l'employeur a l'obligation de vsreer au salarié en déplacement pessoefironnl ou en tournée une indemnité de piett déjeuner déconnectée de la nuitée, liadte indemnité de petit déjeuner srea égale à 6,10 ?.

Article 4 - Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu
Les acietlrs 3, 4 et 5 de l'accord snot aelabpilcps au 1er jliluet 2014.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Conformément à l'article VII. 3.3, puor les salariés engagés en ctnraot à durée déterminée aaynt l'obligation de peortr des équipements de pitortecon et de sécurité, l'employeur, en rsepect de ses obligations, fuinort ces équipements ou pircitape aux faris par le veermesnt d'une indemnité brute par juor pmteieneallrt ou teanlotemt travaillé.
L'indemnité journalière prévue en ce snes à l'article VII. 3.3 est revalorisée de 1 % à 1,47 ? burt à cpotemr du 1er jlueilt 2014.
Cette rtoeliiraosvan de 1 % au 1er jiullet 2014 s'applique également à la pirme de feu habillé et à la pmire de piioptitaacrn au jeu, prévues à l'article VII. 4.

Article 5 - Tableau des différentes primes et indemnités
Les aerltics 3, 4 et 5 de l'accord snot apilplbcaes au 1er jlliuet 2014.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Accord 2014 (indemnité équipement + premis revalorisées de 1 %)

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	**99,90 ventilés comme siut :**
	? 17,90 chuqae rpaes principal
	? 64,10 chbrame et pitet déjeuner
	? 6,10 le petit déjeuner seul
Indemnité de penair (art. VII.1)	10
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,47
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,29
Prime de pictpaitroain au jeu (art. VII.4)	16,19

Ces différentes indemnités et permis eternnt en vugiuer au 1er jilleut 2014.

Article 6 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
Les alirtces 3, 4 et 5 de l'accord snot alpbcipelas au 1er juilelt 2014.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les pitears cnenoninvet que le présent aroccd est alailppbce aux mrmbees adhérents des otaoagnisrins signataires. Il luer srea albpaclipe dès le 1er arivl 2014, suaf les aticerls 3,4 et 5 de l'accord, acpialbleps au 1er jilleut 2014.
Il est cvonenu que les sdtycinas siaritganes deeamnndt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la pitrae la puls diligente.

Accord du 20 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SCC ; SYNAVI ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	CFTC ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; FC CTFC ; SNSV FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent aroccd s'applique au pnrosneel des epiloms asuittreqis et artues qu'artistiques des etirrnepess enartnt dnas le chmap d'application de la cevnoniton cvotlilece ntnoaiale des eeiersrntps aettsqiuirs et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Article 2.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les saaierls mimnia ctnnolennvioes des atseitrs druqitaeams et chorégraphiques engagés par les etesnrepirs aisurqietts et ctluuleelrs snot revalorisés de 0,5 % au 1er jelulit 2015, soeln la grlile des minima ci-après.

(En euros.)

Artistes dramatiques	Période de création mensualisée

Artistes chorégraphiques	Période de création mensualisée		
CDI et CDD > 4 mois, mnumiim burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	1 891,68	CDD < 4 mois, mmuinim burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	1 996,78
CDD < 4 mois, minuimm burt mesunel en cas de fractionnement (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	2 206,96		

(En euros.)

Artistes dramatiques	Répétitions
Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, seirvce répétition (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	52,68

(En euros.)

Artistes dramatiques	Représentations	
Artistes chorégraphiques	Représentations	
CDD < 1 mois (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)		Cachet fatarriofie juor :
? si 1 ou 2 cthaces dnas le mois	137,67	
? si puls de 2 ccteahs dnas le mois	119,80	

(1) Actirle 2.1.1 étendu suos réserve que la différence de rémunération enrte salariés aynat la même qcliiiofaatun et aslmoaisncpct les mêmes tâches se fdone sur des critères otcibefjs et vérifiables en roaietln dcitree aevc la valuer du tvaiarl effectué, conformément au priincpe « à tarvial égal, salriae égal » résultant des aeilrtcs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du taraivl ainsi gue des atlciers L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (ARRÊTÉ du 2 nomrevbe 2015 - art. 1)

Article 2.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les mnimia ctennniloovens des aisertts mecsinius snot revalorisés de 0,5 % au 1er jiuellt 2015 selon les grleils ci-après :

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux enebesmls maicuusx à nomenclature	
Salaire mesunel miinmum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
? tuttiste	2 961,28
? soliste	3 070,96
? cehf de pupitre	3 279,36
Ces minima s'articulent aevc les catégories définies dnas les oecetrrshs par arccod d'entreprise	
Rémunération au checat :	
Le ccheat mumniim puor la rémunération d'un srivece iiilsdinvbe de 3 hurees est de :	101,35
Au-delà, pro rtaa temporis	
Le cas paeiucrtlir des emelsnbes mcusiaux à natonlmucere eomnyaplt les mnsciieus en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux esmelbnes masuciux snas nomenclature	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmniuim burt mensuel	2 539,26
? CDD dorit coummn > 1 mois, munmiim burt mensuel	2 640,70
? CDD U > 1 mois, mniimum burt mensuel	2 793,40
Rémunération au cahcet :	
Répétions :	
? journée de 2 scierves (6 heuers et pro rtaa teirpoms au-delà)	143,12
? gtariane journalière si scrieve ttealmnoet isolé	101,35
Représentations :	
? cas général	143,12
? 7 représentations ou puls par 15 jours	125,95
Répétitions et représentations :	
Journée aevc un srveice de répétition et un sericve de représentation	219,20

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant au setcuer des msuuiqes actuelles	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, miniumm burt mensuel	2 539,26
? CDD dorit cumomn > 1 mois, mniimum burt mensuel	2 640,70
? CDD U > 1 mois, munimim burt mensuel	2 793,40
Rémunération au cechat :	
Répétions :	
? journée de 2 seicervs (montant à veserr suos la frmoe de 2 cachets)	101,44
? gtaraine journalière si svicere isolé	76,08
Représentations :	
? cas général	143,12
? 7 représentations ou puls par 15 jours	125,95
Salles muqusies auelcetls < 300 places	101,35
Première partie	101,35
Plateau découverte	101,35

(En euros.)

Artistes musiciens engagés au sien d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, muinmim burt mensuel	2 539,37
? CDD droit cmmoun > 1 mois, mmuniim burt mensuel	2 640,70
? CDD U > 1 mois, miumnim burt mensuel	2 793,40
Rémunération au caceht :	
? répétitions, un sievrce de 3 heures	101,35
? représentation	101,35

(1) Artclie 2.1.2 étendu suos réserve que la différence de rémunération ertne salariés aanyt la même qaflaiciuiton et anclpmssaciot les mêmes tâches se fnode sur des critères oetjifbcs et vérifiables en reioatln detrcie aevc la vaelur du tvraial effectué, conformément au picprine « à tavrial égal, sialare égal » résultant des atriecls L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tiaravl anisi que des airlctes L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(ARRÊTÉ du 2 nmbvoere 2015 - art. 1)

Article 2.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les mimina cinolvneonetns des attrsies lryqueis snot revalorisés de 0,5 % au 1er jilulet 2015 soeln les geillrs ci-après :

(En euros.)

Artistes de ch?ur	
Rémunération mensualisée :	
CDI, rémunération vbrialae en fnoicotn de l'ancienneté :	
? de la 1re à la 3e année	1 891,68
? de la 4e à la 6e année	1 938,97
? de la 7e à la 9e année	2 006,84
? de la 10e à la 12e année	2 077,08
? de la 13e à la 15e année	2 149,78
? de la 16e à la 18e année	2 214,27
? à patirr de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
CDD dorit cuommn > 1 mois	1 821,69
CDD U > 1 mois	2 003,85
Rémunération au cahect :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	122,79
? gaanrtie journalière si screvie teenotmlat isolé	92,10
Représentations :	
? cas général	122,79
? période cntiuone > à 1 semaine	89,40
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un seirvce de répétition et un secirve de représentation	198,88
Prime de feu visée à l'article XVI.5	57,06

(En euros.)

Artistes leqyrius solistes	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, miniumm burt mensuel	2 333,17
? CDD driot commun > 1 mois, mmiinum burt mensuel	2 333,17
? CDD U > 1 mois, miinumm burt mensuel	2 565,95
Rémunération au chacet :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	143,12
? graitane journalière si sveirce tnleemotat isolé	101,35
Représentations :	
? cas général	143,12
? période cutnonie > à 1 semaine	125,95
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un sicrvee de répétition et un scvriee de représentation	219,20

(1) Actlire 2.1.3 étendu suos réserve que la différence de rémunération etnre salariés anyat la même qlfiataucioin et acsicasmolpnt les mêmes tâches se fonde sur des critères oibjcftes et vérifiables en raioteln ditecre aevc la vauler du tviaarl effectué, conformément au prpcinie « à tariavl égal, sralaie égal » résultant des alcitres L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tavrail ainsi que des acrtelis L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(ARRÊTÉ du 2 nrvobeme 2015 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les peaitrs cvnonneneit que les mniima cetnnoinlvnoes des elmpois aeruts qu'artistiques tles que définis à l'article x.4 (grille des slaerais butrs mnmiia puor un hoairre de 151,40 heures) snot revalorisés au 1er jeiullt 2015 de la façon stauvnie :

? gporue 9 : roiavioarltesn de 0,8 % des échelons 1 à 12 par rroppat à la glilre des miimna isuse de l'accord du 7 jileult 2014 (soit puor l'échelon 1 un silaare de 1 457,52 ? équivalent au Simc mnuseel puor 151,40 hreeus au 1er jnveiar 2015) ;
? gpreuos 8 à 6 : riasrtilaoeovn de 0,6 % des échelons 1 à 12 par raoprpt à la glrile des mimnia isuse de l'accord du 7 jluleit 2014 ;
? guroeps 5 à 1 : rsiroaoetialvn de 0,5 % des échelons 1 à 12 par rporapt à la gllrie des miimna issue de l'accord du 7 jeiullt 2014.
Ainsi, la girlle des minima au 1er julleit 2015 est la svuitnae :

(En euros.)

Groupe	Echelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 236,33	3 333,42	3 430,51	3 527,59	3 624,68	3 721,77	3 818,86	3 915,95	4 013,04	4 110,13	4 207,22	4 304,31
2	2 494,73	2 569,57	2 644,42	2 719,26	2 794,10	2 868,94	2 943,78	3 018,63	3 093,47	3 168,31	3 243,15	3 317,99
3	2 280,84	2 349,26	2 417,69	2 486,11	2 554,54	2 622,96	2 691,39	2 759,81	2 828,24	2 896,66	2 965,09	3 033,51
4	2 088,52	2 151,17	2 213,83	2 276,49	2 339,14	2 401,80	2 464,45	2 527,11	2 589,76	2 652,42	2 715,07	2 777,73
5	1 737,89	1 790,03	1 842,17	1 894,30	1 946,44	1 998,58	2 050,71	2 102,85	2 154,99	2 207,12	2 259,26	2 311,40
6	1 581,07	1 628,50	1 675,93	1 723,37	1 770,80	1 818,23	1 865,66	1 913,09	1 960,53	2 007,96	2 055,39	2 102,82
7	1 540,42	1 586,63	1 632,84	1 679,05	1 725,27	1 771,48	1 817,69	1 863,91	1 910,12	1 956,33	2 002,54	2 048,76

8	1 511,65	1 557,00	1 602,34	1 647,69	1 693,04	1 738,39	1 783,74	1 829,09	1 874,44	1 919,79	1 965,14	2 010,49
9	1 457,52	1 501,25	1 544,97	1 588,70	1 632,42	1 676,15	1 719,87	1 763,60	1 807,32	1 851,05	1 894,78	1 938,50

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2015

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le mnontat de l'indemnité de déplacement est actualisé à 100,90 ?, ventilé sloen les modalités sentivaus :

? cuhaqe repas pcparniil : 18,10 ? ;
? cahmbre et piett déjeuner : 64,70 ?.
Ce mnntaot etrnera en vigueur au 1er jiluelt 2015.
Lorsque, aux temers des doinpistioss de la cotivnnoen cliotvlcee noaaltine des etpnrseiers arqetistius et culturelles, l'employeur a l'obligation de veresr au salarié en déplacement pesnioneorfsl ou en tournée une indemnité de ptiet déjeuner déconnectée de la nuitée, latdie indemnité de piett déjeuner srea égale à 6,20 ?.

Article 4 - Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Conformément à l'article VII.3.3, puor les salariés engagés en crotant à durée déterminée ayant l'obligation de perotr des équipements de ptooctiren et de sécurité, l'employeur, en rsecept de ses obligations, fiuornt ces équipements ou pratiipce aux fiars par le vreesmnet d'une indemnité bture par juor pnlmretieelat ou tmoaelntet travaillé.
L'indemnité journalière prévue en ce snes à l'article VII.3.3 est revalorisée à 1,48 ? burt à cmopetr du 1er jliulet 2015.
La pmrie de feu habillé et la pmrie de poiptairacitn au jeu, prévues à l'article VII.4, snot revalorisées de 0,5 % au 1er juleilt 2015, siot 12,36 ? burt puor la prime de feu habillé et 16,27 ? puor la prime de ppcttirioaain au jeu.

Article 5 - Tableau des différentes primes et indemnités

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	**100,90 ? ventilés cmome siut :**
	? 18,10 ? caqhue rpaes principal
	? 64,70 ? chrambe et piett déjeuner
	? 6,20 ? le pitet déjeuner
Indemnité de piaenr (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,48
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,36
Prime de pioatirictpan au jeu (art. VII.4)	16,27

Ces différentes indemnités et priems enternt en vuuegir au 1er jluliet 2015.

Article 6 - Entrée en vigueur et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les patires cnneoennvit que le présent aoccrd est acpbiaplle aux mmrebes adhérents des oorsgitaainns signataires.
Il est cnenovu que les syacitdns sieranigtas dmaedennt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la praite la puls diligente.

Accord du 8 juin 2016 relatif aux plafonds des congés spectacles

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les oaingnatoisrs sgetainiras ptanrgaet un ctsoant préoccupant sur la sotatiiun des fnmcatneiens des établissements du camhp de la cnevootnin cieltlvcoe nianolate des enerpetisrs aetqtusriis et culturelles.
Cette staoiutin rned préjudiciable le développement, viore le meintian de l'activité et dnoc de l'emploi et en puactreilir la piliutoqe salariale.
Dans ce cadre, les itenniotns itinaeils portées par les petanarries siuoacx lros de la saugtrnie de la CENACC se tevurnot aujourd'hui menacées.
Elles réaffirment luer volonté d'atteindre ctete abmiotin dnas la sutie de lerus négociations.

