

Convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles du 30 avril 2003

Préambule

En vigueur non étendu

La branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles présente plusieurs caractéristiques fortes qui en fait une branche d'activité à part entière. Il s'agit, en effet : # de la seule branche du spectacle vivant qui s'adosse sur deux secteurs industriels : le secteur phonographique et le secteur des prestataires de services ; # d'une branche dont les disparités de salaire n'ont aucune commune mesure avec les autres branches du spectacle vivant notamment par l'existence du « star system » ; # d'un secteur ayant : # peu de références de formation initiale, en particulier pour les artistes ; # peu de pôles professionnels dans le secteur public, contrairement à ce qui existe pour le théâtre, la danse ou la musique dite classique ; # une très grande disparité des conditions économiques de la production et de la diffusion comme dans la capacité des salles ; # une évolution rapide des références artistiques autant que des techniques mises en oeuvre. Il s'agit également d'un secteur poreux qui touche l'ensemble des secteurs de l'économie comme, par exemple, le secteur socioculturel ou le secteur des loisirs et du tourisme. Cette branche se caractérise enfin par une forte pratique amateur ou semi-professionnelle. Il est donc impératif pour elle de structurer un secteur professionnel majoritairement composé de très petites entreprises. Il s'agit également d'un secteur d'activité où se côtoient, avec une véritable complémentarité, l'intérêt général d'un secteur professionnel et des impératifs de service public de la culture. A plusieurs reprises, l'Etat a reconnu ce secteur d'activité comme étant une branche à part entière, différente, dans son identité, son fonctionnement, son économie et son organisation du travail, des branches plus traditionnelles du spectacle vivant et notamment du théâtre. C'est ainsi qu'il a créé en 1986 le fonds de soutien chanson, variétés, jazz en s'appuyant sur les professionnels privés et les syndicats de salariés CGT. C'est ainsi également que le décret du 5 janvier 2000 concernant la taxe parafiscale sur les spectacles a élargi de façon claire et définitive la perception de cette taxe sur les spectacles de variétés présentés dans les établissements relevant des réseaux culturels subventionnés. De même ce décret a-t-il modifié les règles de répartition des recettes de la taxe entre les deux fonds de soutien, théâtres privés et variétés, en prévoyant que, désormais, seule la nature du spectacle détermine cette répartition, et non plus la vocation principale du lieu d'accueil du spectacle. Le décret du 5 janvier 2000 a été attaqué par le Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) qui demandait l'annulation de l'article faisant référence au champ de perception de la taxe parafiscale. Dans un jugement en date du 30 décembre 2002, le Conseil d'Etat a estimé que, sans méconnaître le principe de l'égalité devant les charges publiques, le décret pouvait « prévoir des règles d'exonération différentes pour les spectacles de variétés et les spectacles d'art dramatique, lyrique ou chorégraphique, la taxe parafiscale étant assise sur deux types de spectacles de nature différente que sont les variétés, d'une part, le théâtre, l'opéra et la danse, d'autre part ». Depuis le 1er octobre 2002, le Centre national des variétés (CNV) a succédé au fonds de soutien chanson, variétés, jazz, dont il reprend les activités, tout en assurant de nouvelles missions. Le CNV est doté du statut d'établissement public industriel et commercial, placé sous la tutelle du ministre chargé de la culture. Il a pour missions principales de soutenir les entreprises de spectacles, sur les fonds collectés par la taxe parafiscale par l'intermédiaire de ses sept commissions (entrepreneurs, festivals, structuration et développement professionnel, production et diffusion, promotion et développement d'artistes, aménagement, équipement et activités des salles de spectacles) et de mettre en oeuvre un centre de ressources sur l'environnement artistique, économique, social, technique et patrimonial du secteur chanson, variétés, jazz, musiques actuelles. Cet outil de soutien aux entreprises doit être accompagné d'un outil social conduisant à une structuration forte de la profession par l'application de règles communes destinées à renforcer la professionnalisation des

salariés, à développer les compétences en gestion des entreprises et à développer la formation tant initiale que continue. La convention que nous venons de signer nous semble être cet outil social indispensable dont devait se doter le secteur chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, et cela pour les raisons suivantes : # tout d'abord, elle concerne l'ensemble des employeurs du secteur : producteurs, diffuseurs, salles et festivals, mais également l'ensemble des personnels artistiques, techniques et administratifs ; # ensuite, elle crée véritablement des droits nouveaux pour les salariés, notamment en facilitant la représentation du personnel par une baisse sensible du seuil d'accès pour élire les délégués du personnel, la création d'outils, comme un comité de branche de gestion des oeuvres sociales ou un comité d'hygiène de branche, mais également en instituant des grilles de salaires pour les personnels techniques et administratifs, ou en fixant des minima pour ce qui concerne les artistes et les musiciens tant en production qu'en tournée. Enfin, la couverture prévoyance est une véritable avancée sociale pour les intermittents du spectacle. C'est la première fois qu'une convention collective prend en compte l'ensemble de ces personnels ; # de plus, dans son article 44, les parties s'accordent sur la nécessité de se doter des moyens d'une bonne connaissance de leur branche en matière de maîtrise des effectifs et d'efficience de la formation. Le document signé est une véritable convention de branche destinée à agir en profondeur sur un secteur d'activité. En prenant en compte tous les employeurs et les salariés de la branche, cette convention participe à la mise en place d'une politique sociale cohérente et homogène, contrairement à la convention des tournées signée par le SNES, qui ne concerne que les spectacles en tournée et les artistes, c'est-à-dire un mode d'organisation du travail particulier dans l'exploitation d'un spectacle, et qu'une catégorie de salariés. Ainsi, cet accord catégoriel ne fait que participer à l'éclatement du champ conventionnel du spectacle vivant. Les signataires de la présente convention estiment que, si le champ des variétés est un champ autonome pour les raisons qui viennent d'être évoquées, il est de la responsabilité de l'ensemble des partenaires de la branche du spectacle vivant de définir un champ conventionnel moins éclaté, plus transparent et d'une application plus efficace. C'est pourquoi les signataires de la présente convention proposent de limiter le spectacle vivant à deux conventions collectives étendues correspondant à ses deux champs d'intervention, à savoir une convention collective unique, dite du secteur public (déjà existante), et une convention collective unique, dite du secteur privé, chacun des champs reprenant, pour ce qui concerne les employeurs, l'ensemble des activités du spectacle vivant (production, diffusion, salles, festivals, prestataires de services du spectacle vivant) dans le respect de tous les genres de spectacles et, pour ce qui concerne le champ salarié, l'ensemble des salariés (artistes, musiciens, techniciens et personnels administratifs). Il est à noter d'ailleurs qu'au-delà des signataires employeurs de la présente convention la chambre syndicale des cabarets artistiques s'est prononcée en faveur d'une convention unique du secteur privé du spectacle vivant dans un courrier adressé le 23 septembre 2002 au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. De même, le SYNPASE, syndicat employeur représentant les prestataires de services, signataire de l'accord étendu le 19 juin 1995 qui modifiait le champ d'application du protocole portant sur les modalités de participation des salariés aux réunions de négociation de la convention collective du secteur variétés-jazz, s'est-il engagé dans un protocole en date du 20 mars 2003 à : 1. Intégrer l'accord négocié, en qualité d'annexe, à une convention collective du secteur privé du spectacle vivant si celle-ci existe à la fin de la présente négociation. 2. Poursuivre les négociations pour parvenir à l'élaboration complète d'une convention collective susceptible d'être étendue si aucun accord collectif ne permet de regrouper l'ensemble des conventions collectives et accords collectifs dans une seule et même convention collective du secteur privé du spectacle vivant. Ce protocole a été signé par la CGC, la CFDT, FO et la CFTC. Les parties signataires demandent donc aux pouvoirs publics de bien vouloir réunir une commission mixte paritaire afin que la convention unique du secteur privé puisse être négociée dans les conditions définies dans le protocole de négociation jointe aux présentes. Entre-temps et afin de ne pas pénaliser le secteur chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, les parties signataires demandent l'extension de la présente convention dans les meilleurs délais.