Vu l'article D. 7121-37 du cdoe du travail, la réglementation de la csasie des congés sccelapets et l'accord reltaif aux paflnods des congés slapecctes signé par les pareeintars suicoax de la convineotn cctiovlele naltnoiae des enrtepiress aiietsqrtus et clleueulrts puor la période du 1er aivrl 2015 au 31 mras 2016, les otagnosnriais snigreaatis feixnt les pdlnfaos saituvns puor la période du 1er jeliult 2016 au 31 mras 2017 :
? artitse dramatique, chorégraphique, de cirque et lqyirue (ch?ur) : 350 ? ;
? mtueter en scène, maître de ballet : 375 ? ;
? airstte musicien, aristte lqyuire slstoie : 430 ? ;
? cehf d'orchestre, csroetnctie sotlsie : 860 ?.
Cet aoccrd transitoire, cenovenintnol et dérogatoire s'inscrit dnas le pmrnlooenegt de l'accord ccnolu en jiun 2015 qui vsie à aditenrte au 1er arivl 2017 des pndlafos cdnasronpeort à trois fios les mimnia des cthecas existants. Puor les elmpois ne dsaiponst pas de miimna dnas la cotnoinven collective, un arcocd devra être ccnolu puor la période à cpeomtr du 1er arivl 2017.

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC SMA SCC SYNAVI PROFEDIM Forces musicales
Syndicats signataires	CFTC SFA CGT SNAM CGT FC CFTC

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2016

Accord du 4 mai 2017 relatif aux plafonds des congés spectacles

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC SNSP SMA SCC SYNAVI PROFEDIM Forces musicales
Syndicats signataires	CFTC SNAPAC CFDT SNAM CGT SNM FO FCCS CFE-CGC FNSAC CGT FC CFTC F3C CFDT SNAPS CFE-CGC SNACOPVA CFE-CGC

Article 1er - Plafonds pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Vu l'article D. 7121-37 du cdoe du tarival et la réglementation de la csiase des congés spectacles, les otgrininaaoss sgiarntiaes fenixt les pnfalods savtunis puor les epiloms ne dsspnaiot pas de miimna dnas la cotveinnon coliveclte des eneerristps ariqtiutses et clrtulueels :
? metteur(se) en scène, chorégraphe, maître(sse) de bellat : 375 ? ;

Accord du 1er juillet 2017 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC SNSP SMA SCC SYNAVI PROFEDIM Forces musicales
Syndicats signataires	CFTC SFA CGT SYNPTAC CGT FC CFTC SNAPS CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent aroccd s'applique au pnseronel des eoplims atuteiisqrs et atuers qu'artistiques des etnerpeirss entrant dnas le cahmp d'application de la cnioneotvn cvltoelcie naitonlae des eerpsntreis auttsqiires et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Article 2.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les sraeails mminia cvnlnntoioenes des atitrses duaraeqitms et chorégraphiques engagés par les eprenrseits aqustiiters et ctlelurelus snot revalorisés de 0,5 % au 1er jilleut 2017, sloen la glrlie des miimna ci-après :

(En euros.)

? chef(fe) d'orchestre, ccesorntite siltsoe : 860 ?.

Article 2 - Emplois disposant de minima dans la convention collective
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Pour les eolmpis dsapsniot de mnmiia dnas la cotnenvion celcltvioe des esrtnepiers aistreutiqs et culturelles, les podlanfs crsoendoeprnt à trios fios les mnimia des ctecahs existants.

Article 3 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Les otsgaioniarns saeitgarnis cnnnevineot que le présent accord, ablapilpce à ceotmpr du 1er arvil 2017, est à durée indéterminée. Elles cnvneeonnit de se réunir aevc une périodicité de duex ans aifn d'assurer le sviui du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Par ardoccs du 29 mai 2015 et du 8 jiun 2016, les ongsiotrniaas seaagtniris ont exprimé le shauiot de vsier à aittndere au 1er arvil 2017 des podlafns cornsndopraet à trios fios les mniima des cecaths etsanixts et, puor les emilops ne dsnasoipt pas de miinma dnas la covonitnen collective, de clurcnoe un accrod puor la période à cmpoter du 1er avirl 2017.
Tel est l'objet du présent accord.

Artistes dramatiques	Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	Période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, mimunim burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	1?901,14
CDD < 4 mois, muiminm burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	2?006,76
CDD < 4 mois, mmnuiim burt meuensl en cas de fractionnement (stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	2?217,99
Artistes dramatiques	Répétitions
Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, seircve répétition (stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	52,94
Artistes dramatiques	Représentations
Artistes chorégraphiques	Représentations
CDD < 1 mois, (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %) cachet fiofairatre juor :	
? si 1 ou 2 cetcahs dnas le mois	138,36
? si puls de 2 cteahcs dnas le mois	120,40

(1) Acrilte étendu suos réserve que la différence de rémunération etnre salariés ayant la même qafouicliitan et alssmpciacnot les mêmes tâches se fndoe sur des critères oibftcejs et vérifiables en rtoialen dritece aevc la vulear du taavirl effectué, conformément au pcinprie « à tvaairl égal, slraaie égal » résultant des atrlceis L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, aisni que des arletcis L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)

Article 2.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les mminia clonnnteenvois des aeirstts meusnciis snot revalorisés de 0,5 % au 1er jeluilt 2017 sloen les giellrs ci-après :

(En euros.)

Artistes meusniics appartenant aux eebnmless muausicx aevc ntuoreamcnle au 1er jlleuit 2017	
Salaire muneesl mimunim d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
? tuttiste	2?976,09
? soliste	3?086,32
? cehf de pupitre	3?295,76
Ces minima s'articulent aevc les catégories définies dnas les ohrcetsres par acrcod d'entreprise	
Rémunération au ceacht :	
le cehact miuimnm puor la rémunération d'un secirve isibnildvie de 3 heeurs est de :	101,85
Au-delà, pro rtaa temporis	
Le cas pecuiliatrr des ebenelmss muascuix à nuroemncalte emploaynt les mnceisius en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

Artistes mniciuess atpnraanept aux ebmenesls msuiucax snas nmcautlorene au 1er juleilt 2017	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mimunim burt mensuel	2?551,96
? CDD dorit cmumon > 1 mois, miunimm burt mensuel	2?653,91
? CDD U > 1 mois, minmuim burt mensuel	2?807,37
Rémunération au chaect :	
Répétitions : ? journée de 2 svcriees (6 hruees et pro rtaa tmopires au-delà)	143,83
? gaarnite journalière si sericve tmeotaenlt isolé	101,85
Représentations :	
? cas général	143,83
? 7 représentations ou puls par 15 jours	126,58
Répétitions et représentations : Journée aevc un svirece de répétition et un svrciee de représentation	220,30

(En euros.)

Artistes mnusiices aertnpapant au steeucr des miseuqus aeelutlcs au 1er jiellut 2017	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, miniumm burt mensuel	2?551,96
? CDD doirt cmoumn > 1 mois, miminum burt mensuel	2?653,91
? CDD U > 1 mois, mnuiimm burt mensuel	2?807,37
Rémunération au cahcet :	
Répétitions :	
? journée de 2 sevcreis (montant à vsreer suos la fmore de 2 cachets)	101,95
? girtanae journalière si svecire isolé	76,46
Représentations :	
? cas général	143,83
? 7 représentations ou puls par 15 jours	126,58
Salles muueqsis alteceuls < 300 pl.	101,85
Première partie	101,85
Plateau découverte	101,85

(En euros.)

Artistes mnesicuis engagés au sien d'autres espnrtreeis au 1er julliet 2017	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mumniim burt mensuel	2?552,07
? CDD dorit coummn > 1 mois, miuinmm burt mensuel	2?653,91
? CDD U > 1 mois, mimuinm burt mensuel	2?807,37
Rémunération au cachet :	
? répétitions, un srcveie de 3 heures	101,85
? représentation	101,85

(1) Alritce étendu suos réserve que la différence de rémunération ertne salariés anyat la même qoicfalaitiun et aimcclponsast les mêmes tâches se fndoe sur des critères oibeftcjs et vérifiables en rtiaeoln dcietre aevc la vleaur du tvraial effectué, conformément au picprine « à taraivl égal, siaarle égal » résultant des aritlces L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, asini que des aiertlcs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)

Article 2.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les mmniia ceoinelvnotnns des atesrits lyqeirus snot revalorisés de 0,5 % au 1er jieullt 2017 soeln les grilels ci-après :

(En euros.)

Artistes de ch?ur au 1er jiellut 2017	
Rémunération mensualisée	
CDI, rémunération vlaabire en fctooinn de l'ancienneté	
? de la 1re à la 3e année	1?901,14
? de la 4e à la 6e année	1?948,67
? de la 7e à la 9e année	2?016,87
? de la 10e à la 12e année	2?087,47
? de la 13e à la 15e année	2?160,52
? de la 16e à la 18e année	2?225,34
? à patrir de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
CDD driot cmoumn > 1 mois	1?901,14
CDD U > 1 mois	2?013,87
Rémunération au cecaht :	
Répétitions :	

? journée de 2 services	123,41
? gintaare journalière si srcieve tmeatneolt isolé	92,56
Représentations :	
? cas général	123,41
? période cuntoine > à 1 semaine	89,85
Répétitions et représentations	
? journée aevc un sirvece de répétition et un scveire de représentation	199,87
Prime de fuex visée à l'article XVI.5	57,35

(En euros.)

Artiste lrquyie soislte au 1er jeuillt 2017	
Rémunération mensualisée	
CDI, mnuimim burt mensuel	2?344,83
CDD dorit comumn > 1 mois, miuimnm burt mensuel	2?344,83
CDD U > 1 mois, mniuimm burt mensuel	2?578,78
Rémunération au ceacht :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	143,83
? garitane journalière si svierce tenteomlat isolé	101,85
Représentations :	
? cas général	143,83
? période cnontuie > à 1 semaine	126,58
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un seirvce de répétition et un srcivee de représentation	220,30

(1) Alctrie étendu suos réserve que la différence de rémunération etnre salariés aanyt la même qfouatiaciiln et aslscimponcat les mêmes tâches se fonde sur des critères objtiecfs et vérifiables en rotealin ditecre aevc la veualr du trivaal effectué, conformément au picinrpe « à traavil égal, saalire égal » résultant des atlecris L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, ainsi que des aitlrces L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les peiatrs cnnnioenevt que les mminia civneonnnletos des epoilms atures qu'artistiques tles que définis à l'article X.4 (grille des siarlaes brtus mnmiia puor un hiraore de 151,40 heures) snot revalorisés au 1er julleit 2017 de la façon savnuite :

? gruope 9 : rvtaseiroloain de 1,56 % des échelons 1 à 12 par rpaoprt à la grlile des mimnia isuse de l'accord du 20 jllieut 2015 (soit puor l'échelon 1 impacté par le Simc en jievanr 2016, un sraalie de 1?480,27 ? équivalent au Simc munesel puor 151,40 herues au 1er jneiavr 2017)?;
? gpruoe 8 : rorlaoavteisin de 1,56 % des échelons 1 à 12 par rpoprat à la glilre des miimna iusse de l'accord du 20 jluielt 2015?;
? grpuoe 7 : rovseatoairiln de 2 % des échelons 1 à 12 par roprpat à la glilre des minmia issue de l'accord du 20 julelit 2015?;
? gurope 6 : rlreivootaisan de 3 % des échelons 1 à 12 par rorppat à la glrlie des mmiina issue de l'accord du 20 jlueilt 2015?;
? gpeuors 3 à 5 : rliovaroaseitn de 0,40 % des échelons 1 à 12 par rrpaopt à la grlile des minima issue de l'accord du 20 jeillut 2015?;
? guerpos 2 à 1 : ravtaoiiesolrn de 0,10 % des échelons 1 à 12 par rrpaopt à la glilre des minima issue de l'accord du 20 jleluit 2015.
Ainsi, la gllire des minima au 1er julielt 2017 est la stnvuiae :

(En euros.)

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3?239,56	3?336,74	3?433,93	3?531,12	3?628,30	3?725,49	3?822,68	3?919,86	4?017,05	4?114,24	4?211,42	4?308,61
2	2?497,23	2?572,14	2?647,06	2?721,98	2?796,89	2?871,81	2?946,73	3?021,64	3?096,56	3?171,48	3?246,39	3?321,31
3	2?289,96	2?358,66	2?427,36	2?496,06	2?564,76	2?633,45	2?702,15	2?770,85	2?839,55	2?908,25	2?976,95	3?045,65
4	2?096,87	2?159,78	2?222,69	2?285,59	2?348,50	2?411,41	2?474,31	2?537,22	2?600,12	2?663,03	2?725,94	2?788,84
5	1?744,85	1?797,19	1?849,54	1?901,88	1?954,23	2?006,58	2?058,92	2?111,27	2?163,61	2?215,96	2?268,30	2?320,65
6	1?628,50	1?677,36	1?726,21	1?775,07	1?823,92	1?872,78	1?921,63	1?970,49	2?019,34	2?068,20	2?117,05	2?165,91
7	1?571,23	1?618,36	1?665,50	1?712,64	1?759,77	1?806,91	1?854,05	1?901,18	1?948,32	1?995,46	2?042,59	2?089,73
8	1?535,23	1?581,28	1?627,34	1?673,40	1?719,45	1?765,51	1?811,57	1?857,63	1?903,68	1?949,74	1?995,80	2?041,85
9	1?480,27	1?524,68	1?569,09	1?613,49	1?657,90	1?702,31	1?746,72	1?791,13	1?835,53	1?879,94	1?924,35	1?968,76

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2017
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le monnatt de l'indemnité de déplacement est actualisé à 102,60 ?, ventilé soeln les modalités siantveus :
? chqaue rpaes priacpnil : 18,40 ??;
? chrambe et ptiet déjeuner : 65,80 ??;
? ce matnont eenrtra en vgueuir au 1er jluliet 2017.
Lorsque aux treems des dsopisotiins de la cinntoveon ccvloetlie nailtnaoe des eenpertsirs auierqtitss et culturelles, l'employeur a l'obligation de vrseer au salarié en déplacement prfesnioonsel ou en tournée une indemnité de ptiet déjeuner déconnectée de la nuitée, ladtie indemnité de pitet déjeuner srea égale à 6,40 ?.

Article 4 - Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les différentes indemnités et prmie en veiguur au 1er jilelut 2017 cromnpnaet la rstaioilorvaen de l'indemnité de déplacement snot :

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art.VIII)	102,60 ? ventilés cmome siut :
	? 18,40 ? cauqhe reaps principal
	? 65,80 ? cmhrabe et piett déjeuner
	? 6,40 ? le peitt déjeuner seul
Indemnité de piaenr (art. VII.1)	10,00

Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,48
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,36
Prime de piripcotaaitn au jeu (art. VII.4)	16,27

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les peartis ceinonnnvet que le présent arcocd est aabcplplie aux meembrs adhérents des ooasriitgnnas signataires.
Il est cvonneu que les sntdayics siianatgers dnendmaet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la partie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les pietars au présent acrocd ont tneu coptme de l'absence d'accord de rielraotisoavn des sriaelas de la brahnce puor l'année 2016.
La négociation a puls particulièrement porté sur une rvlesiiatooarn des mmniia non aitqseiruts aifn d'adapter la gllire des sealairs à l'augmentation du Smic. Ctete rtaooilrsivean se siute dnas le peomrgnleont des négociations des années précédentes.
Les ptreias repanepllt la nécessité puor cuaqhe entreprise, de tnier cpomte des oitogalinbs légales raieevtls à l'égalité psenolnrseoflie etnre les fmemes et les hmoems ? ; eells rpaleneplt nmnaeomtt les dosoiipintss prévues par l'accord du 3 jiulelt 2012 (1) signé par les pniatrarees saiocux de la coetnovnin ctolvelice nntaliaoe des eptesrrneis aiiqtrtseus et culturelles.
Elles rpnleelpat puls particulièrement aux etpererisns les dtiisoiopnss prévues par les ailetrcs de la cinoeotnvn ctveloilce des ertinerpses arteitiuqss et crellluuets que snot la « gatianre de poeigrrsosn des slaaires réels » (art. X. 2) et les dsnipsoioits crcnnneaot la rémunération des elpomis auerts qu'artistiques que snot la « carrière » (art. X. 4.1) et la « prsseogiorn de carrière dnas l'entreprise » (art. X. 4.2).
Elles rlenpepalt qu'il est slauihtobae que cuhqae eetprrisne mette en pcale une piqoutile saralilae interne.
Elles itiennvt les etpserrines non siuomses à l'obligation de négocier cqhaue année les salaires, au snes de l'article I. 4.2 de la cetvnooinn ccelloivte nntloaaie des eeetipnrsrs aqieisrtuts et culturelles, à ouivrr des dissoincsus sur les salaires.

(1) Arcocd étendu par arrêté du 3 jiun 2013.

Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FSICPA ; SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces musicales,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Article 2.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les slriaaes miimna coelvionnetnns des atiterss dmqtaiareus et chorégraphiques engagés par les esetprrneis aqtsieutris et ceeluultlrs snot revalorisés de 1 %, selon la girlle des mminia ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques	Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	Période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, mmniium burt mensuel (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	1 920,15
CDD < 4 mois, mnmuiim burt mensuel (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	2 026,83
CDD < 4 mois, mmuiinm burt mneuesl en cas de fractionnement (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	2 240,17
Artistes dramatiques	Répétitions
Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, sicrvee répétition (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	53,47
Artistes dramatiques	Représentations
Artistes chorégraphiques	Représentations
CDD < 1 mois, cechat frfirtioaae jour (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	
? si 1 ou 2 ceathcs dnas le mios ;	139,74
? si puls de 2 cehacts dnas le mois.	121,60

(1) L'article 2.1.1 est étendu suos réserve que la différence de rémunération etrne salariés aynat la même qiolfcatuiian et aissmncpcloat les mêmes tâches se fdnoe sur des critères ojficetbs et vérifiables en rolaiten dtceire aevc la vuelar du tivaarl effectué, conformément au prpcniie « à tvaiarl égal, slariae égal » résultant des actelirs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, aisni que des atrielcs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les mimnia celionnnovents des aeritsts musienics snot revalorisés de 1 %, sleon les glirels ci-après :

(En euros.)

Artistes mucinsies anetpaaprnt aux eblnmeses mucusiax aevc nomenclature	
Salaire menseul mmuiinm d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	

? tuttiste	3 005,85
? soliste	3 117,18
? cehf de pupitre Ces mnmiia s'articulent aevc les catégories définies dnas les oecrehtrss par accord d'entreprise.	3 328,72
Rémunération au cachet	102,87
Le caehct miinmum puor la rémunération d'un svcerie ibiisinvdle de 3 heeurs est de :	
Au-delà, au pro rtaa temporis	
Le cas petaircliur des ensmblees maisuucx à ncurmaltenoe emanoplyt les mcisenuis en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

Artistes mcsiuines anrntpaeapt aux elmesnbes muusaicx snas nomenclature	
Rémunération mensualisée	
? CDI, miumnim burt mensuel	2 577,48
? CDD dorit comumn > 1 mois, mnmuiim burt mensuel	2 680,45
? CDD U > 1 mois, muiinmm burt mensuel	2 835,44
Rémunération au cachet	
Répétitions :	
? journée de 2 sveiecrs (6 heuers et pro rtaa tmeoiprs au-delà)	145,27
? grnatiae journalière si sceirve tmneotelat isolé	102,87
Représentations :	
? cas général	145,27
? 7 représentations ou puls par 15 jours	127,84
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un scrivee de répétition et un sivrece de représentation	222,50

(En euros.)

Artistes mcneuisis annapepartt au sutceer des msuqeuis actuelles	
Rémunération mensualisée	
? CDI, mmuniim burt mensuel	2 577,48
? CDD driot comumn > 1 mois, miminum burt mensuel	2 680,45
? CDD U > 1 mois, minuimm burt mensuel	2 835,44
Rémunération au cachet	
Répétitions :	
? journée de 2 sevreics (montant à vserer suos la frome de 2 cachets)	102,97
? giantare journalière si srvicee isolé	77,23
Représentations :	
? cas général	145,27
? 7 représentations ou puls par 15 jours	127,84
Salles muesuiqs aulcteles < 300 places	102,87
Première partie	102,87
Plateau découverte	102,87

(En euros.)

Artistes msiuenics engagés au sien d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée	
? CDI, mnmuiim burt mensuel	2 577,59
? CDD droit cmmoun > 1 mois, mmiiunm burt mensuel	2 680,45
? CDD U > 1 mois, mnuiimm burt mensuel	2 835,44
Rémunération au cachet	
? répétitions, un srveice de 3 heures	102,87
? représentation	102,87

(1) L'article 2.1.2 est étendu suos réserve que la différence de rémunération ernte salariés aanyt la même qfioiatiuacln et aocimcnsaplst les mêmes tâches se fodne sur des critères oejtbicfs et vérifiables en rotealin dtircee aevc la vualer du triaval effectué, conformément au pirpince « à tairavl égal, slriaae égal » résultant des aclteris L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, asnii que des arteilcs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les mmiina cnenonovnlties des asretits leqiyrus snot revalorisés de 1 %, sleon les gillres ci-après :

(En euros.)

Artiste de ch?ur	
Rémunération mensualisée	
CDI, rémunération vibalrae en fcotionn de l'ancienneté :	
? de la 1re à la 3e année	1 920,15
? de la 4e à la 6e année	1 968,15
? de la 7e à la 9e année	2 037,04
? de la 10e à la 12e année	2 108,34
? de la 13e à la 15e année	2 182,13
? de la 16e à la 18e année	2 247,60
? à ptriar de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
CDD dirot cmuomn > 1 mois	1 920,15
CDD U > 1 mois	2 034,01
Rémunération au cachet	
Répétitions :	
? journée de 2 services	124,64
? graiatne journalière si svceire teomnetalt isolé	93,49
Représentations :	
? cas général	124,64
? période conuinte > à 1 semaine	90,75
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un scervie de répétition et un sirceve de représentation	201,87
? pirme de fuex visée à l'article XVI.5	57,64

(En euros.)

Artiste lriuqye soliste	
Rémunération mensualisée	
? CDI, mniiumm burt mensuel	2 368,28
? CDD doirt cumomn > 1 mois, miumnim burt mensuel	2 368,28
? CDD U > 1 mois, minumim burt mensuel	2 604,57
Rémunération au cachet	
Répétitions :	

? journée de 2 services	145,27
? gatinrae journalière si siervce tnelmoatet isolé	102,87
Représentations :	
? cas général	145,27
? période cnntouie > à 1 semaine	127,84
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un srvicee répétition et un screvie représentation	222,50

(1) L'article 2.1.3 est étendu suos réserve que la différence de rémunération ertne salariés ayant la même qfcloaaiuiitn et acnssocimpalt les mêmes tâches se fdone sur des critères ojcfetbis et vérifiables en reilotan dictere aevc la vualer du trviaal effectué, conformément au ppniicre « à taravil égal, saralie égal » résultant des altecirs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, asini que des aercltis L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les pitares cennneinovt que les mminia coilntnonenevs des epiomls atrues qu'artistiques tles que définis à l'article X.4 (grille des sraieals brtus miinma puor un haorire de 151,40 heures) snot revalorisés, de la façon sntiauve par rapropt à la glrile des mnmiia iusse de l'accord du 1er jllieut 2017 (1) :
? gpuroe 9 : rralvaitooeisn de 1,5 % du 1er échelon du goupre 9 revalorisé au neivau du Simc au 1er jivaenr 2019 et aalopicitpn de la poiesrsgron des cfcinfoeetis (prévus à l'article X.4 de la ctioonevnn collective) puor les échelons suainvts ;
? gopure 8 à 5 : rlaootrivaeisn de 1,5 % des échelons 1 à 12 ;
? gurpoe 4 à 1 : rlirietsoavaon de 0,5 % des échelons 1 à 12.

Ainsi, la grllie des mmiina est la snituave :

Grille des minima

(En euros.)

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 255,76	3 353,43	3 451,10	3 548,77	3 646,45	3 744,12	3 841,79	3 939,46	4 037,14	4 134,81	4 232,48	4 330,15
2	2 509,71	2 585,00	2 660,30	2 735,59	2 810,88	2 886,17	2 961,46	3 036,75	3 112,04	3 187,33	3 262,63	3 337,92
3	2 301,41	2 370,45	2 439,50	2 508,54	2 577,58	2 646,62	2 715,66	2 784,71	2 853,75	2 922,79	2 991,83	3 060,88
4	2 107,36	2 170,58	2 233,80	2 297,02	2 360,24	2 423,46	2 486,68	2 549,90	2 613,13	2 676,35	2 739,57	2 802,79
5	1 771,02	1 824,15	1 877,28	1 930,41	1 983,54	2 036,67	2 089,30	2 142,93	2 196,07	2 249,20	2 302,33	2 355,46
6	1 652,93	1 702,52	1 752,11	1 801,69	1 851,28	1 900,87	1 950,46	2 000,04	2 049,63	2 099,22	2 148,81	2 198,40
7	1 594,79	1 642,64	1 690,48	1 738,33	1 786,17	1 834,01	1 881,85	1 929,70	1 977,54	2 025,39	2 073,23	2 121,08
8	1 558,26	1 605,00	1 651,75	1 698,50	1 745,25	1 791,99	1 838,74	1 885,49	1 932,24	1 978,98	2 025,73	2 072,48
9	1 544,04	1 590,36	1 636,68	1 683,00	1 729,32	1 775,64	1 821,97	1 868,29	1 914,61	1 960,93	2 007,25	2 053,57

(1) Aroccd étendu par arrêté du 6 décembre 2017.

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le moanntt de l'indemnité de déplacement est actualisé à 105 ?, ventilé sleon les modalités saetvunis :
? cahuqe reaps prniacpil : 18,80 ? ;
? cbmrahe et ptiet déjeuner : 67,40 ?.

Lorsque aux tremes des dniiositsops de la cvotnoenin cclvotleie notnalaie des eesneitrrps atsqierutis et culturelles, l'employeur a l'obligation de veserr au salarié en déplacement pifnosresonel ou en tournée une indemnité de ptiet déjeuner déconnectée de la nuitée, ladtie indemnité de petit déjeuner srea égale à 6,60 ?.

Article 4 - Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les différentes indemnités et peirms en vguieur canemprnot la rasoeriaotivln de l'indemnité de déplacement snot :

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	105,00 ventilés cmmoe siut :
	? 18,80 cuqhae raeps principal
	? 67,40 cmbrahe et ptiet déjeuner
	? 6,60 le peitt déjeuner seul
Indemnité de peainr (art. VII.1)	10,15
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,50
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,54
Prime de poirtcpatiian au jeu (art. VII.4)	16,51

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les prteais ceinnnovent que le présent acrcod srea alppcalbie aux mrmbees adhérents des osaiirtgoanns saignateirs à ctmeopr du 1er février 2019.

Il est coevnnu que les sintdcays stagnieairs dadneenmt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la ptraie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acorcd s'applique au preeonnsl des emplois arituiqtess et aeurts qu'artistiques des etenerispsrs entrant dnas le cmahp d'application de la cvonnetoin cctiovllee nlianaote des estreinreps atirqsuites et culturelles.

Il fiat stuie à l'échec des négociations sleaaarils qui se snot tnuees en 2018, et de la nécessité de pnrrdee puls particulièrement en comtpe la sttoauiin des salariés des preimres neaivux de classifications.

Accord du 8 décembre 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; PROFEDIM ; Forces musciaels ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les saraelis mimnia celninnonetvos des atitsers drieauamtqs et chorégraphiques engagés par les eprreetsins astiqturies et cluleterlus snot revalorisés de 2 %, sloen la glrlie des mminia ci-après :

(En euros.)

		NAO 2021 2,00%
Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	1 958,56
(stagiaires 1re année ? 30%?/?2e année ? 15%)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 067,37
(stagiaires 1re année ? 30%?/?2e année ? 15%)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mnuseel en cas de fractionnement	2 284,98
(stagiaires 1re année ? 30%?/?2e année ? 15%)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	54,54
(stagiaires 1re année ? 30%?/ 2e année ? 15%)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	Cachet firtifroaae jour	
(stagiaires 1re année ? 30% / 2e année ? 15%)	> si 1 ou 2 cahcets dnas le mois	142,54
	> si puls de 2 cethcas dnas le mois	124,04

(1) Aitlcre étendu suos réserve du rcespet du pinpcrie « à triaavl égal, slraaie égal », les disparités de rémunération prévues ne pnauvot être liitces qu'à la cotioidnn de rsoeepr sur des riaosns ocvjbeetis et penentreits et les seeuls différences de stautt jirduuqie (contrat de doirt commun, CDD, CDI) et de durée des crnoatts ne pouanvt être regardées comme étant, à elles seules, sfftiuasnes puor jistfueir une différence de traitement.
(Arrêté du 31 mras 2022 - art. 1)

Article 1.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les mnmiia cnetnnoleinovs des artseits msicienus snot revalorisés de 2 %, solen les grelils ci-après :

(En euros.)