Protocole de négociation

En vigueur non étendu

Les soussignés ci-après dénommés le « collège employeurs » et ci-après dénommés le « collège salariés ». Après avoir préalablement rappelé ce qui suit : L'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée par la loi n° 99-198 du 18 mars 1999, en substituant à la licence par genre de spectacles la licence par référence aux métiers du spectacle vivant (producteurs-diffuseurs et exploitants de salles), a eu pour effet de rapprocher les différentes composantes du secteur du spectacle vivant privé désireuses de mettre en place une convention collective commune basée sur les métiers et non plus sur telle ou telle activité du spectacle vivant (théâtre, musique, variétés, danse, tournées, etc.) alors que ces activités représentent bien en tant que telles une activité économique à part entière. Par ailleurs, il a semblé nécessaire aux signataires des présentes de rendre plus transparents, plus cohérents et moins complexes les textes des accords existants afin qu'ils soient plus facilement applicables et donc appliqués au plus grand nombre, tant au niveau des entreprises qu'au niveau des salariés. Ont convenu de ce qui suit : Les signataires des présentes conviennent de négocier une convention collective unique du secteur privé du spectacle vivant dont le champ d'application serait le suivant : La présente convention et ses annexes règlent sur le territoire national (France métropolitaine et DOM) les rapports, les conditions de travail et de salaire, ainsi que les questions qui en découlent, entre, d'une part, le personnel artistique, technique, administratif et d'accueil, et, d'autre part, les entreprises commerciales ou associatives du secteur privé du spectacle vivant titulaires d'une ou plusieurs des licences visées à l'article 2 de la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles se livrant en tout ou partie à des activités : # d'exploitant de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques ; # et/ou de producteurs de spectacles vivants ou d'entrepreneurs de tournées ; # et/ou de diffuseurs de spectacles vivants, telles que définies par la loi susvisée, ainsi que les entreprises de prestations techniques de services exerçant leur activité dans les domaines du spectacle vivant et du spectacle vivant dans l'événementiel. Les entreprises du secteur privé du spectacle vivant sont des entreprises de droit privé : # dont aucun membre de direction n'est nommé par l'Etat et/ou les collectivités territoriales et qui ne possèdent pas dans leurs instances dirigeantes des membres de droit représentant l'Etat et/ou les collectivités territoriales ; # dont l'équilibre du budget annuel de fonctionnement affecté à la production et à la diffusion de spectacles vivants effectués dans un cadre professionnel est produit par plus de 50 % de fonds privés, les sommes allouées par les fonds de soutien et les sociétés civiles n'étant pas considérées comme étant des fonds publics. Sont exclues de ce champ d'application les structures de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social, dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air. Sont également exclus de la présente convention les cirques, les discothèques, les bals, les casinos et les parcs de loisirs. Entrent notamment dans ce champ d'application les entreprises répondant aux critères ci-dessus définis dont les activités sont répertoriées à la nomenclature NAF : # n° 923 A ; # n° 923 B ; # n° 923 D ; # n° 923 K. Pour ce qui concerne le contenu de la convention unique, celui-ci s'articulera en deux blocs : Le premier bloc définira les clauses générales communes à l'ensemble du secteur privé du spectacle vivant. Ce bloc, appelé « chapeau commun », comprendra : # les dispositions générales : champ d'application, conditions de dénonciation et de révision de la convention, les modalités de fonctionnement de la Commission nationale de conciliation et d'interprétation de la convention, etc. ; # les dispositions relatives au droit syndical d'entreprise et de branche ; # les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel d'entreprise et de branche (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; # les dispositions relatives à l'emploi et au travail ; # les dispositions relatives à la durée du travail ; # les dispositions traitant des congés ; # les dispositions relatives à la formation professionnelle ; # les dispositions relatives à la couverture sociale des salariés : retraite,

prévoyance, médecine du travail, etc. Dans toute la mesure du possible, ce « chapeau commun » constituera une synthèse des clauses qui figurent dans les conventions étendues (théâtres privés et tournées) ou dans celles en discussion, en renégociation ou en cours d'extension. Le second bloc sera consacré aux annexes négociées par chaque secteur du spectacle vivant, qui devront fixer la détermination, la définition et la classification des emplois, les salaires minima garantis ainsi que toutes modalités spécifiques relatives à l'organisation du travail. L'élaboration de cette convention commune comprendra trois phases qui se dérouleront de manière suivante : # une première phase qui regroupera l'ensemble des signataires des présentes négociant le premier bloc ; # une deuxième phase qui concernera la négociation des annexes durant laquelle chaque secteur concerné continuera à négocier ses propres particularités. Ces deux premières phases se dérouleront concomitamment ; # la troisième phase regroupera l'ensemble des signataires qui devra assurer la synthèse globale du texte : chapeau commun et annexes. Lorsque ces trois phases auront été réalisées et validées par tous, une extension de la convention unique sera alors demandée par les signataires, la demande d'extension spécifiant que ce nouveau texte remplace et annule les textes précédemment étendus. En tout état de cause, il est expressément convenu que la perspective de la mise en place d'une convention unique dans le secteur privé du spectacle vivant ne saurait en aucun cas empêcher ou mettre un frein aux négociations en cours et l'extension des textes de se faire. Les processus conventionnels en cours doivent donc se poursuivre. Enfin, la négociation d'une convention unique ne doit pas porter atteinte aux droits acquis des salariés bénéficiaires des conventions étendues.

TITRE Ier Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention et ses annexes règlent sur le territoire national (France métropolitaine et DOM) les rapports, les conditions de travail et de salaire, ainsi que les questions qui en découlent entre, d'une part, le personnel artistique, technique et administratif et, d'autre part, les entreprises commerciales ou associatives du secteur privé des spectacles vivants de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles titulaires d'une ou plusieurs licences visées à l'article 2 de la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles se livrant en tout ou partie à des activités : # d'exploitant de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques ; # et/ou de producteurs de spectacles ou d'entrepreneurs de tournées ; # et/ou de diffuseurs de spectacles vivants, telles que définies par la loi susvisée. On entend par spectacle vivant de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles tout spectacle entrant dans le champ de compétence du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz. Les entreprises du secteur privé des spectacles vivants de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles sont des entreprises de droit privé : # dont aucun membre de direction n'est nommé par l'Etat et/ou les collectivités territoriales et qui ne possèdent pas dans leurs instances dirigeantes des membres de droit représentant l'Etat et/ou les collectivités territoriales. # dont l'équilibre du budget annuel de fonctionnement affecté à la production et à la diffusion de spectacles vivants effectués dans un cadre professionnel est produit par plus de 50 % de fonds privés, les sommes allouées par les fonds de soutien et les sociétés civiles étant considérées comme étant des fonds privés. Sont exclues de ce champ d'application les structures de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social, dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air ainsi que les scènes de musiques actuelles conventionnées par l'Etat. Entrent notamment dans ce champ d'application les entreprises répondant aux critères ci-dessus définis dont les activités sont répertoriées à la nomenclature NAF n°s 923 A et 923 D.

Conclusion. - Dénonciation. - Révision

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans à dater de sa signature et se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour des périodes d'égale durée, à défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires effectuée par lettre recommandée avec avis de réception 6 mois avant l'expiration de chaque période triennale. La dénonciation doit être notifiée à l'ensemble des parties signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail. Par parties signataires au sens du présent article, il convient d'entendre l'ensemble des employeurs, d'une part, et organisations syndicales de salariés, d'autre part, signataires ou ayant adhéré ultérieurement, intégralement et sans réserve. Pour être valables et applicables, la présente convention, ses avenants et annexes devront

être notamment signés par :# un ou plusieurs syndicats de salariés répondant aux critères de l'article L. 133-2 du code du travail et représentant au moins 50 % (cinquante pour cent) des salariés. La représentativité des organisations du spectacle vivant habilitées à conclure la présente convention, ses avenants et annexes est déterminée par le résultat de chacune d'elles aux élections professionnelles de la caisse ARRCO gérée par le groupe Audiens ;# le syndicat d'employeurs représentant la majorité des sièges au conseil d'administration du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz attribués par arrêté du ministre de la culture et de la communication aux organisations professionnelles représentatives au titre de l'article 4 du décret n° 2002-569 du 23 avril 2002. Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires dans les mêmes formes. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui des propositions de modification. Elle sera obligatoirement examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification. La présente convention peut être complétée par des avenants. Les avenants et annexes sont conclus pour la durée restant à courir de la convention et, sous réserve d'accords particuliers, se reconduisent, se dénoncent et se révisent dans les mêmes conditions que la convention initiale.

Droits acquis

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention. Son application ne peut en aucun cas constituer une cause de rupture du contrat de travail. A l'expiration de la présente convention, le sort des avantages nés de celle-ci sera régi par l'article L. 132-8 du code du travail.

Application d'une disposition légale

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément au principe d'ordre social, une disposition légale postérieure à la présente convention plus avantageuse qu'une disposition ayant le même objet dans la présente convention serait immédiatement appliquée.

Commission de négociation de la convention collective

Article 5

En vigueur non étendu

Il est créé une commission nationale de négociation de la présente convention collective. a) Nombre de délégués indemnisés : Le nombre de délégués pouvant être indemnisés au sens des paragraphes b et c du présent article est déterminé ainsi : chaque organisation représentative au sens de l'article L.