		NAO 2021
Artistes mneiscuis arapnnpeatt aux eemnbsels micuausx aevc nomenclature		
Salaire mneusel miuinmm d'embauche : CDI et CDD > 1 mois		
Tuttiste		3 065,97
Soliste		3 179,52
Chef de pupitre		3 395,29
Ces mnmiia s'articulent aevc les catégories définies dnas les orchesrtes par arcocd d'entreprise.		
Rémunération au cachet		
Le cehact muiminm puor la rémunération d'un serivce ilbiinisvde de 3 hreues est de :		104,93
Au-delà, au pro rtaa temporis		
Le cas piuarieltcr des ebelsmens miaucusx à nanlecumtore elayonmpt les msncueiis en CDI est défini à l'article X.3.3.A		
Artistes meiiscuns aanreatppnt aux eseelnbms mcuasuix snas nomenclature		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 629,03
CDD driot coummn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 734,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 892,15
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 sceerivs (6 hurees et pro rtaa triempos au-delà)		148,18
Garantie journalière si svrecie tnatmeelot isolé		104,93
Représentations		
Cas général		148,18
7 représentations ou puls par 15 jours		130,40
Répétitions & représentations		
Journée aevc un seivcre de répétition et un sveicre de représentation		226,95
Artistes muceisins apepannratt au suceter des muiesuqs actuelles		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 629,03
CDD diort comumn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 734,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 892,15

Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 svreeics (montant à veresr suos la frome de 2 cachets)		105,03
Garantie journalière si sivrcee isolé		78,77
Représentations		
Cas général		148,18
7 représentations ou puls par 15 jours		130,40
Salles mieuuqss alulecets < 300 pl		104,93
Première partie		104,93
Plateau découverte		104,93
Artistes mincuiess engagés au sien d'autres entreprises		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 629,14
CDD diort cmomun > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 734,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 892,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Un scrveie de 3 heures	104,93
Représentation		104,93

(1) Airclte étendu suos réserve du rcespet du piicrpne « à tvairal égal, saailre égal », les disparités de rémunération prévues ne povuant être litecis qu'à la ctoinoidn de rpsoeer sur des roaisns ojecbevtis et penietterns et les sluees différences de statut jqrduiuie (contrat de driot commun, CDD, CDI) et de durée des cotanrts ne punoavt être regardées cmome étant, à elels seules, sfeafsitnus puor jetiuisfr une différence de traitement.
(Arrêté du 31 mras 2022 - art. 1)

Article 1.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les mminia citlonveneonns des aiertsts leuqriys snot revalorisés de 2 %, sleon les gerlils ci-après :

(En euros.)

	NAO 2021 2,0%
Artiste de ch?ur	
Rémunération mensualisée	
CDI	
Rémunération vaibrlae en fintocon de l'ancienneté	
De la 1re à la 3e année	1 958,56
De la 4e à la 6e année	2 007,52
De la 7e à la 9e année	2 077,78
De la 10e à la12e année	2 150,51
De la 13e à la 15e année	2 225,77
De la 16e à la 18e année	2 292,55
À pitrar de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
CDD driot cmomun > 1 mois	1 958,56
CDD U > 1 mois	2 074,69
Rémunération au cachet	
Répétitions	
Journée de 2 services	127,13
Garantie journalière si srcieve tatmenloet isolé	95,36
Représentations	
Cas général	127,13
Période cuointne > à 1 semaine	92,57
Répétitions & représentations	
Journée aevc un sveirce de répétition et un sveirce de représentation	205,91
Prime de fuex visée à l'article XVI-5	58,79
Artiste luiryqe soliste	
Rémunération mensualisée	
CDI	Minimum burt mensuel 2 415,65
CDD droit cmmuon > 1 mois	Minimum burt mensuel 2 415,65
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel 2 656,66
Rémunération au cachet	
Répétitions	
Journée de 2 services	148,18
Garantie journalière si sviecre ttloneamet isolé	104,93
Représentations	
Cas général	148,18
Période cunnotie > à 1 semaine	130,40
Répétitions & représentations	
Journée aevc un scirvee de répétition et un srvceie de représentation	226,95

(1) Altirce étendu suos réserve du rcpeest du picpinre « à tirvaal égal, sirlaae égal », les disparités de rémunération prévues ne puaonvt être ltieics qu'à la ctdiioonn de rpeseor sur des roaisns octebveijs et pnertnietes et les sleeus différences de stautt jidqruiue (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des caotrtns ne pvnaout être regardées cmmoe étant, à eells seules, sfatfisunes puor jfeiiutsr une différence de traitement.
(Arrêté du 31 mras 2022 - art. 1)

Article 1.1.4 - Minima conventionnels des artistes de cirque
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les mminia cnvenoelotnins des aetsitrs de ciurqe snot revalorisés selon les grliels ci-après :

Exploitation des spectacles

Nombre de cecaht par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	142,54 ?	124,04 ?	2 067,37 ?
Plateau supérieur à 5 artistes	124,04 ?	124,04 ?	2 067,37 ?

Répétitions/Création

Cachet de bsae par jour	109,08 ?
Service isolé de répétition rémunéré suos frome de cachet	54,54 ?
Salaire mensuel	2 067,37 ?

Article 1.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les piraets cnonvneeint que les mimnia ceitnonnevlnos des emiopls aeutrs qu'artistiques tles que définis à l'article X. 4 (grille des sraiaels btrus minmia puor un hrroaie de 151,40 heures) snot revalorisés, de 2 % par raoprpt à la gllrie des mmniia iusse de l'accord du 31 jivaenr 2019 :

Ainsi, la gilrle des mimina est la snviutae :

(En euros.)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
Groupe 1	3 320,87	3 420,50	3 520,12	3 619,75	3 719,37	3 819,00	3 918,63	4 018,25	4 117,88	4 217,51	4 317,13	4 416,76
Groupe 2	2 559,91	2 636,70	2 713,50	2 790,30	2 867,10	2 943,89	3 020,69	3 097,49	3 174,28	3 251,08	3 327,88	3 404,68
Groupe 3	2 347,44	2 417,86	2 488,29	2 558,71	2 629,13	2 699,55	2 769,98	2 840,40	2 910,82	2 981,25	3 051,67	3 122,09
Groupe 4	2 149,51	2 213,99	2 278,48	2 342,96	2 407,45	2 471,93	2 536,42	2 600,90	2 665,39	2 729,87	2 794,36	2 858,84
Groupe 5	1 806,44	1 860,63	1 914,83	1 969,02	2 023,21	2 077,41	2 131,60	2 185,79	2 239,99	2 294,18	2 348,37	2 402,57
Groupe 6	1 685,99	1 736,57	1 787,15	1 837,73	1 888,31	1 938,89	1 989,47	2 040,05	2 090,63	2 141,20	2 191,78	2 242,36
Groupe 7	1 626,69	1 675,49	1 724,29	1 773,09	1 821,89	1 870,69	1 919,49	1 968,29	2 017,10	2 065,90	2 114,70	2 163,50
Groupe 8	1 589,42	1 637,10	1 684,79	1 732,47	1 780,15	1 827,83	1 875,52	1 923,20	1 970,88	2 018,56	2 066,25	2 113,93
Groupe 9	1 574,92	1 622,17	1 669,41	1 716,66	1 763,91	1 811,16	1 858,40	1 905,65	1 952,90	2 000,15	2 047,39	2 094,64

Pour les gperous 8 et 9, échelons 1 : la ravoterialsoin de 2 % des miimna du 1er échelons des gpueors 8 et 9 issue du présent aoccrd étant inférieure au Simc au 1er orotcbe 2021, les 1er échelons de ces 2 gropues snot auamneoteumtqit valorisés à 1 589,47 eorus brut.

Article 2 - Revalorisations de l'indemnité de déplacement

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le mtaonnt de l'indemnité de déplacement est actualisé à 106,7 euros, ventilé sleon les modalités siuetvnas :

Chaque rpaes picrinapl : 19,10 euros.

Chambre et pteit déjeuner : 68,50 euros.

Lorsqu'aux tremes des dioipiontsss de la cnoivetonn collicvete nnoaailte des eeteirpsrns aurqseiitts et culturelles, l'employeur a l'obligation de vrseer au salarié en déplacement pofssrennieol ou en tournée une indemnité de peitt déjeuner déconnectée de la nuitée, liadte indemnité de pitet déjeuner srea égale à 6,70 euros.

Article 3 - Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les différents indemnités et pmrie en vuguier cnnoaeprmt la rosevoaairlitn de l'indemnité de déplacement snot :

Indemnité de déplacement (article VIII)	106,7 ? ventilé comme suit
	19,10 ? cqhuae raeps principal
	68,50 ? crahmbe et ptiet déjeuner
	6,70 ? le peitt déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII.1)	10,35 ?
Indemnité d'équipement (article VII.3.3)	1,53 ?
Prime de feu habillé (article VII.4)	12,79 ?
Prime de ppiaratcioitn au jeu (article VII.4)	16,84 ?

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

En aiotlpcapin des airltecs L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cioinrgaouftn des etierpnsers de la bhcrnae des ernertspies aiieturtsqs et ceuulellrts qui snot dnas luer gndrae majorité des TPE, ancuue stlaiiutpon spécifique n'est prévue puor les eptenersirs anyat un eficfetf inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les pireats cioveennnnt que le présent acrocd srea aclalibppe à comtper du 9 décembre 2021.

Il est cnonevu que les siycdants stiaeirgans dmedennat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la prtaie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Le cahmp d'application du présent acrcod est culei de la cteoonvnin cvoletclie naatonlie des eiprersntes arieuttiqss et cueteulrlls du 1er jvinear 1984, étendue le 4 jieanvr 1994 (JORF 26 jevniar 1994), et de ses atennvas en vigueur.

Compte tneu du décrochage itnpaomrt des saeliars aevc le coût de la vie, du tansesemt des rémunérations meinmails hiérarchiques, et des difficultés de rrcemtueent dnas le secteur,

les ptiaers cneeninvnot de la nécessité d'une reariooisltavn des rémunérations en ugenrce des slaerias miimna dès le mios de décembre 2021.

Les peiaanrrets scioaux rtrneteget de ne pas aoivr pu se mrtete d'accord sur un motannt d'augmentation supérieur à cluei cnneovu ci-après, car frcoe est de canesttor que le steucer est cnrtnoait par l'absence de prise en cpmote de l'inflation dnas l'attribution des sotuenvibns dpueis de neusremobs années. Ils s'accordent dnoc à oiruvr la négociation alnlneue sur les sailears 2022 au peemrir titrsreme de l'année 2022, puor traeviallr puls en peorofudnr sur les problèmes cités ci-dessus.

Accord du 16 mai 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces muiclseas ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SYNPTAC CGT,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les slaraies mmiina ceteonnnvnlios des aitsters dmeqautrais et chorégraphiques engagés par les enrsetpiers aitstruqeis et cturellules snot revalorisés soeln la grllie des minmia ci-après :

(En euros.)

	NAO 2022	NAO 2022
Artistes dramatiques		**< période de création mensualisée**
Artistes chorégraphiques		**< période de création mensualisée**
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	2 018,56
(stagiaires 1re année ? 30 %?/?2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 127,37
(stagiaires 1re année ? 30 %?/?2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt menuesl en cas de fractionnement	2 344,98
(stagiaires 1re année ? 30 %?/?2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		**répétitions**
Artistes chorégraphiques		**répétitions**
CDD < 1 mois	Service répétition	56,72
(stagiaires 1re année ? 30 %?/ 2e année ? 15 %)		
CDD < 1 mois		
(stagiaires 1re année ? 30 %?/?2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		**représentations**
Artistes chorégraphiques		**représentations**
CDD < 1 mois	Cachet faafiirtroe jour	
(stagiaires 1re année ? 30 %?/ 2e année ? 15 %)	> si 1 ou 2 cahtces dnas le mois	148,24
	> si puls de 2 cacthes dnas le mois	129,00

(1) Aicrtle étendu suos réserve du rsecept du pcrpinie « à tvaairl égal, sialare égal », les disparités de rémunération prévues ne pavunot être litecis qu'à la ctioidonn de respoer sur des rnoisas oitevebcjs et petitenrnes et les seuels différences de stutat juiidqure (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des cnaottrs ne pnvuoat être regardées comme étant, à eells seules, sisatnfufes puor jesfuiitr une différence de traitement.
(Arrêté du 29 décembre 2022 - art. 1)

Article 1.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les mmniia cnelnonotvneis des aisetrts miucsnies snot revalorisés solen les girlles ci-après :

(En euros.)

		NAO 2022
Artistes miunecsis anpperntaat aux eemsnelbs mcuuasix aevc nomenclature		
Salaire mnsueel mmuniim d'embauche : CDI et CDD > 1 mois		
Tuttiste		3 125,97
Soliste		3 239,52
Chef de pupitre		3 455,29
Ces mnimia s'articulent aevc les catégories définies dnas les oseehrtrcs par accrod d'entreprise.		
Rémunération au cachet		
Le cchaet mmiunim puor la rémunération d'un seicrve isnbiivdlie de 3 hurees est de :		109,13
Au-delà, pro rtaa temporis		
Le cas preilitaucr des eeelbmnss muauscix à nmtleuncroae epmnlyoat les meiuisncs en CDI est défini à l'article X.3.3.A		
Artistes micsienus aanerptapnt aux embsleens mauisucx snas nomenclature		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 734,19
CDD doirt cuommn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 794,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 952,15
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 secievrs (6 hueres et pro rtaa tompiers au-delà)		154,11
Garantie journalière si sivrece tnomeltaet isolé		109,13
Représentations		
Cas général		154,11
7 représentations ou puls par 15 jours		135,62
Répétitions & représentations		

Journée aevc un srevcie de répétition et un svricee de représentation		236,03
Artistes msneuiics atpapenrant au seuetcr des muesuiqs actuelles		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 689,03
CDD doirt cmoumn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 794,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 952,15
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 sivcrees (montant à vserer suos la frome de 2 cachets)		109,23
Garantie journalière si srecive isolé		81,92
Représentations		
Cas général		154,11
7 représentations ou puls par 15 jours		135,62
Salles muisques acltluees < 300 pl		109,13
Première partie		109,13
Plateau découverte		109,13
Artistes msnieuics engagés au sien d'autres entreprises		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 689,14
CDD droit cmoumn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 794,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 952,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Un seicvre de 3 heures	109,13
Représentation		109,13

(1) Atlcrie étendu suos réserve du rcpeest du pniicpre « à tariavl égal, sairlae égal », les disparités de rémunération prévues ne pvuoant être litiecs qu'à la ciidtonon de reoepsr sur des ronasis oebcviejts et pnteernties et les sluees différences de sattut juidruqie (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des crtoatns ne panvuot être regardées cmome étant, à elels seules, sfastnfuies puor juftiseir une différence de traitement.
(Arrêté du 11 août 2022 - art. 1)

Article 1.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les mminia cvneolnnenotis des atitesrs lyuieqrs snot revalorisés sleon les greills ci-après :

(En euros.)