132-2 du code du travail dispose, d'une part, d'un délégué de droit et, d'autre part, d'un nombre de délégués déterminé proportionnellement au résultat des élections professionnelles visées à l'article 2, alinéa 2 de la présente convention. b) Droit d'absence. - Compensation de perte de salaire : Un droit d'absence est ouvert pour chaque réunion aux délégués dûment mandatés par leur organisation syndicale ; l'absence est forfaitairement fixée à un jour civil pour une réunion d'une demi-journée. Les salariés pourront s'absenter 2 fois dans l'année pour négocier au niveau national. Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur absence. Le salarié en cours de contrat, dûment mandaté, bénéficie du maintien de son salaire par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de la réunion. c) Frais de déplacement : Les frais de transport seront remboursés par le syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles (PRODISS) selon les modalités suivantes : # pour les déplacements de 50 à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif SNCF 2e classe (suppléments inclus) ; # pour les déplacements supérieurs à 400 kilomètres (aller simple), selon le tarif de la classe la plus économique de la voie aérienne, ou selon le tarif SNCF 1re classe (suppléments inclus). Les frais de nourriture et d'hébergement sont remboursés sur la base de : # pour les déplacements inférieurs à 50 kilomètres (aller simple) : 6 MG ; # pour les déplacements supérieurs à 50 kilomètres (aller simple) : indemnité globale repas/hébergement égale à 24 MG. La prise en charge de ces frais est étendue aux membres des groupes de travail que la commission serait amenée à créer. d) Justification : Seuls les délégués qui seront physiquement présents aux séances de travail de la commission mixte et qui auront signé la feuille de présence pourront bénéficier de ces indemnités. Les demandes d'indemnisation seront transmises par l'organisation syndicale représentative qui a mandaté le délégué dans les 30 jours suivant la réunion au Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles (PRODISS), 23, boulevard des Capucines. L'indemnisation par le PRODISS sera effective dans les 45 jours suivant la réunion.

Commission nationale de conciliation et d'interprétation

Article 6

En vigueur non étendu

Il est créé une commission nationale de conciliation et d'interprétation. Compétence : # examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la présente convention ; # étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ; # formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention. La commission pourra entendre les parties en conflit selon les règles de l'examen contradictoire. Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires. Si le salarié ou l'employeur a saisi le conseil des prud'hommes préalablement à la commission, il ne pourra pas saisir parallèlement la commission pour le même litige. Composition : La commission nationale de conciliation est composée de représentants des organisations syndicales de salariés selon les critères de l'article 5 a de la présente convention et d'un nombre égal de représentants d'employeurs. Saisine : La saisine de la commission se fera auprès du président de la commission par l'intermédiaire des organisations syndicales représentées à la commission. Fonctionnement : La commission de conciliation désignera un président et un secrétaire. Le président devra être alternativement employeur ou salarié. Le secrétaire est choisi parmi les représentants des employeurs. Elle devra se prononcer dans le délai de 3 mois sur les cas qui lui auront été soumis. Rémunération du salarié, frais de déplacement : Le salarié qui est convoqué par la commission de conciliation sera rémunéré par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de la comparution. Les frais de déplacement seront remboursés par l'employeur selon les modalités fixées

à l'article 5, paragraphe c) de la présente convention. Décisions : Les décisions de la commission de conciliation sont prises à l'unanimité. Procès-verbaux : Les travaux de la commission feront l'objet d'un procès-verbal.

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

Article 7

En vigueur non étendu

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations ou aux commissions paritaires qu'ils constituent est considéré comme temps d'absence autorisée et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire. Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 48 heures avant la date de chaque réunion. Le salarié en cours de contrat, dûment mandaté, bénéficie du maintien de son salaire par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de la réunion. Les frais de déplacement seront remboursés par le collège employeurs selon les modalités fixées à l'article 5, paragraphes a), c) et d).

TITRE II Droit syndical

Liberté d'opinion et liberté civique

Article 8

En vigueur non étendu

Les employeurs et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent à respecter la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV, titre Ier, chapitre préliminaire, chapitre Ier du code du travail. Les employeurs s'engagent à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail. Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix. Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique. Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

Article 9

En vigueur non étendu

L'exercice du droit syndical, comprenant notamment la constitution de sections syndicales, est reconnu dans toutes les entreprises quels que soient leur taille, leur effectif, leur ancienneté, leur activité ainsi que dans leurs établissements et sur tous les lieux de travail, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer en conformité avec les dispositions du livre IV, titre Ier, du code du travail, sans perturber le fonctionnement des services. Attributions propres aux syndicats et sections syndicales : Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :# la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail selon des modalités acceptées par les parties ;# l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux ou emplacements réservés à cet usage, à la disposition des organisations syndicales sur les lieux de travail (couloirs, loges, entrepôts pour les prestataires...). Les lieux d'affichage seront déterminés d'un commun accord. Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant simultanément à l'affichage. Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les délégués des syndicats représentatifs et après accord du chef d'entreprise, ou de son représentant si ces délégués n'appartiennent pas à l'entreprise, sur les lieux du travail selon les modalités suivantes : Remise de la main à la main : Les publications et tracts seront remis aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail. Dépôts : Les dépôts de publications et de tracts pourront se faire pendant le temps et sur les lieux du travail sans en perturber la bonne marche. Le contenu des affiches, publications et tracts est

librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 100 salariés équivalents temps plein, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, équipé à cet effet. Les modalités d'aménagement et d'utilisation du local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. Les syndicats et sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par eux. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation ou pendant les heures d'information du personnel. Le chef d'entreprise ou son représentant sera informé de la venue de ces personnalités. Pour ce qui concerne les entreprises où sont occupés moins de 100 salariés équivalents temps plein et qui ne disposent pas d'un local mis à la disposition des sections syndicales, l'accord du chef d'entreprise sera requis pour le local affecté à la réunion. Du fait de la dispersion des lieux de travail et lorsque l'employeur ne peut assurer l'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser aux salariés, soit par voie postale, soit par tout moyen de transmission individualisé de son choix, ces communications. Dans les entreprises où il n'existe pas de section syndicale, l'employeur sollicité par une organisation syndicale représentant les salariés signataire de la présente convention sera tenu de mettre un panneau d'affichage syndical à disposition.

Délégués syndicaux

Article 10

En vigueur non étendu

Chaque syndicat représentatif au plan national qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés désigne, dans les limites fixées par la loi, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical. Pendant la durée d'une production (montage et démontage compris) et si le nombre de salariés liés directement à cette production est supérieur à 12, chaque organisation syndicale représentative pourra désigner parmi le personnel attaché à la production un délégué syndical pour la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant. Sont exclus du calcul des effectifs liés directement à la production les salariés permanents de l'entreprise non attachés à la production ainsi que les salariés des lieux d'accueil.

Exercice d'un mandat syndical

Article 11

En vigueur non étendu

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement après 2 ans de présence pour exercer un mandat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans un emploi identique pendant une durée 6 mois. Cette demande de réemploi doit être faite par lettre

recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'expiration du mandat. Lorsque le salarié est réintégré, il est tenu compte pour le calcul de ses droits liés à l'ancienneté, de son temps de présence dans l'entreprise au titre de son précédent contrat.

Absences pour raisons syndicales

Article 12

En vigueur non étendu

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants : # participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ; # participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisation d'absence à concurrence de 3 jours rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales. Dans la mesure du possible, les absences ne devront pas perturber la bonne marche de l'entreprise et/ou du spectacle.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 13

En vigueur non étendu

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale s'appliqueront conformément aux articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

TITRE III Institutions représentatives du personnel

Les délégués du personnel

Article 14

En vigueur non étendu

1. Dispositions générales : Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont régies par les textes en vigueur ainsi que par la présente convention. Les textes législatifs ou réglementaires qui pourraient être promulgués postérieurement à la signature de la convention s'appliqueront de plein droit dans les entreprises et les établissements visés par cette convention et à la date prévue par les nouveaux textes.

2. Missions : Les délégués du personnel ont notamment pour mission de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise. Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants. Dans le cas où il ne peut y avoir de comité d'entreprise, les délégués du personnel disposent des prérogatives dévolues au comité d'entreprise en matière économique.

3. Elections :

a) Organisation : L'initiative des élections incombe à l'employeur ; celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections à la suite d'une demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale lorsque l'institution n'existe pas. Les élections ont lieu tous les 2 ans. En cas de renouvellement de l'institution, la procédure doit être engagée par l'employeur un mois avant l'expiration du mandat, le premier tour devant se situer dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat. Le chef d'entreprise doit, d'une part, informer le personnel par voie d'affichage en précisant la date envisagée pour le premier tour, d'autre part, inviter, par lettre RAR, les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. Le scrutin désignera : # 1 délégué du personnel dans les entreprises de 10 salariés et moins ; # 1 délégué du personnel titulaire et un délégué du personnel suppléant dans les entreprises de 11 à 25 salariés ; # 2 délégués du personnel titulaires et deux délégués du personnel suppléants dans les entreprises de 26 à 49 salariés ; # 3 délégués du personnel titulaires et trois délégués du personnel suppléants dans les entreprises de 50 à 99 salariés. En raison de l'usage fréquent et important de travailleurs en contrat précaire dans les entreprises et établissements visés par la présente convention, le vote par correspondance pourra être proposé à tous les salariés électeurs qui sont sous contrat le jour du scrutin. Afin de ne pas prolonger les procédures de vote dans les entreprises et les établissements visés par la présente convention où l'activité est étroitement liée à la production de spectacles et à l'intermittence des périodes de travail, et conformément au code électoral, le quorum est atteint lorsque la moitié + 1 électeurs inscrits sur la liste électorale a voté. Les délégués sont élus pour 2 ans et sont rééligibles.

b) Evaluation des effectifs : Doivent être inclus dans l'effectif de l'entreprise, d'une part, les salariés liés à elle par un contrat de travail (à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou à durée indéterminée) et, d'autre part, les salariés mis à sa disposition par une entreprise extérieure dès lors qu'ils participent au processus de travail de l'entreprise qui les occupe. Sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement : # les salariés sous contrat à durée indéterminée ; # les travailleurs à domicile ; # les travailleurs handicapés, lorsqu'ils sont à temps complet. Pour ceux qui sont à temps partiel, la règle du prorata s'applique. Ne sont retenues que pour partie dans l'effectif les catégories de salariés ci-après : # les salariés à temps partiel quelle que soit la nature de leur contrat. Ils sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au

contrat de travail et la durée légale du travail, ou la durée normale de travail de l'entreprise ou de l'établissement si celle-ci est inférieure ;# les salariés sous contrat à durée déterminée ou de travail intermittent, travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Ils sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant le mois pour lequel on veut calculer l'effectif. Toutefois, ces salariés sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.c) Electorat :Pour être électeur, il faut travailler depuis 3 mois au moins dans l'entreprise en qualité de salarié. Pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée, il faut avoir effectué 600 heures dans l'entreprise au cours des 24 mois précédant le scrutin et être salarié de l'entreprise le jour du scrutin.d) Eligibilité :Sont éligibles les salariés qui sont électeurs et qui ont travaillé dans l'entreprise ou l'établissement, sans interruption, depuis 1 an au moins.4. Conditions de fonctionnement :Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures mensuel pour l'exercice de leurs fonctions égal à 15 heures.A la demande d'un délégué titulaire, ses heures de délégation peuvent être utilisées par un autre délégué titulaire ou suppléant.Un local est mis à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.Les délégués sont reçus collectivement par la direction ou ses représentants, au moins une fois par mois. Ils peuvent être reçus, en cas de circonstances exceptionnelles, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales.Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Comité d'entreprise

Article 15

En vigueur non étendu

1. Constitution : Il est constitué un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Un comité commun à plusieurs entreprises est obligatoirement mis en place lorsque celles-ci constituent une unité économique et sociale regroupant au moins 50 salariés.L'unité économique et sociale est caractérisée par : # une identité ou complémentarité des activités ; # une concentration des pouvoirs de direction ; # une communauté de salariés résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constitueront la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. Les élections des membres du comité d'entreprise ont lieu tous les 2 ans.L'initiative des élections incombe à l'employeur ; celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections à la suite d'une demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale lorsque l'institution n'existe pas.L'employeur doit, d'une part, informer le personnel par voie d'affichage en précisant la date envisagée pour le premier tour, d'autre part, inviter, par écrit, par lettre RAR, les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. Le protocole d'accord préélectoral doit comprendre les modalités d'organisation et de déroulement des élections ainsi que la répartition du personnel et des sièges entre les collègues. Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour 2

ans, leur mandat est renouvelable. Le nombre des membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise est déterminé par la législation en vigueur. 2. Fonctionnement : Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, et sauf si l'employeur a opté pour le cumul des fonctions de délégués du personnel et de celles de membres du comité d'entreprise, le comité se réunit au moins une fois tous les 2 mois. Le comité peut, en outre, tenir une seconde réunion, à la demande de la majorité de ses membres. Si les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, les réunions mensuelles des délégués du personnel et du comité d'entreprise se tiennent séparément, à la suite l'une de l'autre, selon les règles propres à chacune de ces instances. L'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise ou son représentant et le secrétaire. Il est communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. En plus des membres élus, siègent au comité d'entreprise les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dûment mandatés à cette instance. Le crédit d'heures des membres titulaires du comité d'entreprise est fixé par la législation en vigueur, soit 20 heures par mois. A la demande d'un membre titulaire, ses heures de délégation pourront être utilisées par un autre membre, titulaire ou suppléant. Les délégués du personnel qui constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise disposent, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois, du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. 3. Rôle et attributions du comité d'entreprise : Conformément à la loi du 28 octobre 1982, le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales et culturelles. 3. 1. Attributions professionnelles : Le comité d'entreprise donne son avis sur l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail, ainsi que sur les conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise. Il est consulté sur le règlement intérieur et ses modifications éventuelles. En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales. Pour le licenciement de représentants de personnel, l'avis du comité d'entreprise est requis, conformément à la loi. 3. 2. Attributions d'ordre économique : En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie, dans ce but, d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail. Il est invité à donner son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par l'employeur, en matière d'extension, de conversion, d'équipement et de projets. 3. 3. Attributions d'ordre social et culturel : Conformément à la loi du 28 octobre 1982, le comité d'entreprise assume ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement. Par ailleurs, il est créé une association dénommée comité de gestion des activités sociales et culturelles de la branche chanson, variétés jazz, musiques actuelles-AGEDASC-, qui fera l'objet d'un avenant à la convention présenté à l'extension.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 16

En vigueur non étendu

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués conformément au livre III, titre III, chapitre IV du code du travail et textes subséquents, dans les entreprises comprenant au moins 50 salariés. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Article 17

En vigueur non étendu

Afin de pallier les difficultés créées par les spécificités de la branche d'activité qui, du fait du recours important aux contrats de travail à durée déterminée, rendent difficilement applicable l'essentiel de la législation en matière de représentation du personnel, d'une part, et d'hygiène et de sécurité, d'autre part, il est convenu de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des entreprises de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles. Le comité fera l'objet d'un avenant à la convention qui sera présenté à l'extension.

Hygiène et sécurité

Article 18

En vigueur non étendu

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs dans l'entreprise ou ses établissements, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent les actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions de travail. Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant, par exemple, d'une défectuosité du système de protection. L'existence de la faute inexcusable de l'employeur, définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1 du code du travail. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur, définie aux articles L. 452-1 à L. 452-4 du code de sécurité sociale, est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

TITRE IV Dispositions relatives à l'emploi et au travail

Contrat de travail

Article 19

En vigueur non étendu

Partout et dans tous les cas où cela sera possible, le contrat de travail sera à durée indéterminée. Le recours au contrat à durée déterminée sera limité conformément aux dispositions du code du travail et de l'accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle, étendu par arrêté du 21 mai 1999, publié au Journal officiel du 3 juin 1999.

Contrat à durée indéterminée

Article 20

En vigueur non étendu

1. Conclusion du contrat - Embauche : L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité. Il doit être délivré au salarié dans les 15 jours suivant l'embauche. Le contrat doit être établi en 2 exemplaires datés et signés par les 2 parties, la signature à chacune des parties étant précédée de la mention manuscrite « bon pour accord ». Conformément notamment à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991, le contrat de travail devra comporter des informations sur les éléments suivants : # identité des parties ; # numéro de la (ou des) licence(s) d'entrepreneur de spectacles de l'employeur ; # lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ; # titre, grade, catégorie d'emploi du salarié ou description sommaire du travail ; # date et heure de début du contrat de travail ; # durée du congé payé auquel le salarié a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de congé ; # durée de la période d'essai ; # durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation du contrat ; # montant de base initial, autres éléments constitutifs ainsi que périodicité de versement de la rémunération ; # durée de travail hebdomadaire normale du salarié et sa répartition dans la semaine ; # durée du repos hebdomadaire ordinaire ; # mention de la présente convention collective régissant les conditions de travail du salarié. Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail devra en outre préciser : # la durée du détachement ; # la devise servant au paiement de la rémunération ; et, le cas échéant : # les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement. Toute modification, par les parties, des éléments précités devra faire l'objet d'un avenant au plus tard 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