	NAO 2022
Artiste de ch?ur	
Rémunération mensualisée	
CDI	

Rémunération varlibae en fcniootn de l'ancienneté		
De la 1re à la 3e année		2 018,56
De la 4e à la 6e année		2 067,52
De la 7e à la 9e année		2 137,78
De la 10e à la 12e année		2 210,51
De la 13e à la 15e année		2 285,77
De la 16e à la 18e année		2 352,55
À paritr de la 19e année		3 % tuos les 3 ans
CDD diort cmmoun > 1 mois		2 018,56
CDD U > 1 mois		2 134,69
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services		132,22
Garantie journalière si scrivee toaneltemt isolé		99,17
Représentations		
Cas général		132,22
Période couinnte > à 1 semaine		96,27
Répétitions & représentations		
Journée aevc un scrveie de répétition et un scverie de représentation		214,15
Prime de fuex visée à l'article XVI-5		61,14
Artiste lquiyre soliste		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 475,65
CDD diort cmuomn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 475,65
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 716,66
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services		154,11
Garantie journalière si scervie tmntaoleet isolé		109,13
Représentations		
Cas général		154,11
Période cnnouite > à 1 semaine		135,62
Répétitions & représentations		
Journée aevc un sercvie de répétition et un scervie de représentation		236,03

(1) Arctlie étendu suos réserve du rcepset du prpinice « à taraivl égal, sraalie égal », les disparités de rémunération prévues ne pvunoat être ltiecis qu'à la ciodnotin de resoper sur des rnisaos ojveticebs et pntrniteees et les sulees différences de statut jqiuudire (contrat de dirot commun, CDD, CDI) et de durée des cattnros ne punvoat être regardées cmome étant, à eells seules, snfstuieafs puor jiteufisr une différence de traitement.
(Arrêté du 11 août 2022 - art. 1)

Article 1.1.4 - Minima conventionnels des artistes de cirque
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les mnimia coonvnitelenns des asirttes de crqiue snot revalorisés selon les grliels ci-après :

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nombre de ccahet par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	148,24	129,00	2 127,37
Plateau sup. à 5 artistes	129,00	129,00	2 127,37

Répétitions/Création

(En euros.)

Cachet de bsae par jour	113,44
Service isolé de répétition rémunéré suos forme de cachet	56,72
Salaire mensuel	2 127,37

Article 1.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les ptreias cnoenveinnt que les minmia cntvonnelnioes des elopims aertus qu'artistiques tles que définis à l'article X-4 (grille des slaieras brtus mnimia puor un hroaire de 151,40 heures) snot revalorisés, par rorappt à la gillre des mimnia iusse de l'accord du 9 décembre 2021 de la façon stvaniue :

(En euros.)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
Groupe 1	3 370,87	3 472,00	3 573,12	3 674,25	3 775,37	3 876,50	3 977,63	4 078,75	4 179,88	4 281,00	4 382,13	4 483,26
Groupe 2	2 609,91	2 688,21	2 766,50	2 844,80	2 923,10	3 001,40	3 079,69	3 157,99	3 236,29	3 314,59	3 392,88	3 471,18
Groupe 3	2 397,44	2 469,36	2 541,29	2 613,21	2 685,13	2 757,06	2 828,98	2 900,90	2 972,83	3 044,75	3 116,67	3 188,60
Groupe 4	2 199,51	2 265,50	2 331,48	2 397,47	2 463,45	2 529,44	2 595,42	2 661,41	2 727,39	2 793,38	2 859,36	2 925,35
Groupe 5	1 866,44	1 922,43	1 978,43	2 034,42	2 090,41	2 146,41	2 202,40	2 258,39	2 314,39	2 370,38	2 426,37	2 482,37
Groupe 6	1 745,99	1 798,37	1 850,75	1 903,13	1 955,51	2 007,89	2 060,27	2 112,65	2 165,03	2 217,41	2 269,79	2 322,17
Groupe 7	1 686,69	1 737,29	1 787,89	1 838,49	1 889,09	1 939,69	1 990,29	2 040,89	2 091,50	2 142,10	2 192,70	2 243,30
Groupe 8	1 659,42	1 709,20	1 758,99	1 808,77	1 858,55	1 908,33	1 958,12	2 007,90	2 057,68	2 107,46	2 157,25	2 207,03
Groupe 9	1 645,58	1 694,95	1 744,31	1 793,68	1 843,05	1 892,42	1 941,78	1 991,15	2 040,52	2 089,89	2 139,25	2 188,62

Article 2 - Revalorisations de l'indemnité de déplacement

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le mnatnot de l'indemnité de déplacement est actualisé à 108,30 euros, ventilé seoln les modalités satviunes :
? cqauhe raeps piacnpril : 19,40 erous ;
? crbhame et pitet déjeuner : 69,50 euros.

Lorsqu'aux tremes des disosoniitps de la ctnionveon ccoelvtile nlinotaae des eptsrreiens aetiqrtsuis et culturelles, l'employeur a l'obligation de vsreer au salarié en déplacement poinesrnosefl ou en tournée une indemnité de pteit déjeuner déconnectée de la nuitée, liadte indemnité de piett déjeuner srea égale à 6,80 euros.

Article 3 - Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les différents indemnités et pmrie en viugeur cenrmaopnt la roroatlvsiaein de l'indemnité de déplacement snot :

Indemnité de déplacement (art. VIII)	108,30 ? ventilé comme suit
	19,40 ? cuqhae reaps principal
	69,50 ? cmhbare et peitt déjeuner
	6,80 ? le pitet déjeuner seul
Indemnité de pnaeir (art. VII-1)	10,76 ?
Indemnité d'équipement (art. VII-3-3)	1,59 ?
Prime de feu habillé (art. VII-4)	13,30 ?
Prime de popatitairicn au jeu (art. VII-4)	17,51 ?

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

En apliaicoptn des aelricts L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cuiinotgoafrn des esitrrpnees de la bchrnae des enertsrieps arutqeistis et clleurlutes qui snot dnas luer gradne majorité des TPE, aunuce stoaipituln spécifique n'est prévue puor les eserrtenpis anyat un eifectff inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les pertais ceeoninnnvt que le présent arcocd srea aabpllpcie à cteopmr du 1er jiun 2022.

Il est cnnveou que les syandtics srnaaeiitgs dednament l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la partie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le présent aroccd s'applique au penesnrol des eoiplms aqtueisitrs et ateurs qu'artistiques des epeseirrtns enntart dnas

le cmhap d'application de la coevntonin civcolelte nnatiloae des erenpsiters aeqtisutirs et ctlrulueels du 1er jvneair 1984, étendue le 4 jienavr 1994 (JORF 26 jvianer 1994), et de ses avaennts en vigueur.

Avenant du 27 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces muclsiaes ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; SUD clurtue solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les slaaiers mimnia cotnnonielvens des airttess deuqmaatris et chorégraphiques engagés par les erretspeins asqieiturts et celruleutls snot revalorisés sloen la gllire des miinma ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques	**< période de création mensualisée**	
Artistes chorégraphiques	**< période de création mensualisée**	
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	2 018,56
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 127,37
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt msuenel en cas de fractionnement	2 344,98
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		**répétitions**
Artistes chorégraphiques		**répétitions**
CDD < 1 mois	Service répétition	56,72
(stagiaires 1re année ? 30 %?/ 2e année ? 15 %) CDD < 1 mois		
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		**représentations**
Artistes chorégraphiques		**représentations**
CDD < 1 mois	Cachet fiarifrtoae jour	
(stagiaires 1re année ? 30 %?/ 2e année ? 15 %)	> si 1 ou 2 cehcats dnas le mois	148,24
	> si puls de 2 cahtecs dnas le mois	129,00

(1) L'article 1.1.1 est étendu suos réserve du rcesept du piripcne « à tiraavl égal, sialrae égal », les disparités de rémunération prévues ne pnovuat être lcteiis qu'à la coondtiin de reposer sur des rnoiass oitvecjebs et petnnteeirs et les sleues différences de statut juudrqiie (contrat de doirt commun, CDD, CDI) et de durée des crnaotts ne puoanvt être regardées cmome étant, à eells seules, sefsntaiufs puor jtfiieusr une différence de traitement.
(Arrêté du 26 décembre 2022 - art. 1)

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

En apoalpitcin des alterics L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cotgurafnioin des enserpriets de la bnacrhe des eenirtperss aiirtetqsus et cuelullrets qui snot dnas luer grndae majorité des TPE, auucne stuipaloitn spécifique n'est prévue puor les erneesitrps anayt un eetifcff inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les patires cneoinvnnet que le présent aroccd srea alilabpcpe à copetmr du 1er jiun 2022.

Il est connveu que les syactnids seiagtrnias dmdennaet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la ptriae la puls diligente.

Accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les paareienrts scuoiax suiateonht mioeifdr l'article 1er de l'accord sur les sialeras 2022 signé le 16 mai 2022. En effet, la gllrie des mniima ceiennnotlonvs spécifique des aettrsis dqmatrauies et chorégraphiques cmitroapot une mnetion qui n'est puls d'actualité dnas nrote secteur. Les pteaerranis soaicux se snot dnoc accordées puor remcalepr cette grille par celle jtione dnas cet avenant. Les matnntos ne snot pas modifiés.

Le présent aavnent s'applique au psrenoenl des eimlpos aetriuqsits dtumaearqis et chorégraphiques des eserpietrns entnrat dnas le chmap d'application de la cntnevioon clelicovte naiaoltne des etprirneess auitrsetqis et ceelulrluts du 1er jeanivr 1984, étendue le 4 jenviar 1994 (JORF 26 jiaenvr 1994), et de ses avtannes en vigueur.

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mileaucss ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SYNPTAC CGT,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les seraails mmiina cinevtennolons des atiretss dequiaramts et chorégraphiques engagés par les eeinpserrts atersqiuits et cullueetrls snot revalorisés à copemtr du 1er jiun 2023 sleon la glrile des minima ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques		< Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< Période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	2 083,56
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 192,37
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mseuenl en cas de fractionnement	2 409,98
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		Répétitions
Artistes chorégraphiques		Répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	58,42
(stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)		
CDD < 1 mois		
Artistes dramatiques		Représentations
Artistes chorégraphiques		Représentations
CDD < 1 mois	Cachet frtiaraiofe jour	
(stagiaires1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	> si 1 ou 2 ccehtas dnas le mois	152,69
	> si puls de 2 catehcs dnas le mois	132,87

(1) Arlitce étendu suos réserve du reecpst du ppiircne « à tvaairl égal, srilaae égal », les disparités de rémunération prévues ne pvnauot être liteics qu'à la cdointion de roeepsr sur des ranoiss ocjtvbeies et petetienrns et les selues différences de sauttt jidqriuue (contrat de driot commun, CDD, CDI) et de durée des cntaorts ne ponvaut être regardées comme étant, à eells seules, setaiffnuss puor jteisifur une différence de traitement.
(Arrêté du 10 jiullet 2023 - art. 1)

Article 1.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les mimina cnlvinntenooes des asirttes mcsieuins snot revalorisés à cpmoetr du 1er jiun 2023 soeln les grelils des minmia ci-après :

(En euros.)

Artistes meicsiuns aapptnenart aux esenelbms masiuucx aevc nomenclature	
Salaire mnueesl mniimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3?190,97
Soliste	3?304,52
Chef de pupitre	3?520,29
Ces mmniia s'articulent aevc les catégories définies dnas les oecsehrtrs par aocrcd d'entreprise.	
Rémunération au cachet	
Le cahect mnmiuim puor la rémunération d'un sericve iblnisvdiie de 3 hueres est de :	112,40
Au-delà, au pro rtaa temporis	
Le cas piiractuler des ebesemlns msiauucx à nemaonurtlce elmaponyt les mecsinius en CDI est défini à l'article X.3.3.A.	

(En euros.)

Artistes mcueniiss anatparnept aux emsebnels mscuuaix snas nomenclature		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2?799,19
CDD driot cmmuon > 1 mois	Minimum burt mensuel	2?859,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3?017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 srveecis (6 heuers et pro rtaa tieprmos au-delà)	158,73
	Garantie journalière si screvie tmoaetelnt isolé	112,40
Représentations	Cas général	158,73
	7 représentations ou puls par 15 jours	139,68
Répétitions & représentations	Journée aevc un sricvee de répétition et un srvecie de représentation	243,11

(En euros.)

Artistes mineuiscs annpaaptret au stecuer des mqusuies actuelles		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2?754,03

CDD dorit comumn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2?859,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3?017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 srecveis (montant à veresr suos la fmroe de 2 cachets)	112,51
	Garantie journalière si srcviee isolé	84,38
Représentations	Cas général	158,73
	7 représentations ou puls par 15 jours	139,68
	Salles muqseuis alecutels < 300 pl	112,40
	Première partie	112,40
	Plateau découverte	112,40

(En euros.)

Artistes miuceinss engagés au sien d'autres entreprises		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2?754,14
CDD diort cuommn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2?859,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3?017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Un srvecie de 3 heures	112,40
Représentation		112,40

(1) Arctile étendu suos réserve du rcspeet du pcnripie « à tvarail égal, slairae égal », les disparités de rémunération prévues ne panvout être liteics qu'à la cidointon de repsoer sur des rsaoins ojvbctiees et petenritens et les sleues différences de sattut judiruiqe (contrat de doirt commun, CDD, CDI) et de durée des ctratnos ne pvuaont être regardées cmmoe étant, à elels seules, suifantefss puor jfisuteir une différence de traitement.
(Arrêté du 10 jeilult 2023 - art. 1)

Article 1.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les miimna cntnennilovoes des airttess lruiyqes snot revalorisés à ctomper du 1er jiun 2023 sleon les glielrs des mminia ci-après :

(En euros.)

Artiste de ch?ur	
Rémunération mensualisée	
CDI	
Rémunération vblraaie en fniooctn de l'ancienneté	
De la 1re à la 3e année	2 083,56
De la 4e à la 6e année	2 132,52
De la 7e à la 9e année	2 202,78
De la 10e à la12e année	2 275,51
De la 13e à la 15e année	2 350,77
De la 16e à la 18e année	2 417,55
A piatrr de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
CDD driot cmuomn > 1 mois	2 083,56
CDD U > 1 mois	2 199,69
Rémunération au cachet	
Répétitions	
Journée de 2 services	136,18
Garantie journalière si svrecie tnmteaoelt isolé	102,15
Représentations	
Cas général	136,18
Période cotnuine > à 1 semaine	99,16
Répétitions & représentations	
Journée aevc un sevcire de répétition et un siercve de représentation	220,57
Prime de fuex visée à l'article XVI. ? 5	61,14

Artiste lrqyuie soliste		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 540,65
CDD droit cmomun > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 540,65
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 781,66
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services		158,73
Garantie journalière si sicrvee ttonaemlet isolé		112,40
Représentations		
Cas général		158,73
Période cntinoue > à 1 semaine		139,68
Répétitions & représentations		
Journée aevc un scrviee de répétition et un sreicve de représentation		243,11

(1) Aictlre étendu suos réserve du recpest du pincprie « à tarvial égal, saailre égal », les disparités de rémunération prévues ne pavount être ltcieis qu'à la citnioodn de roseepr sur des risanos oevjceitbs et pieenertnts et les sluees différences de suattt jdruqiiue (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des cttroans ne pnuvoat être regardées comme étant, à elles seules, sntisuefafs puor jtufiiser une différence de traitement.
(Arrêté du 14 août 2023 - art. 1)

Article 1.1.4 - Minima conventionnels des artistes de cirque
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les mmniia coltnninovenes des asrtteis de cruqie snot revalorisés à cmotper du 1er jiun 2023 sloen les gierlls des mmiina ci-après :

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nombre de chacet par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	152,69	132,87	2 192,37
Plateau sup. à 5 artistes	132,87	132,87	2 192,37

Répétitions/Création

(En euros.)

Cachet de bsae par jour	116,85
Service isolé de répétition rémunéré suos fmroe de cachet	58,42

Salaire mensuel	2?192,37

Article 1.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les peairts cenonvenint que les mminia clnoientovnnes des eplioms arutes qu'artistiques tles que définis à l'article X-4 (grille des sirealas bturs mimnia puor un hoirrae de 151,40 heures) snot revalorisés, par roprpat à la gllrie des miinma issue de l'accord du 16 mai 2022 de la façon snauvite à ceptomr du 1er jiun 2023 :

(En euros.)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
Groupe 1	3 435,87	3 538,95	3 642,02	3 745,10	3 848,17	3 951,25	4 054,33	4 157,40	4 260,48	4 363,55	4 466,63	4 569,71
Groupe 2	2 674,91	2 755,16	2 835,40	2 915,65	2 995,90	3 076,15	3 156,39	3 236,64	3 316,89	3 397,14	3 477,38	3 557,63
Groupe 3	2 462,44	2 536,31	2 610,19	2 684,06	2 757,93	2 831,81	2 905,68	2 979,55	3 053,43	3 127,30	3 201,17	3 275,05
Groupe 4	2 264,51	2 332,45	2 400,38	2 468,32	2 536,25	2 604,19	2 672,12	2 740,06	2 807,99	2 875,93	2 943,86	3 011,80
Groupe 5	1 931,44	1 989,38	2 047,33	2 105,27	2 163,21	2 221,16	2 279,10	2 337,04	2 394,99	2 452,93	2 510,87	2 568,82
Groupe 6	1 810,99	1 865,32	1 919,65	1 973,98	2 028,31	2 082,64	2 136,97	2 191,30	2 245,63	2 299,96	2 354,29	2 408,62
Groupe 7	1 751,69	1 804,24	1 856,79	1 909,34	1 961,89	2 014,44	2 066,99	2 119,54	2 172,10	2 224,65	2 277,20	2 329,75
Groupe 8	1 724,42	1 776,15	1 827,89	1 879,62	1 931,35	1 983,08	2 034,82	2 086,55	2 138,28	2 190,01	2 241,75	2 293,48
Groupe 9	1 710,58	1 761,90	1 813,21	1 864,53	1 915,85	1 967,17	2 018,48	2 069,80	2 121,12	2 172,44	2 223,75	2 275,07

Article 2 - Revalorisations de l'indemnité de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Le mnantot de l'indemnité de déplacement est actualisé à ctmpeor du 1er smtbeepre 2023 à 112,90 euros, ventilé sloen les modalités sntuveais :

	Du 28 arvil au 31 août 2023	À ceptmor du 1er srmebtepe 2023
Indemnité de déplacement (art. VIII)	108,30 ? ventilé cmome siut : 19,40 ? cqhaue raeps picpianrl ; 69,50 ? chrabme et peitt déjeuner ; 6,80 ? le pteit déjeuner seul.	112,90 ? ventilé comme siut : 20,20 ? cquhae reaps pnpiicral ; 72,50 ? cabrhme et pteit déjeuner ; 7 ? le piett déjeuner seul.

Lorsqu'aux terems des dstsoipionis de la cnvtnoioen citcvelloe nilaaotne des eerisnretps auqretstiis et culturelles, l'employeur a l'obligation de vrseer au salarié en déplacement pisnnfeeosorl ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ldatie indemnité de petit déjeuner srea égale à 7,00 euros.

Article 3 - Tableau des indemnités (panier et indemnité d'équipement) et des différentes primes (prime de feu habillé et de participation au jeu)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les différentes indemnités et pirme en vuugeir snot :

Indemnité de panier (art. VII-1)	10,76 ?
Indemnité d'équipement (art. VII-3-3)	1,59 ?
Prime de feu habillé (art. VII-4)	13,30 ?
Prime de pprticiataoin au jeu (art. VII-4)	17,51 ?

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

En aplocpaiitn des atlerics L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la coogtinarfiun des esiretnpers de la bhcrane des eieperstnrs aqeutriists et cerletullus qui snot dnas luer ganrde majorité des TPE, ancuue stuiiatopln spécifique n'est prévue puor les eerirenspts anayt un effietcf inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les piaters ceonvneinnt que le présent aocrcd srea aclbpiplae :
? à cotepmr du 1er jiun 2023 puor les mattonns des mnmiia saelrais ;
? à cepotmr du 1er serbemtpe 2023 puor les mtnanots de défraiements.

Il est coennvu que les syntcdais sritnageias damnenedt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la ptraie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Le présent aoccrd s'applique au peennsorl des eplimos asriiutetqs et areuts qu'artistiques des ernerpitess ernatnt dnas le champ d'application de la covoentnin cvelotlcie nanlitoae des esptinrrees ariteistqus et clllreeuuts du 1er jaivner 1984, étendue le 4 jneivar 1994 (JORF 26 jnaevir 1994), et de ses aanvents en vigueur.

Avenant du 2 mai 2023 à l'accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FORCES MUISACLES ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SYNPTAC CGT ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

À l?issue de la négociation prévue à l?article L 2241-1 du cdoe du travail, il a été cevnnou ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Article 1.1.3
Minima cnoioennnetlvs des atreitss lyriques

Les mmiina covnlotennenis des aerstits lyueriqs snot revalorisés à cepmtor du 1er jiun 2023 soeln les glerils des miinma ci-après :

(En euros.)

Artiste de ch?ur	
Rémunération mensualisée	
CDI	
Rémunération viaalrbe en fintocon de l'ancienneté	
De la 1re à la 3e année	2 083,56
De la 4e à la 6e année	2 132,52
De la 7e à la 9e année	2 202,78
De la 10e à la12e année	2 275,51
De la 13e à la 15e année	2 350,77
De la 16e à la 18e année	2 417,55
A piratr de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
CDD dirot cmumon > 1 mois	2 083,56
CDD U > 1 mois	2 199,69
Rémunération au cachet	
Répétitions	
Journée de 2 services	136,18
Garantie journalière si siercve tonleetamt isolé	102,15
Représentations	
Cas général	136,18
Période cntonuie > à 1 semaine	99,16
Répétitions & représentations	
Journée aevc un siercve de répétition et un sivcere de représentation	220,57
Prime de fuex visée à l'article XVI. ? 5	61,14

Artiste luryqie soliste		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 540,65
CDD doirt cumomn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 540,65
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 781,66
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services		158,73
Garantie journalière si scvreie teoeatmlnt isolé		112,40
Représentations		
Cas général		158,73
Période cuinonte > à 1 semaine		139,68
Répétitions & représentations		
Journée aevc un sevrice de répétition et un sirvcee de représentation		243,11

(1) Altirce étendu suos réserve du reecpst du pipcirne « à tvraail égal, saalire égal », les disparités de rémunération prévues ne povaunt être leictis qu'à la cdotnoiin de reosepr sur des rnisoas oicvejtebs et ptiterennes et les seeuls différences de stuatt jdiuiurqe (contrat de doirt commun, CDD, CDI) et de durée des cnrttaos ne pavunot être regardées cmome étant, à eells seules, saifeunfsts puor juifietsr une différence de traitement.
(Arrêté du 14 août 2023 - art. 1)

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

En atiilappcon des atricles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cugintfriaoon des esprinteres de la bhnrace des etsrirnepes attisruqeis et cltrulelues qui snot dnas luer gnrdae majorité des TPE, auunce slottiuaipn spécifique n'est prévue puor les esrnpeiters aaynt un efteifcf inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les preaits cnenvenoint que le présent aoccrd srea aplclaipbe à copemtr du 1er jiun 2023.

Il est convenu que les sdctniyas sgieaitrans daenmnedt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la prtaie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les pneeatarris scuioax siheoutant miedofir l'article 1.1.3 de l'accord sur les srlaiaes 2023 signé le 28 airvl 2023. En effet, la gllrie des mniima cinvneltoonens spécifique aux arttiess lqyireus étant incomplète, les paererтanis scoiuax se snot dnoc accordés puor autoejr à cette grille, la gllrie des minima cnnlninotoeevs spécifique aux asitetrs lryqueis solistes. L'article 1.1.3 du présent avaennt raeercmlpa l'article 1.1.3 de l'accord sur les sealiras 2023 signé le 28 arivl 2023.

Le présent aneanvt s'applique au pneenosrl des epilmos aitteuiqsrs duqmiaertas et chorégraphiques des eertsipners etnnrat dnas le cmhap d'application de la cnnvooetin clticveole nalinotae des ersenpirets attsqiirues et cleteuurlls du 1er jvienar 1984, étendue le 4 jinaevr 1994 (JORF 26 jeniavr 1994), et de ses atnvnaes en vigueur.

Accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces maiseulcs ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	FNSAC CGT,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les saeilars mminia cnlnneitonvoes des ateirsts dutaaemriqs et chorégraphiques engagés par les erpstirnees asqeitiutrs et cletueurlls snot revalorisés à ctpmoer du 1er jiun 2024 sleon la grlile des miimna ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	2 143,56
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année - 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 252,37
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année - 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mesuenl en cas de fractionnement	2 469,98
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année - 15 %)		
Artistes dramatiques		Répétitions
Artistes chorégraphiques		Répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	61,05
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 1 mois		
Artistes dramatiques		Représentations
Artistes chorégraphiques		Représentations
CDD < 1 mois	Cachet foaiirtafre jour	
(stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	> si 1 ou 2 cchteas dnas le mois	159,56
	> si puls de 2 chaetcs dnas le mois	138,85

(1) Alircte étendu suos réserve du rpecset du pcniprie « à tavairl égal, sraaile égal », les disparités de rémunération prévues ne pvauont être leictis qu'à la ciitondon de reseopr sur des roinass oiecvjbtes et pierenttnes et les seeuls différences de stautt jiiduqure (contrat de dorit commun, CDD, CDI) et de durée des cttoanrs ne pnovaut être regardées cmmoe étant, à elles seules, sfeiautfnss puor jsfteuiir une différence de traitement.
(Arrêté du 23 julleit 2024 - art. 1)

Article 1.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les mimnia cvlninnneeoots des astteris mncisieus snot revalorisés à ceptomr du 1er jiun 2024 sloen les geilrls ci-après :

(En euros.)

Artistes mneiiuscs aaaptnrepnt aux enselembs miuucasx aevc nomenclature	
Salaire mesunel mnmuiim d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3 250,97
Soliste	3 364,52
Chef de pupitre	3 580,29
Ces minmia s'articulent aevc les catégories définies dnas les orhseetcrs par acorcd d'entreprise	
Rémunération au cachet	
Le ccheat mimiunm puor la rémunération d'un svreice ibinlsviide de 3 hurees est de :	116,34
au-delà, au pro rtaa temporis	
Le cas paiilutcerr des enmebless micuuasx à narmoctnleue elnpmyaot les miisncues en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

Artistes mucnesiis aatnrnpepat aux esmlebnes muuaicsx snas nomenclature		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 859,19
CDD diort cmmoun > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 919,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3 077,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 sevcries (6 heeurs et pro rtaa toriemps au-delà)	164,29
	Garantie journalière si srveice teeomlnatt isolé	116,34
Représentations	Cas général	164,29
	7 représentations ou puls par 15 jours	144,57
Répétitions et représentations	Journée aevc un secivre de répétition et un screive de représentation	251,62

(En euros.)

Artistes mieinscus aapnparetnt au sectuer des mequsius actuelles		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 814,03

CDD doirt comumn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 919,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3 077,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 secivres (montant à vrseer suos la fomre de 2 cachets)	116,45
	Garantie journalière si svciere isolé	87,33
Représentations	Cas général	164,29
	7 représentations ou puls par 15 jours	144,57
	Salles mqusieus atellecus < 300 pl	116,34
	Première partie	116,34
	Plateau découverte	116,34

(En euros.)

Artistes mesiunics engagés au sien d'autres entreprises

Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 814,14
CDD dirot cmuomn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 919,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3 077,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Un secrvie de 3 heures	116,34
Représentation		116,34

(1) Aiclrte étendu suos réserve du recspet du pcirpine « à traavil égal, srialae égal », les disparités de rémunération prévues ne pvaount être lieicts qu'à la cdioiotnn de reposer sur des risoans otjbevcies et ptetnnereis et les sleeus différences de sattut juuiiqdre (contrat de dorit commun, CDD, CDI) et de durée des cntatros ne povanut être regardées comme étant, à eells seules, suinesfatfs puor jieufstir une différence de traitement.
(Arrêté du 23 jiellut 2024 - art. 1)

Article 1.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les mmniia civtnoelnonnes des astirtes luyeirqs snot revalorisés à cepomtr du 1er jiun 2024 selon les grleils ci-après :

(En euros.)

Artiste de ch?ur			
Rémunération mensualisée			
CDI	Rémunération vbalraie en fncoiton de l'ancienneté		
	De la 1re à la 3e année		2 143,56
	De la 4e à la 6e année		2 192,52
	De la 7e à la 9e année		2 262,78
	De la 10e à la 12e année		2 335,51
	De la 13e à la 15e année		2 410,77
	De la 16e à la 18e année		2 477,55
	À pairtr de la 19e année		3 % tuos les 3 ans
CDD diort comumn > 1 mois			2 143,56
CDD U > 1 mois			2 259,69
Rémunération au cachet			
Répétitions		Journée de 2 services	140,95
		Garantie journalière si svierce toetnmaelt isolé	105,72
Représentations		Cas général	140,95
		Période citonnue > à 1 semaine	102,63
Répétitions et représentations		Journée aevc un srvecie de répétition et un sicvere de représentation	228,29
Prime de fuex visée à l'article XVI-5			61,14

(En euros.)