2. Période d'essai : La période d'essai est fixée pour une durée de 3 mois pour le personnel cadre, de 2 mois pour le personnel agent de maîtrise et de 1 mois pour le personnel employé. Le renouvellement de la période d'essai devra avoir été expressément prévu au contrat. Il ne pourra y avoir plus d'un renouvellement qui ne pourra dépasser la durée initiale de la période d'essai. L'essai sera prolongé du temps du congé annuel de l'intéressé ou de la fermeture annuelle de l'entreprise. Les absences du salarié auront pour

effet de suspendre la période d'essai, qui sera prolongée d'une durée équivalente. La visite médicale d'embauche devra être effectuée avant la fin de la période d'essai. La période d'essai pourra être rompue, par écrit, tant par l'employeur que par le salarié sans délai de préavis si la durée du préavis est inférieure à 1 mois, avec un préavis de 1 semaine si la période d'essai est supérieure à 1 mois. Dans tous les cas, la période d'essai pourra être rompue sans indemnité à verser. A l'issue de la période d'essai, en l'absence de dénonciation écrite, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

3. Suspension du contrat de travail - Maladie-accident : Les absences pour maladie ou accident dûment justifiées dans les 48 heures et constatées par un certificat médical n'entraînent pas la rupture du contrat de travail. Sous réserve que le salarié ait fait en temps utile toutes les formalités nécessaires auprès de la caisse de sécurité sociale dont il dépend, le salarié ayant au moins 18 mois d'ancienneté, à la date de l'absence, perçoit pendant 30 jours une indemnité correspondant à la différence entre le salaire moyen réellement perçu des 3 derniers mois (avantages en nature « nourriture » exclue), étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis, et le montant des prestations journalières versées par la sécurité sociale augmenté éventuellement du montant des indemnités versées par la mutuelle du salarié, et pendant 1 mois 75 % de cette indemnité. A l'issue de la période de 30 jours, le salarié bénéficiera de la couverture incapacité temporaire de travail visée à l'article 2.1 du contrat prévoyance visé à l'annexe 3 de la présente convention. Ces dispositions ne sauraient faire obstacle à l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles plus favorables. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les temps d'indemnisation visés par les 2e et 3e alinéas. Le temps d'arrêt de travail indemnisé dans les conditions fixées ci-dessus est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés. Il est rappelé que la rupture du contrat de travail ne peut intervenir en aucun cas pendant la durée de l'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, sauf dispositions particulières prévues aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

4. Rupture du contrat de travail : En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, démission ou licenciement, le délai-congé sera égal à la durée initiale de la période d'essai fixée à l'article 21-1 ci-dessus. Toutefois, en cas de licenciement d'un salarié après 2 ans d'ancienneté, le délai-congé ne peut être inférieur à 2 mois.

Démission : La résiliation du contrat à l'initiative du salarié doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Le point de départ du préavis correspond à la date de première présentation de la lettre de démission. Le contrat de travail ne prend fin qu'à l'expiration de la durée normale du délai-congé, même lorsque celui-ci n'est pas effectué de par la volonté de l'employeur.

Licenciement : Un licenciement peut être fondé sur un motif tenant soit à la personne du salarié, soit à des considérations d'ordre économique étrangères à ce dernier. Ce motif doit être légitime, c'est-à-dire réel et sérieux. Cette règle, valant pour les licenciements tant pour motif personnel que pour motif économique, s'applique quels que soient l'effectif de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié concerné. Tout employeur procédant à un (ou plusieurs) licenciement(s) devra respecter la législation en vigueur. En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix et notamment par un salarié de la branche d'activité couverte par la présente convention collective. A partir de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur dans le cas d'un licenciement non économique, et de 18 mois lorsqu'il s'agira d'un licenciement économique, l'indemnité sera égale à : # 1/3 de mois par année d'ancienneté ; # 1/2 mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans au service du même employeur. Cette indemnité sera augmentée de 1 mois supplémentaire si le salarié licencié est âgé de 45 à 50 ans, ce supplément étant porté à 2 mois si le licencié est âgé de plus de 50 ans. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié

pendant cette période ne serait prise compte que pro rata temporis. Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec une autre indemnité de même nature. En cas de licenciement à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur ayant été dans l'impossibilité de proposer un autre poste ou le salarié ayant refusé l'emploi proposé, l'indemnité de licenciement sera égale au double de l'indemnité conventionnelle telle que définie au présent article. Mise à la retraite : Le départ à la retraite d'un salarié ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement si le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein ainsi que l'âge requis pour le départ en retraite. Dans ce cas, la partie prenant l'initiative du départ en retraite devra informer l'autre partie avec un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié partant à la retraite, que ce soit à son initiative ou à celle de l'employeur, perçoit une indemnité de fin de carrière égale à : # entre 2 et 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ; # après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois de salaire ; # après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois 1/2 de salaire ; # après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois 1/2 de salaire ; # après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois 1/2 de salaire ; # après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois de salaire ; # après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois 1/2 de salaire. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois réellement perçu (avantage en nature « nourriture » exclue), étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. Cette indemnité de fin de carrière n'est pas due par l'employeur dans le cadre de tous les dispositifs de préretraite ou mise à la retraite anticipée qui font l'objet de conventions. L'indemnité prévue au présent article ne peut se cumuler avec une autre indemnité de même nature.

Contrat à durée déterminée

Article 21

En vigueur non étendu

1. Motif de recours :Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1 du code du travail et pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée d'usage dans le cadre de l'accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle étendu par arrêté du 21 mai 1999, publié au Journal officiel du 3 juin 1999. Les dispositions légales, conventionnelles et celles résultant des usages applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés liés par un contrat à durée déterminée, sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions relatives à la rupture du contrat. 2. Indemnité de fin de contrat :A l'échéance du terme, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, sauf dans les cas définis par l'article L. 122-3-4 du code du travail. Le montant et les conditions d'attribution de cette prime sont définis par la législation et la réglementation en vigueur. 3. Collaboration de longue durée :Conformément à l'accord interbranche visé au paragraphe 1 ci-dessus, une indemnité pourra être versée au salarié ayant collaboré avec le même employeur pendant une longue durée. 4. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée :Conformément à l'article L. 122-3-8 du code du travail, le contrat à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme, uniquement :# s'il y a accord entre les parties ;# en cas de faute grave ;# en cas de force majeure ;# si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée. Lorsque la cessation anticipée du contrat à durée déterminée résulte du commun accord des parties, elle doit s'appuyer sur un écrit. Lorsque la rupture anticipée du contrat à durée déterminée est consécutive à une faute grave du salarié, elle constitue une sanction disciplinaire

soumise, à ce titre, à la procédure disciplinaire. Lorsque la rupture anticipée du contrat à durée déterminée est consécutive à un sinistre relevant de la force majeure, une indemnisation est prévue par l'article L. 122-3-4-1 du code du travail. Les indemnités dues aux salariés dont le contrat est rompu pour cause de force majeure consécutive à un sinistre sont à la charge de l'AGS. A cet effet, l'employeur est tenu d'assurer ses salariés contre le risque de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure consécutive à un sinistre. Lorsque la rupture anticipée du contrat à durée déterminée est consécutive au fait que le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié est tenu, sauf accord des parties, de respecter une période de préavis dont la durée est calculée :# à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, en cas de contrat à terme précis ;# ou à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ;# et, dans tous les cas, dans une limite maximale de 2 semaines. Pour ce qui concerne la détermination de la durée du préavis en cas de contrat à durée déterminée comportant un terme précis, la durée du renouvellement doit être comprise dans le décompte de la durée totale du contrat :# lorsque l'exécution de la période de renouvellement a été entamée ;# lorsqu'elle n'a pas encore été entamée, mais que sa durée effective figure explicitement au contrat. La durée exprimée en jours doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés. La rupture anticipée du contrat par l'employeur pour une autre cause que la faute grave ou la force majeure, ou encore l'accord des parties, entraîne le paiement de dommages et intérêts au bénéfice du salarié. Ce dernier a droit à une somme équivalente au montant des rémunérations restant à échoir jusqu'au terme de son contrat. Si la rupture du contrat est le fait du salarié, et à moins qu'il justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée, celui-ci est redevable de dommages et intérêts envers son employeur ; ces dommages et intérêts sont fixés par le juge en fonction du préjudice subi.

Contrat à temps partiel

Article 22

En vigueur non étendu

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit. Il peut être à durée indéterminée ou déterminée. Il doit comprendre les mentions stipulées à l'article L. 212-4-3 du code du travail. Les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés de l'entreprise. Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, de même que les salariés à temps partiel qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, bénéficient d'une priorité sur les demandeurs d'emploi pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des intéressés la liste des emplois disponibles correspondants.

Egalité professionnelle - égalité de traitement

Article 23

En vigueur non étendu

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ils s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de

critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail. Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers

Article 24

En vigueur non étendu

Les salariés étrangers doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes conditions de travail et de protection que les salariés français.

Détachement temporaire en France de salariés par des entreprises étrangères

Article 25

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 341-5 du code du travail et sous réserve des traités internationaux, lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de service, les salariés qu'elle détache temporairement pour l'accomplissement de cette prestation sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises établies en France entrant dans le champ d'application de la présente convention, en matière de :# sécurité sociale, de régimes complémentaires interprofessionnels relevant du code de la sécurité sociale ;# rémunération ;# durée du travail ;# conditions de travail. Conformément au décret du 11 juillet 1994, les modalités d'application de l'article L. 341-5 du code du travail sont les suivantes :1. Les accords collectifs français doivent être respectés. Les conventions ou accords étendus sont applicables en ce qui concerne les dispositions relatives :# à l'hygiène et à la sécurité ;# à la durée du travail ;# au travail du dimanche ;# au travail des femmes et des jeunes ;# au travail de nuit et aux congés payés ;# aux congés pour événements familiaux ;# aux jours fériés ;# aux classifications ;# à la rémunération, y compris les primes et compléments de salaires ;# aux remboursements des frais de toute nature ;# à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident.2. Les principales dispositions de la mensualisation sont applicables. Les salariés étrangers détachés en France bénéficient des dispositions suivantes de la loi sur la mensualisation :# le paiement mensuel de la rémunération ;# la rémunération des jours fériés ;# les congés pour événements personnels ;# l'indemnisation prévue en cas de maladie ou d'accident.3. Les dispositions relatives à la rémunération sont applicables. Rémunération minimale : Les salariés détachés bénéficient des dispositions relatives au SMIC ; Egalité homme-femme : Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est applicable. Mode de paiement du salaire : Le salaire doit être payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire selon les règles de l'article L. 143-1 du code du travail. Périodicité du paiement : Lorsque la prestation de service effectuée en France est supérieure à 1 mois, le paiement doit avoir lieu tous les mois ou en

l'absence de convention ou d'accord de mensualisation toutes les quinzaines comme prévu à l'article L. 143-2 du code du travail. Remise d'un bulletin de paie : Lorsque le détachement est supérieur à 1 mois, l'employeur est tenu d'établir un bulletin de paie. 4. Les dispositions relatives à la durée du travail sont applicables. Toutes les dispositions relatives à la durée du travail sont applicables sauf les dispositions organisant la mise en place par accord collectif d'un horaire annualisé ou la modulation d'horaire. 5. Les dispositions relatives aux repos et aux congés sont applicables. Les dispositions légales et réglementaires régissant le repos hebdomadaire, les jours fériés, les congés annuels, le congé de maternité et les différents congés non rémunérés doivent être observés. 6. Les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont applicables. Toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont applicables à l'exception de la législation concernant les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Pour satisfaire aux obligations de surveillance médicale, le prestataire de services doit adhérer, pour la durée d'exécution de la prestation et quels que soient le nombre et le statut de ses salariés, au service médical interentreprises de son choix territorialement compétent. 7. Les différentes déclarations à respecter. L'entreprise étrangère qui détache des salariés en France doit adresser, avant le début de la prestation, à l'inspecteur du travail une déclaration mentionnant les éléments suivants : # le nom ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel, l'identité du représentant légal en France pour la durée de la prestation ; # l'adresse du ou des lieux où doit s'effectuer la prestation, la date du début de la prestation et sa durée prévisible, la nature de l'activité exercée, l'utilisation de matériel ou de procédés dangereux ; # les nom, prénoms, date de naissance, sexe et nationalité des salariés détachés, ainsi que la date de conclusion de leur contrat de travail. L'inspecteur du travail compétent est celui du lieu où s'effectue la prestation ou du premier lieu de l'activité si la même prestation doit se poursuivre dans d'autres lieux. La déclaration est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par télécopie. Cette déclaration se substitue à l'ensemble des obligations de déclaration prévues par le code du travail. Un document précisant les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos doit être également transmis à l'inspecteur du travail. Lorsqu'un salarié détaché non affilié au régime de protection sociale nationale est victime d'un accident, l'employeur doit le déclarer à l'inspecteur du travail du lieu de l'accident, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les 48 heures, non compris les dimanches et les jours fériés. 8. Les dispositions françaises inapplicables. Il s'agit : # des dispositions du droit du travail dont le respect n'est pas obligatoire ; # des dispositions relatives à la protection sociale. a) Dispositions du droit du travail dont le respect n'est pas obligatoire : Ce sont les dispositions françaises relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, les dispositions concernant les institutions représentatives du personnel ou encore les dispositions régissant la formation professionnelle. b) Dispositions relatives à la protection sociale : Le décret du 11 juillet 1994 ne comprend pas les mesures réglementaires nécessaires à l'application des règles de protection sociale. Les textes en vigueur restent applicables. 9. Artistes et techniciens du spectacle. Le décret du 4 septembre 1994 modifiant le décret du 11 juillet 1994 assujettit les artistes et techniciens du spectacle temporairement détachés en France par une entreprise établie à l'étranger au régime de congés payés de cette profession institué par le code du travail. Les entreprises établies dans un pays de l'espace économique européen ne seront pas assujetties à ces dispositions si elles justifient que leurs salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française.

Travail des handicapés

Article 26

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 323-9 du code du travail, l'emploi et le reclassement des personnes handicapées doivent faire l'objet de concertation, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés, les organismes ou associations de handicapés et les organismes ou associations spécialisées.

TITRE V Durée du travail

Durée du travail

Article 27.1

En vigueur non étendu

A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, la durée légale de travail effectif des salariés sera de 35 heures par semaine. Conformément à l'article L. 212-4, alinéa 1er, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Les temps de trajet à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail habituel ou pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif. Il en est de même pour le temps d'habillage ou de déshabillage sur le lieu de travail. Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, ou par le règlement intérieur, ou par le contrat de travail, l'employeur a le choix entre le maintien ou non de ce temps dans le temps de travail.

Organisation collective du travail

Article 27.2

En vigueur non étendu

1. Dans le cadre d'un horaire prédéterminé : Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service. 2. Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures : Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif sont indiquées à l'article 27.8 de la présente convention collective.

Organisation individuelle du travail

Article 27.3

En vigueur non étendu

Ne sont pas soumis à un horaire collectif : # les salariés visés aux articles 27.4, 27.5, 27.6 et 27.8 ci-après ; # les salariés à temps partiel ; # les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspection du travail en l'absence de représentants du personnel, et, dans le cas contraire, leur non-opposition.

Forfait en heures sur l'année

Article 27.4

En vigueur non étendu

Salariés visés : Les salariés dont le temps de travail est aléatoire et impossible à évaluer par avance, et qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories ci-après, peuvent être rémunérés sur la base d'un forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci : # cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ; # salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Régime juridique : Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du code du travail, l'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine sur l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées. Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 180 au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés. Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1 780 heures. Lorsque le salarié n'a pas acquis ces droits complets, le volume annuel d'heures de travail pour la période considérée est égal à l'horaire annuel contractuellement convenu, diminué de 35 heures par semaine de droits manquants. La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures. Cette durée quotidienne de travail effectif peut être portée à 12 heures dans les cas suivants : # pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival ; # pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle ; # pour les salariés qui participent au montage et démontage du spectacle. La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Lorsque le temps de travail est réparti en demi-journées de travail, les horaires du salarié ne peuvent comporter plus d'une interruption d'activité. Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon l'article L. 221-9 du code du travail. Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 dimanches dans l'année. Le recours au dispositif visé au présent article nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, l'employeur doit obligatoirement faire figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat une clause en ce sens qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait. L'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des heures effectuées. Rémunération : La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu. Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans

la rémunération mensuelle forfaitaire.

Forfait en jours

Article 27.5

En vigueur non étendu

Salariés visés : Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Régime juridique : La convention collective définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction. Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 jours pour une année complète de travail. Pour le salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre. Le forfait en jours est nécessairement annuel. Il est convenu pour une durée de 1 an renouvelable, dès la prise d'effet du contrat de travail ou de l'avenant qui le prévoit ; en conséquence, un contrat à durée déterminée conclu de date à date pour une durée inférieure à 1 an ne peut pas inclure une convention de forfait en jours. Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon l'article L. 221-9 du code du travail. Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 dimanches dans l'année. Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document est établi en 2 exemplaires, 1 pour chacune des parties, et complété au fur et à mesure de l'année ; il est signé chaque semaine par le salarié, puis par l'employeur ou son représentant. Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, et l'amplitude de ses journées. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Rémunération : La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail applicable, augmenté d'une majoration de 25 % de la référence retenue pour l'annexe « salaires minima » lorsque le forfait est de 217 jours. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en divisant le salaire mensuel par 44. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un forfait horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé. Pour le calcul des soldes de rémunération ou des indemnités en cas de cessation du contrat de travail, le nombre

de jours de travail que comporte un mois est réputé être égal à 1/12 du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur.