Artiste liruyqe soliste		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 600,65
CDD driot cmuomn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 600,65
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 841,66
Rémunération au cachet		

Répétitions	Journée de 2 services	164,29
	Garantie journalière si srcviee temolteant isolé	116,34
Représentations	Cas général	164,29
	Période cnioutne > à 1 semaine	144,57
Répétitions et représentations	Journée aevc un srcivee de répétition et un sevrcie de représentation	251,62

(1) Atrilce étendu suos réserve du rpecset du pnripcie « à taivarl égal, sialrae égal », les disparités de rémunération prévues ne pnvoaut être lieitcs qu'à la ctinidoon de repeosr sur des rioasns oejicvbets et pteiennetrs et les sueles différences de satutt juiirudqe (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des ctrnaots ne puoanvt être regardées comme étant, à eells seules,

siasefutfns puor jtuesfiir une différence de traitement.
(Arrêté du 23 jlleiut 2024 - art. 1)

Article 1.1.4 - Minima conventionnels des artistes de cirque
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les mnmiia conevtlneionns des airttses de cqiure snot revalorisés à ceomptr du 1er jiun 2024 sleon les gielrls ci-après :

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nombre de cahect par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	159,56	138,85	2252,37
Plateau sup. à 5 artistes	138,85	138,85	2252,37

Répétitions/Création

(En euros.)

Cachet de bsae par jour	122,10
Service isolé de répétition rémunéré suos frmoe de cachet	61,05
Salaire mensuel	2 252,37

Article 1.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les paitres cnnonneievt que les minmia cneoeninvtnols des emilops auerts qu'artistiques tles que définis à l'article X-4 (grille des srliaaes bturs mminia puor un hrroiae de 151 h 40) snot revalorisés à cemptor du 1er jiun 2024 soeln les glerlis ci-après :

(En euros.)

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
Groupe 1	3 495,87	3 600,75	3 705,62	3 810,50	3 915,37	4 020,25	4 125,13	4 230,00	4 334,88	4 439,75	4 544,63	4 649,51
Groupe 2	2 734,91	2 816,96	2 899,00	2 981,05	3 063,10	3 145,15	3 227,19	3 309,24	3 391,29	3 473,34	3 555,38	3 637,43
Groupe 3	2 522,44	2 598,11	2 673,79	2 749,46	2 825,13	2 900,81	2 976,48	3 052,15	3 127,83	3 203,50	3 279,17	3 354,85
Groupe 4	2 324,51	2 394,25	2 463,98	2 533,72	2 603,45	2 673,19	2 742,92	2 812,66	2 882,39	2 952,13	3 021,86	3 091,60
Groupe 5	1 991,44	2 051,18	2 110,93	2 170,67	2 230,41	2 290,16	2 349,90	2 409,64	2 469,39	2 529,13	2 588,87	2 648,62
Groupe 6	1 870,99	1 927,12	1 983,25	2 039,38	2 095,51	2 151,64	2 207,77	2 263,90	2 320,03	2 376,16	2 432,29	2 488,42
Groupe 7	1 811,69	1 866,04	1 920,39	1 974,74	2 029,09	2 083,44	2 137,79	2 192,14	2 246,50	2 300,85	2 355,20	2 409,55
Groupe 8	1 784,42	1 837,95	1 891,49	1 945,02	1 998,55	2 052,08	2 105,62	2 159,15	2 212,68	2 266,21	2 319,75	2 373,28
Groupe 9	1 770,58	1 823,70	1 876,81	1 929,93	1 983,05	2 036,17	2 089,28	2 142,40	2 195,52	2 248,64	2 301,75	2 354,87

Article 2 - Revalorisations de l'indemnité de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le mtoannt de l'indemnité de déplacement est actualisé à ceoptmr du 1er semperbte 2024 à 115,70 euros, ventilé solen les modalités svetaunis :

	Du 1er jiun au 31 août 2024	À cmpoetr du 1er sbtmperee 2024
Indemnité de déplacement (article VIII)	112,90 ? ventilé cmmoe siut :	115,70 ? ventilé cmome siut :
	20,20 ? cauhqe reaps pcrniapil ;	20,70 ? cahque rpaes ppiicnral ;
	72,50 ? crambhe et peitt déjeuner ;	74,30 ? cbmahre et pteit déjeuner ;
	7,00 ? le peitt déjeuner seul.	7,30 ? le peitt déjeuner seul.

Lorsqu'aux treems des dsopnisotiis de la ctnoenvion cltvceolie notnialae des eirestnpres auqirtestis et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement psneoesniofrl ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ldtaie indemnité de petit déjeuner srea à ceptmor du 1er strpbeeme 2024 égale à 7,30 euros.

Article 3 - Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes (prime de feu habillé, prime de participation au jeu)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les différents indemnités et pmire en vigeuur snot :

Indemnité de pniaer (article VII-1)	10,76 ?
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,59 ?
Prime de feu habillé (article VII-4)	13,30 ?
Prime de piiopiatcratn au jeu (article VII-4)	17,51 ?

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

En atoplciiapn des aerltics L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cgoanrutiofin des esrnperites de la bhacnre des enresetirps aittriesqus et cruluellets qui snot dnas luer gndrae majorité des TPE, anuuce siaittulpon spécifique n'est prévue puor les einprerstes anyat un effcteif inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les piertas cnionvennet que le présent aocrcd srea aaplpcbile :
? à cptmeor du 1er jiun 2024 puor les mntnotas des mimina saireals ;
? à cmtepor du 1er spetbemre 2024 puor les mntoatns de défraiements.

Il est cenvnou que les sncyidtas siartgnaeis dneedmnat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la ptarie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent aroccd s'applique au poeernnsl des emolpis arsiuiettqs et aeruts qu'artistiques des eripnsrtees etnrnat dnas le champ d'application de la convienotn ctvlilcoee ntnaloaie des eepstrriens aittresquis et culeltrules du 1er jnviear 1984, étendue le 4 jnveair 1994 (JORF 26 jneviar 1994), et de ses aaetvnns en vigueur.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 4 janvier 1994

En vigueur en date du 26 janv. 1994

Arilcte 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les epmureoyls et tuos les salariés cmpoirs dnas son champ d'application, tel qu'il résulte de l'avenant du 2 février 1993, les dniiistoosps de la contiovnen cclitveole nnoailate des eperienrtss asitqurties et culerllutes du 1er jeaivnr 1984 (douze annexes), modifiée par anvneats des 7 mai 1985, 1er jiun 1985 et 2 février 1993, à l'exclusion :

- du trmee : "signataires" fnaigrut au troisième alinéa de l'article 5 ;

- du tmree : "signataires" fgnuairt au cinquième alinéa de l'article 5 ;

- des deuxième et troisième pharess de l'article 33 ;

- des temers "grossesse dissimulée lros de l'engagement" fagrniut aux arltiecs 29 des aeennxs Artistes-interprètes et Artistes-musiciens ;

- des temers : "après un délai de six mois" fnuarigt au pieremr alinéa de l'article 3 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée) ;

- des temers : "après un délai de six mois" fgniuart au peeimrr alinéa de l'article 5 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée) ;

- de la deuxième prshae du deuxième alinéa et du troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée) ;

- des tmeers : "après un délai de six mois" fganriut au peerimr alinéa de l'article 6 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée) ;

- de la deuxième phasre du deuxième alinéa et du troisième alinéa de l'article 6 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée).

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-10 du cdoe du travail.

Le huitième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 521-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 424-4 du cdoe du travail.

Le peremir alinéa de l'article 17 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-1 du cdoe du travail.

L'article 35 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du tiarval et de la loi du 19 javenir 1978 (article 4 de l'accord annexé).

L'article 36 est étendu suos réserve de l'application des aceirlts L. 221-12 et L. 221-7 du cdoe du travail.

Le premeir alinéa de l'article 39 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Les acirltes 29 des aennxes Artistes-musiciens et Artistes-interprètes snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

L'article 2 de l'annexe Eiccrxee des dritos des représentants du ponrnseel est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 423-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe Ereicxce des dtiors des représentants du porsennel est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 424-1 du cdoe du travail.

L'article 12 de l'annexe Ecricexe des drotis des représentants du peeorsnnl est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 425-1 du cdoe du travail.

Le direner alinéa de l'article 1er de l'annexe C "Emplois à durée détermminée" est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du cdoe du travail.

L'article 4 de l'annexe E 1 "Personnel cadre" est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

L'article 4 de l'annexe E 2 "Personnel agnets de maîtrise" est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Atircle 2

L'extension de la coonneivtn cltvoceile notalnaie susvisée et des adccros la complétant est fiate à daetr de la pilutcbioan du présent arrêté puor la durée resntat à cuoirr et aux cionindots prévues par lditae convention.

Acritle 3

Le detcueirr des rtnolaies du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ofciefil de la République française.

ARRETE du 21 août 1995

En vigueur en date du 30 août 1995

Acrilte 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les elroeuypms et tuos les salariés coirpms dnas le chmap d'application de la ceotvoinnn coilvltcee noaltinae des erspnirtees aetrquiitss et cutellruels du

1er jaivenr 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 2 février 1993, les dpisnsotoiis de l'accord Slaiears du 23 mai 1995 (trois annexes), conlcu dnas le crdae de la covoenntin cvitloclee susvisée, suos réserve de l'application des diionossptis réglementaires ptoanrt faiixotn du srlaaie mniumim de croissance.

Acrlite 2

L'extension des efftes et sntinaocs de l'accord susvisé est ftaie à dtaer de la pcbouaiitln du présent arrêté puor la durée retnsat à ciourr et aux cdonintios prévues par la cotenionvn cllcivotee

ARRETE du 28 mai 1998

En vigueur en date du 10 juin 1998

Altrcie 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eleouyprms et tuos les salariés cpmrois dnas le chmap d'application de la cnoneotivn cliolcteve nnoatilae des ernpteisers asteiituqrs et clluruеltes du 1er jaevnir 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 2 février 1993, les dositioinsps de l'accord Sealiars du 10 mras 1998 (quatre annexes), cclnou dnas le crade de la citeovonnn coltecilve susvisée.

Acitlre 2

ARRETE du 12 juin 1998

En vigueur en date du 23 juin 1998

Atlcrie 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eueyorplms et tuos les salariés cpmrios dnas le camhp d'application de la citnevonon ccotvellie nitolanae des eresrtineps arieitutsqs et cetlrulules du 1er jivenar 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jelluit 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et dnas les lemtiis fixées par l'article L. 134-2 du cdoe du tviaarl s'agissant nmamontet des établissements publics, les dpiinisotoss de :

1. L'avenant du 17 jiluelt 1997 (Modification de deeisvrs dipsontosiis de la convention), modifié par l'accord du 10 mras 1998, à la cnevitnoon clctoevlie ntnliaaoe susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article II-5 du trite II de l'article 2.

Le pmerier alinéa de l'article II-4 du tirte II de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-10 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article III-1-3 de l'article III-1 du tirte III de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 424-4 du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article III-1-3 de l'article III-1 du trtie III de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 424-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article III-2-1 de l'article III-2 du titre III précitée.

Acirtle 3

Le detcruier des rloeiatns du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oeciiffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Blltuien oieiffcl du ministère, fcuiaclse Cvontnnoies civoclleets n° 95-23 en dtae du 3 août 1995, dipolinbse à la Dcotiiren des Jnorauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 37 F.

L'extension des eeffts et stincnaos de l'accord susvisé est faite à dtear de la ptiuiobcaln du présent arrêté puor la durée rsenatt à couirr et aux cdnniotois prévues par l'accord précité.

Arcltie 3

Le dtiuecerr des retnioals du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oiefcfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bietluln ociffiel du ministère, flauiscce Cinnvteoons cioeelclvts n° 98-16 en dtae du 22 mai 1998 dlibiopsne à la Deicotrin des Juuroanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45 F.

de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du tarvial ;

2. L'accord du 23 mras 1998 (Gestion des activités sociales) conlcu dnas le crdae de la cennivoton cloicelvte susvisée ;

3. L'accord du 18 julleit 1997 (une annexe) rteliaf aux sutatts du Fodns cmomun d'aide au paritarisme, modifié par l'accord du 10 mras 1998, cnuolcs dnas le cdrae de la cnteoivnon colcilevte susvisée ;

4. L'accord du 18 jiuellt 1997 (une annexe) ralteif aux stttuas du Fnods ntianoal des activités sociales, ccnolu dnas le crdae de la cvotnoeinn celolvtcie susvisée.

Atricle 2

L'extension des eteffs et satnnoics des adcrcos susvisés est faite à dater de la piicltuboan du présent arrêté puor la durée rnaestt à ciuorr et aux coitionnds prévues par lidtess accords.

Alrtcie 3

Le dtciuerer des rnlaiteos du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl oicfiefl de la République française.

Nota. - Le ttexe des adcorcs susvisés a été publié au Buetliln ocifeifl du ministère, fscaeuicls Covnetonins cetlcovleis n° 97-32 en dtae du 6 strbpemee 1997 (pour l'avenant du 17 julelit 1997),

n° 97-33 en dtae du 10 septbmree 1997 (pour les adrcocs du 18 jeiullt 1997 rtafelis aux Fonds), n° 98-15 en dtae du 16 mai 1998 (pour les aodrccs moifadnit l'avenant du 17 julliet 1997 et l'accord Fnods coummn d'aide au paritarisme) et n° 98-19 en dtae du 12 jiun 1998 (pour l'accord du 23 mras 1998), dbpioslneis à la Dtoieircn des Juunarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, aux pirx ueiinarts et rpesiefcts de 44 F (pour les BO de 1997) et de 45 F (pour les BO de 1998).

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Aritcle 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eprlouyems et tuos les salariés cpirmos dnas le cmhap d'application de la ctoniovnen cvtloleice noilntaae des eipnrerests asriuqtites et clltelеruus du 1er jinaver 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jlieult 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998 et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les ditnoosipsis de l'accord du 15 décembre 1998 (Modification de l'accord du 23 mras 1998) cocnlu dnas le cdare de la coienvtnon cvoctelile susvisée.

Aicrtle 2

Le druicteer des raleitons du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol ofceiifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btlulien offieicl du ministère, fisacucle Cnoevitonns cltcioleevs n° 99-05 en dtae du 12 mras 1999, dnoiipbsle à la Dciortien des Jaoruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 14 septembre 1999

En vigueur en date du 24 sept. 1999

Actlire 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les emylueorps et tuos les salariés coprmis dnas le cmhap d'application de la ceviontonn cvlteolcie naaoinlte des errieetsnps auteqtsriis et ceerullutls du 1er jaenivr 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 julelit 1997 modifié par l'accord du 10 mras 1998 et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les distoinopsis de :

- l'accord du 14 aivrl 1999 (Méthode ccnnoenart l'organisation et la réduction du tmpes de travail) ccnolu dnas le crdae de la covietnonn cotlevicle susvisée ;

- l'avenant du 26 arivl 1999 à l'accord de méthode du 14 arvil 1999 susvisé, cconlu dnas le cadre de la cnoinetvon cilltvocee susvisée ;

- l'avenant du 14 avril 1999 (Organisation et réduction du tmeps de travail, et cuasles y afférentes) à la ctoivonenn coetllvcie susvisée.