Forfait sans référence horaire

Article 27.6

En vigueur non étendu

Salariés visés : Les cadres placés dans le groupe 4 de l'annexe « techniciens » et dans le groupe 5 de l'annexe « personnel administratif » auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération supérieure à 150 % des rémunérations prévues aux annexes « salaires minima », peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire. Peuvent être ainsi concernés, outre les cadres dirigeants, les cadres à qui sont confiées des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille, et qui sont amenés à assumer de ce fait des responsabilités équivalentes à celles du chef d'entreprise en l'absence de ce dernier. Régime juridique : Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une indépendance et une autonomie particulière justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci. A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable aux cadres dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

Rémunération : La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au cadre. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22. La rémunération du cadre ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos spécifiques

Article 27.7

En vigueur non étendu

Il est institué un système d'organisation des horaires de travail qui permet de s'inscrire sur une durée hebdomadaire moyenne effective de 35 heures, tout en affichant un horaire collectif supérieur, à condition d'attribuer des jours de repos en compensation selon l'une ou l'autre des modalités suivantes : Prise de journées ou de demi-journées par périodes de 4 semaines : L'employeur pourra répartir la durée du travail en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos à l'intérieur d'une période de 4 semaines. Le calendrier de repos est établi par l'employeur. Ce calendrier indique pour chacun les moments du repos, à savoir 4 heures sur 1 semaine, 8 heures sur 1 journée toutes les 2 semaines ou bien 16 heures sur 2 journées toutes les 4 semaines. Un salarié peut, à sa demande acceptée par l'employeur, prendre ses repos à des dates différentes de celles fixées par le groupe auquel il appartient. Toute modification des dates de repos à la demande de l'employeur doit être justifiée, et le salarié doit être prévenu au moins 7 jours ouvrables à l'avance.

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Seront considérées comme des heures supplémentaires : # les heures excédant 35 heures en faisant la moyenne des horaires pratiqués sur la base de 4 semaines ; # les heures effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine isolée. Prise de journées ou de demi-journées de repos sur l'année : L'employeur pourra répartir la durée du travail en deçà de 39 heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos à l'intérieur d'une période de 1 année. Le régime des heures supplémentaires s'applique lorsque, sur une semaine donnée, des heures sont effectuées au-delà de 39 heures et dès lors que la durée du travail excède 35 heures en moyenne sur l'année, soit une durée annuelle de 1 600 heures. Le calcul de la durée annuelle s'effectue selon les mêmes modalités que dans le cadre de l'annualisation. Toutes les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires donnent lieu à l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail. Une moitié des journées ou des demi-journées sera programmée par les salariés en fonction de leurs choix personnels, la moitié restante des journées à prendre étant fixée par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise. Les dates devront être fixées par écrit plus d'une semaine à l'avance. En cas de modification des dates prévues, les salariés doivent être prévenus dans un délai de 15 jours calendaires au moins avant, sauf circonstances exceptionnelles. Dans cette hypothèse, le salarié devra être prévenu au moins 5 jours à l'avance. La prise de 1 jour de repos ne saurait entraîner de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé. Règles communes aux deux modes d'organisation : Régime des absences : Les situations ne pouvant donner lieu à récupération sont : # les absences rémunérées ou indemnisées ; # les congés ou autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en vertu de stipulations conventionnelles ; # les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident. Mise en oeuvre : Le choix de l'un ou l'autre des modes d'organisation du travail définis ci-dessus concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Il peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés qui constituent une entité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. La modalité retenue doit être la même pour tous les salariés concernés du même groupe.

L'annualisation

Article 27.8

En vigueur non étendu

Objet : L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire autour d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ou moins sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. L'organisation du travail découlant de l'annualisation s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil et à la création des spectacles tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi par une adaptation de la charge de travail aux variations de l'activité. Périmètre de l'annualisation : L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres. Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif ne peuvent se voir appliquer les présentes modalités d'annualisation. Mise en oeuvre de l'annualisation : L'annualisation ne peut être mise en

oeuvre qu'après information des salariés concernés. L'annualisation des horaires peut commencer le premier jour de n'importe quel mois de l'année. Elle est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs renouvelables sans limitation ; en conséquence, le choix éventuel d'un autre mode d'organisation du travail ne peut être mis en oeuvre qu'à l'issue d'une période complète d'annualisation. Modalités de l'annualisation : a) Volume annuel d'heures : L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 600 heures. Le nombre de semaines de travail que comporte chaque année est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires que comporte cette année les jours de congé et de repos accordés de façon générale et habituelle à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle : repos hebdomadaires, congés payés annuels, jours fériés chômés, ponts, etc. Les jours de congé conventionnels dont un salarié peut bénéficier à titre individuel seront à déduire de son volume annuel d'heures travaillées. Le volume annuel d'heures doit toujours être déterminé de cette manière, quelle que soit la période de 12 mois consécutifs à laquelle il correspond. Cette période de 12 mois peut être propre à chaque groupe. Avant le début de chaque période annuelle, le volume annuel pour l'année à venir est ainsi défini en fonction du calendrier des congés collectifs et de l'occurrence des jours fériés. b) Programmation indicative des horaires et bilan annuel : Quinze jours au moins avant le début de chaque période annuelle, et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, l'employeur établit la programmation indicative des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe les salariés. Les variations d'horaires peuvent être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés le justifie. Les modifications importantes du calendrier collectif des horaires doivent donner lieu à une consultation des représentants du personnel, lorsqu'il en existe, 15 jours au moins avant leur mise en oeuvre. L'employeur communique une fois par an aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année. c) Lissage des rémunérations : La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume annuel correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée. Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé. La valeur d'une journée complète d'absence est égale au quotient de l'horaire hebdomadaire moyen par le nombre de jours normalement travaillés dans la semaine : ainsi, une journée d'absence égale 7 heures pour un horaire moyen de 35 heures réparti sur 5 jours. d) Absences du salarié : Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application de la convention collective ou d'un accord d'entreprise, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer le jour de son absence. Limitation des variations d'horaire : a) Amplitude des horaires de travail : En période de forte activité, la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures. La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures dans les cas suivants : # pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival ; # pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle ; # pour les salariés qui participent au montage et démontage d'un spectacle. La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures par semaine, sauf dérogations prévues par la loi. Aucune période de 12 semaines consécutives ne peut conduire à une moyenne hebdomadaire supérieure à 44 heures. En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos au salarié en accord avec celui-ci. b) Délai de prévenance des changements d'horaire : En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés. En cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature

desquelles l'employeur devra avoir préalablement informé les délégués syndicaux et les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, qui sera fixée lors de la mise en oeuvre de l'annualisation. c) Manque d'activité : En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter. d) Dépassement du volume annuel d'heures : Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période annuelle ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel prédéterminé, à l'exclusion de celles qui ont dépassé les limites hebdomadaires visées au paragraphe a), doivent être payées avec une majoration de 25 %. Ce paiement majoré peut toutefois être remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce repos vient alors en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante. Suivi individuel : a) Comptage des heures : L'employeur devra tenir pour chaque salarié une fiche mensuelle de comptage des heures faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence. Un double de ce document sera remis à l'intéressé en même temps que son bulletin de salaire. b) Bilan annuel : Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période d'annualisation de 12 mois consécutifs. c) Entrée ou sortie des effectifs : Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de la période d'annualisation, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue. Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

Temps d'astreinte

Article 27.9

En vigueur non étendu

L'activité de spectacle se caractérise notamment par le caractère intermittent de la prestation de travail au cours de la journée lors de la création d'un spectacle ou lors des tournées. Par ailleurs, si certains salariés peuvent regagner leur domicile lors des périodes d'inaction, d'autres sont dans l'incapacité de le faire en raison de l'éloignement de celui-ci. Enfin, certains salariés doivent rester à la disposition de leur employeur, tout en ayant la possibilité de vaquer à des occupations personnelles, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail. Ces différentes situations seront étudiées ci-après : 1. Les salariés ont la possibilité de rentrer à leur domicile et n'ont l'obligation d'y demeurer ou de rester à proximité. Seul sera rémunéré le travail effectif effectué par le salarié sur son lieu de travail. 2. Les salariés ont la possibilité de rentrer à leur domicile mais doivent demeurer ou rester à proximité : Il s'agit d'une astreinte correspondant à la définition de l'article L. 212-4 bis du code du travail. Cette définition est la suivante : une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Les heures d'astreinte devront être décomptées et indemnisées indépendamment des heures de travail effectif. Une heure d'astreinte est rémunérée à hauteur de 10 % du tarif minimal horaire fixé en annexe à la présente convention. Compte tenu de la diversité et de la complexité des situations, les modes d'organisation des astreintes seront fixés par l'employeur. 3. Les salariés n'ont pas la possibilité de rentrer à leur domicile, mais ils peuvent

vaquer librement à des occupations personnelles. Seul sera rémunéré le travail effectif effectué par le salarié sur son lieu de travail. 4. Les salariés doivent rester à la disposition de leur employeur, tout en ayant la possibilité de vaquer librement à des occupations personnelles, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail : Lorsqu'il peut vaquer librement à ses occupations personnelles, le salarié est en période d'astreinte. En revanche, lorsqu'il intervient pour effectuer un travail au service de l'employeur, la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Heures supplémentaires