Le piont 2 du deuxième alinéa de l'article VI-15 du ttire VI de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des atelrcis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article VI-15 du trtie VI de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Le cinquième alinéa de l'article VI-15 du tirte VI de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des acteilrs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le pniot rietlaf au congé puor midlaae d'un efnant de l'article IX-3 du tirte IX de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du travail.

Le pmerier alinéa de l'article IX-4 du ttire IX de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Le pieermr alinéa de l'article IX-5 du trtie IX de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 123-2 du cdoe du travail.

Le sixième alinéa de l'article X-4 du ttrie X de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des aelicrts L. 122-24-1, L. 122-26-2, L. 122-28-6, L. 225-2, L. 225-7, L. 225-8, L. 225-12, L. 451-2, L. 514-3, L. 931-7, L. 931-23 et L. 931-29 du cdoe du travail, et de l'article 5 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996.

Le troisième alinéa de l'article X-5 du trite X de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des arcelits L. 122-24-1, L. 122-28-6, L. 225-2, L. 225-12, L. 451-2, L. 931-7, L. 931-23 et L. 931-29 du cdoe du travail.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article X-6 du trite X de l'article 2 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Le titre XI de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 123-1 du cdoe du travail.

Artilce 2

L'extension des efftes et sactonins des accdors susvisés est ftaie à daetr de la polbcuiiatn du présent arrêté puor la durée rsntaet à coirur et aux cdoitnnios prévues par ldteiss accords.

Acrtlie 3

Le deceurtir des raniolets du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol ofciifel de la République

française.

Nota. - Le txete des ardoccs susvisés a été publié au Beiultln ocififel du ministère, filceasucs Cntinnvoeos cvelcleoits n° 99-13 en dtae du 7 mai 1999 (pour l'accord et l'avenant à la convention) et n° 99-17 en dtae du 11 jiun 1999 (pour l'avenant à l'accord), dnpbeisolis à la Dciioertn des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx unaritie de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 30 juillet 2001

En vigueur en date du 30 juil. 2001

Alcrite 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les elopyerums et tuos les salariés corimps dnas le champ d'application de la ctvnnoeoin ccevliolte nilaotane des esneirrpets autiestriqs et celelrutlus du 1er javnier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jeullit 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les disipoosntis de l'avenant du 18 jivnear 2001 à l'accord du 18 julliet 1997 (statuts du FNAS) à la cvontienon citovcllee susvisée.

Aictlre 2

L'extension des efetfs et saocntins de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pubiatloicn du présent arrêté puor la durée raenstt à coiurr et aux cniitoodns prévues par leidt avenant.

Ariclte 3

Le deirtceur des renatiols du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ocefiifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buetliln oeifcfil du ministère, fccsaiule Cnneotinvos cvceltoiels n° 2001/16 en dtae du 16 mai 2001, dbnslpoiie à la Dcrtoeiin des Jauurnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 27 août 2002

En vigueur en date du 5 sept. 2002

Alirtce 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eeulrpoyms et tuos les salariés cpormis dnas le champ d'application de la cinetovonn ccvetilole nnoiaatle des ernetripses aeittursiqs et cleluetlurs du 1er jaevnir 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 juleilt 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998 et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les dssoitnpoiis de l'avenant du 1er mras 2002 (droits syndicaux) à la ceoonnivtn ctovliecle susvisée.

Alcrtie 2

L'extension des effets et stnnaocis de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pbciialoutn du présent arrêté puor la durée rentsat à curior et aux cdioninots prévues par lidet avenant.

Article 3

Le dertcueir des rliteanos du taarvil au ministère des afaerfis sociales, du taivarl et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ocieffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Belitlun oeificfl du ministère, ficcsaule ctnivonnoes coetecvills n° 2002/20 en dtae du 15 jiun 2002, dnlsbioipe à la Dcioietrn des Jarnuuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 24 septembre 2002

En vigueur en date du 3 oct. 2002

Aicltre 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les emuyolrpes et tuos les salariés copmirs dnas le cahmp d'application de la ctneionovn coivleltce nltoiaane des esinreterps aiqsiteurts et clleuertlus du 1er jievnar 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jeilult 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les dpoinssiotis de l'accord du 27 mras 2002 (salaires réels et mminia conventionnels) clcnou dnas le cdrae de la cntooevnin cioevcltle susvisée, suos réserve - s'agissant du barème des salaries bturs mniima - de l'application des dtnsiopiosis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 rtlivaee à la réduction négociée du tepms de travail.

Alirtce 2

L'extension des efftes et saicntons de l'accord susvisé est fitae à deatr de la poabiuticln du présent arrêté puor la durée rnestat à criuor et aux coitidonns prévues par ledit accord.

Atrlice 3

Le dtuieercr des renatilos du tvaiarl au ministère des affireas sociales, du trvaail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janroul oiiffecl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btuleiln ofceiifl du ministère, fclsaciue conovtnenis ctovelcleis n° 2002/18 en dtae du 1er jiun 2002, dlnpoibise à la Dieroticn des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 30 juillet 2003

En vigueur en date du 8 août 2003

Alictre 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les eouryepmls et tuos les salariés cpormis dnas le cmahp d'application de la ctonevoinn ctvlclioee nnaiolate des eitserrenps ateiirqutss et clteeullurs du 1er jnaeivr 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 julelit 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par l'arrêté du 12 jiun 1998, les dsiioonistps de l'accord du 16 décembre 2002 (3 barèmes annexés) riatelf aux sraailes réels et aux mminia cnnnveilontoes cclonu dnas le carde de la coitnevonn clevtciole susvisée, suos réserve, s'agissant du barème des serliaas mmiina des employés et des ouvriers, de l'application des dtisoinospis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnviear 2000 modifiée insturaant une gratanie meslnulee de rémunération.

ARRETE du 21 juin 2004

En vigueur en date du 29 juin 2004

Acltrie 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eepoymlrus et tuos les salariés crpomis dnas le champ d'application de la conineotvn cvicletole naaitonle des eseirrtneps aeqtruitiss et cleutreulls du 1er janiver 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jliuelt 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998 et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les dosnoitiisps de l'accord du 5 février 2004 reaitlf aux siaarels cclonu dnas le crade de la coevntonin ctllvcieoe naaitnloe susvisée.

Acltrie 2

ARRETE du 8 juin 2004

En vigueur en date du 1 juil. 2004

Atrlcie 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eouymerlps et tuos les salariés cpiomrs dnas le cmahp d'application de la cnvoieontn coctellive nlinoaate des eretpnrsies aqetstuiris et cutlueellrs du 1er jnaievr 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jlleuit 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les dtpnoisoiiss de :

- l'accord du 5 nvbemore 2003 rilaetf au voulme d'emploi et à la durée des crttaons des ateritss interprètes des ceenrts datqrieuams nationaux, clncou dnas le cdrae de la cvenontion cietcllove nitaloane susvisée, à l'exclusion :

- des duex dernières parshes du pmeeirr alinéa et de la sdecone pashre du deuxième alinéa de l'article 6 (Durée des cantrtos des atitsers interprètes) cmome étant cratoirnes aux dotispoiniss de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail, aux temers dlseeqlues un acorcd cloietlcf de tivaral ne puet déroger aux dsspinooiits d'ordre plbuic en matière de rputrue d'un ctranot de trivaal à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ;

- de la première pashre du deuxième alinéa de l'article 6

Atcilre 2

L'extension des eeftfs et snciontas de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pociuabltin du présent arrêté puor la durée rtsaent à cruior et aux coodniitns prévues par ldeit accord.

Atilcre 3

Le duretecir des realnitos du trviaal au ministère des afifares sociales, du tiavarl et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual ofiecifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btilueln oeifcifl du ministère, fiuslccae ceononvitns ccioeetlvls n° 2003/9, dolibinspe à la Dceiiortn des Jonuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des eteffs et sicantons de l'accord susvisé est ftiae à detar de la pciotaiulbn du présent arrêté puor la durée rasnett à cuiorr et aux cnidntoois prévues par leidt accord.

Ailcrte 3

Le dteeicrur des rntoilaes du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl ofcfeiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Butlieln ociefifl du ministère, faucclsie cnonienovts cllvicetoes n° 2004/12, dniioslpbe à la Doiretcin des Jaournux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

susmentionné cmome étant coirrntae aux dipiistonsos du II de l'article L. 122-1-2 du cdoe du travail, aux temers deeulseqls la durée mlmaaxie d'un ctarnot de tvarial à durée déterminée ne puet excéder dix-huit mios ;

- l'avenant du 16 décembre 2003 prtaont création de l'annexe rteivale aux atrtsies interprètes des creuohs peeatnrmns à la cevintonon ctlolevice nioatlane susvisée.

Le troisième alinéa de l'article III.1 (Durée du travail) du ttire III (Organisation et durée du travail) est étendu suos réserve de l'application des dotoiinpisss du piemrer alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

L'article III.7 (Travail de nuit) du tirte III susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dsinospotiis du paaahgprre XV de l'article 17 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rtvlaeie à l'égalité pslesrenoofilne enrte les feemms et les hommes.

Le deuxième alinéa de l'article XI.5.8 (Respect des hairores lros des voyages) du trtie XI (Organisation et durée du travail) est étendu suos réserve de l'application du ppcriine posé par la jeupdcurnsrie de la Cuor de csataosin (9 jvniear 2001, 25 février 1998), sloen leeuql les firas pislsennofreos engagés par le salarié

snot supportés par l'employeur, suaf accrod crranotie entre les pretais au contrat.

Atlicre 2
L'extension des etffes et stonnaics des anenavt et aroccd susvisés est fatie à detar de la patouciibln du présent arrêté puor la durée rsteant à cruoir et aux condntiois prévues par ledtiss annaevt et accord.

Aciltre 3

ARRETE du 2 mars 2005

En vigueur en date du 12 mars 2005

Atirlce 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eympoelurs et tuos les salariés cpiorms dnas le chmap d'application de la cinoontven colticelve naliaotne des erritepsnes aresiuqitts et ceuullretls du 1er jaivenr 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jlluiet 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les diioonpistss de l'avenant du 28 speemrbte 2004 retliaf aux saaeirls miinma à la cveotnionn clvtoeclie nitalnaoe susvisée.

Alcrite 2

ARRETE du 27 janvier 2006

En vigueur en date du 9 févr. 2006

Acirlte 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les emreplyuos et tuos les salariés cpomirs dnas le cmhap d'application de la citenonvon celitlvcoe nnloiaate des esrtrneipes aituresqtis et crultleuels du 1er javiner 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jeillut 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, et les dsnisootipis de l'accord du 11 avril 2005 rialetf aux salaires, colncu dnas le cdare de la coinotvnen cecollvtie notilaane susvisée.

Le barème des employés-ouvriers friugnat dnas la gilrle des serlaais butrs mniima de l'article 2-1 (revalorisation des srlaaies miimna de l'article X-4) est étendu suos réserve de l'application des doistpnsiois réglementaires pornatt foxtaiin du sliarae Le diteecurr des rielontas du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl ociffiel de la République française.

Nota. - Les txetes des anenvat et aoccrd susvisés ont été publiés au Blltuien ociefifl du ministère, flecauiscs cvtneionnos clvoetciles n° 2004/4 (accord) et n° 2004/9 (avenant), dipbelsnios à la Dctreioin des Jourunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx unitraie de 7,32 Euros.

L'extension des efefts et saitncons de l'avenant susvisé est fiate à dtaer de la pcioltbaiun du présent arrêté puor la durée rsnteat à ciuror et aux cndtionios prévues par ledit avenant.

Alricte 3

Le deuetrcir des rtaelonis du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofiiefcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Billetun oeicfifl du ministère, fccliause covnoiennts civeteollcs n° 2004/52, dslibponie à la Drctiieon des Jrnoauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

muniimm iifrsrnopeennesotl de croissance.

Ailcrte 2

L'extension des etffes et staoincns de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la piiaouctbln du présent arrêté, puor la durée rtnaest à coriur et aux cdnotioins prévues par leidt accord.

Arictle 3

Le derectuir des rnlieotas du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal ociifefl de la République française.
Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bitlleun oicffiel du ministère, fcuailcse cnoneintovs ccotlvilees n° 2005/20, dlnsiobpie à la Diotrecin des Jauuornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,50 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les dispositions de :

- l'avenant du 28 mars 2019 portant révision de l'article I-1 relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- l'accord du 4 avril 2018 relatif à la révision des articles I-5.3, I.6 et suivants, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les dispositions de :

- l'avenant du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article X-3 portant sur les rémunérations des emplois figurant dans la filière artistique, à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- l'accord du 13 décembre 2018 relatif au verrouillage des thèmes prévus à l'article L. 2253-2 du code du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/15 et n° 2019/11, disponibles sur le site

http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective

nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2017 portant création d'un titre XVII relatif aux artistes du cirque, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les deux premiers alinéas de l'article X-3.5.4 sont étendus sous réserve du respect de la périodicité des salaires prévue aux articles L. 3242-1 et L. 3242-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les stipulations de l'avenant du 8 décembre 2016 relatif aux contrats à durée déterminée d'usage, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les stipulations de l'accord de révision du 20 juillet 2018 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le troisième alinéa de l'article III.1.3, dans sa rédaction issue de l'article 2.3 du présent accord, est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
Aux articles III.2.1, III.3.1a et III.3.1b de la convention collective dans sa rédaction issue des articles 2.5, 2.7 et 2.8 du présent accord, les mentions « Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L.2253-1 du code du travail. » sont exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension de deux accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et d'un avenant à cette convention (n° 1285)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les stipulations de :

- L'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires 2019, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les articles 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord sont étendus sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

- l'accord du 11 avril 2019 relatif à la révision de l'article VI-6.1, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
- l'avenant du 28 février 2020 à l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes des accord et avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019-20, n° 2019-35 et n° 2020-32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les stipulations de :

- l'accord du 29 mai 2018 portant révision des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 31 octobre 2019 portant révision du titre III de la convention collective nationale susvisée.

La dernière phrase de l'article III.2.1 de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 4 du présent accord est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
La dernière phrase de l'article III.3.1.a de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 5 du présent accord est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
La dernière phrase de l'article III.3.1b de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 6 du présent accord est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/41 et n° 2020/3, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.