Article 27.10

En vigueur non étendu

Définition : Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Ces heures sont à la disposition de l'entreprise pour gérer la transition vers la nouvelle organisation du travail rendue nécessaire par la durée légale de 35 heures. Elles doivent également permettre de faire face aux surcroûts d'activité. Les heures d'absence indemnisées, comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.
Régime : Les heures supplémentaires, comme la bonification, peuvent prendre la forme d'un repos ou d'une majoration supplémentaire. Lorsque le paiement des heures supplémentaires est converti en temps de repos équivalent conformément au paragraphe « conversion en repos de remplacement » ci-après, ces repos de remplacement se cumulent avec les repos compensateurs légaux éventuellement dus.
Paiement des heures supplémentaires : Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales (36 à 43 heures : majoration de 25 % ; 44 heures et plus : majoration de 50 %) s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. La bonification prévue par l'article L. 212-5-I du code du travail pour les 8 premières heures supplémentaires peut prendre la forme d'un repos ou d'une majoration de salaire.
Conversion en repos de remplacement : Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos de remplacement équivalent. Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos de remplacement équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné. Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.
Prise des repos : Les repos de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié, sur son compte épargne-temps de même que les repos compensateurs légaux. A défaut d'une telle demande, ils sont pris dans les conditions suivantes : # l'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée mois par mois par la remise d'un document annexé au bulletin de paie ; # le droit à la prise des repos compensateurs légaux et aux repos de remplacement est réputé ouvert dès que leur durée atteint 7 heures au total ; la journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée ; # les repos doivent être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ; les dates en sont choisies par le salarié à l'intérieur des

périodes déterminées par l'employeur, et avec un délai de prévenance de 1 semaine. En cas de nécessité de service justifiée et notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié choisissent une autre date, d'un commun accord.

Contingent d'heures supplémentaires

Article 27.11

En vigueur non étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à la 36e heure.

Définition de la semaine civile

Article 27.12

En vigueur non étendu

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

Durée quotidienne

Article 27.13

En vigueur non étendu

La durée quotidienne de travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures. Toutefois, en regard de la spécificité des activités de création, de production et d'accueil de spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, la durée quotidienne pourra être portée à 12 heures.

Repos quotidien

Article 27.14

En vigueur non étendu

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives selon les dispositions de l'article L. 220-1 nouveau du code du travail. Toutefois, en regard de la spécificité des activités de création, de production et d'accueil de spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures.

TITRE VI Congés

Conges payés annuels

Article 28

En vigueur non étendu

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel : # les jours fériés ; # les périodes de congés annuels ; # les périodes de congé maternité, adoption, accidents du travail, maladie professionnelle ; # les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation au titre de la présente convention ; # les périodes de formation légales ou conventionnelles ; # les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ; # les congés exceptionnels ; # les périodes d'absence pour raisons syndicales prévues dans la présente convention. Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 223-7 et L. 223-8 du code du travail. Les salariés intermittents bénéficieront des dispositions particulières de la caisse des congés spectacles.

Congés exceptionnels

Article 29

En vigueur non étendu

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés, sur justification, à l'ensemble des personnels dans les cas suivants : # mariage du salarié : 5 jours ouvrés ; # mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ; # mariage père, mère, frère, soeur : 1 jour ouvré ; # naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non ; # décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 3 jours ouvrés ; # décès d'un parent ou allié en ligne directe : frère, soeur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille : 1 jour ouvré ; # déménagement : 1 jour ouvré. Le père ou la mère d'un enfant malade (moins de 16 ans) peut bénéficier de 3 jours d'absence rémunérés. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant.

Congés de maternité et d'adoption

Article 30

En vigueur non étendu

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales. Pendant la durée légale du congé de maternité, l'entreprise maintiendra aux salariées ayant au moins 3 ans

d'ancienneté leur plein salaire net sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance. Le congé d'adoption prévu pour le personnel féminin sera ouvert au personnel masculin, dont le conjoint salarié n'a pas utilisé ce droit. Il devra, dans ce cas, fournir une attestation de l'employeur.

Jours fériés, chômés payés

Article 31

En vigueur non étendu

Les fêtes légales ci-après désignées sont les jours fériés et chômés : # le 1er janvier ; # le lundi de Pâques ; # le 1er Mai ; # le 8 Mai ; # l'Ascension ; # le lundi de Pentecôte ; # le 14 Juillet ; # l'Assomption ; # la Toussaint ; # le 11 Novembre ; # le jour de Noël.

TITRE VII Formation professionnelle

Commission paritaire nationale emploi-formation du spectacle vivant

Article 32

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la présente convention sont d'accord pour agir afin que l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice. Cette politique active repose sur les entreprises et passe par l'information et la consultation permanente des représentants du personnel ainsi que par la concertation avec les organisations syndicales, notamment dans le cadre de la commission paritaire nationale emploi-formation du spectacle vivant constituée le 22 juin 1993 et dont les parties signataires sont membres.

AFDAS

Article 33

En vigueur non étendu

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la présente convention, les dispositions de l'avenant du 13 décembre 1994 à la convention du 12 septembre 1972 portant création de l'AFDAS. L'AFDAS a été agréé aux termes de deux arrêtés en date du 22 mars 1995, en qualité d'organisme collecteur paritaire :# du congé individuel de formation ;# des contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle continue au titre des articles L. 961-9 et L. 952-1 du code du travail et 30 de la loi de finances pour 1985.

TITRE VIII Retraite complémentaire. - Prévoyance. Médecine du travail Participation des employeurs à l'effort de construction

Retraite complémentaire

Article 34

En vigueur non étendu

L'ensemble du personnel est affilié aux caisses de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC dont la gestion administrative et comptable est assurée par le groupe Audiens.

Prévoyance

Article 35

En vigueur non étendu

Le personnel cadre et non cadre est affilié à l'IPICAS, caisse de prévoyance gérée par le groupe Audiens, selon les termes du contrat annexé à la présente convention collective dont il fait partie intégrante.

Médecine du travail

Article 36

En vigueur non étendu

Conformément à l'article R. 241-48 du code du travail, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage. Conformément à l'article R. 241-49, tout salarié doit bénéficier, dans les 12 mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Une fiche d'aptitude doit être remise au salarié. Chaque employeur doit prendre connaissance des conclusions mentionnées sur la fiche d'aptitude remise aux intermittents avant l'embauchage. Pour ce qui concerne la région Ile-de-France, les employeurs cotiseront au centre médical de la Bourse, tant pour le personnel permanent que pour le personnel temporaire ou intermittent. Pour ce qui concerne les autres départements et uniquement pour les intermittents, les employeurs cotiseront au centre médical de la Bourse, qui est chargé de l'organisation sur le territoire national de la surveillance médicale pour les intermittents du spectacle.

Participation des employeurs à l'effort de construction

Article 37
En vigueur non étendu

Les entreprises d'au moins 10 salariés verseront la participation des employeurs à l'effort de construction à l'UNIPAC, membre associé du groupe Audiens.

TITRE IX Annexes

Contenu des annexes

Article 38

En vigueur non étendu

La présente convention est obligatoirement accompagnée d'annexes pour chaque catégorie professionnelle. Ces annexes seront établies entre les syndicats d'employeurs et de salariés pour chaque catégorie et devront fixer notamment : # la détermination, la définition et la classification des emplois ; # les salaires minima garantis ; # les conditions d'application du repos hebdomadaire ; # les modalités relatives : # aux contrats de travail ; # à la durée du travail ; # aux congés payés ; # aux indemnités de diverse nature ; # à l'apprentissage, s'il y a lieu.

TITRE X Négociations annuelles

Entreprises

Article 39

En vigueur non étendu

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28. La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Convention collective

Article 40

En vigueur non étendu

Afin d'examiner les conditions générales de la convention et d'envisager les aménagements salariaux susceptibles d'être apportés, les parties signataires décident de se rencontrer au moins une fois par an.

TITRE XI Publicité. - Date d'application. - Extension

Publicité

Article 41

En vigueur non étendu

La présente convention sera établie en autant d'exemplaires que de parties contractantes. Un exemplaire signé par l'ensemble des parties sera déposé par la partie la plus diligente au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et 5 exemplaires également signés par l'ensemble des parties seront déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi. L'employeur lié par la présente convention devra en procurer un exemplaire au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel. Il devra en tenir un exemplaire à la disposition du personnel. L'employeur devra fournir chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ; à défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

Date d'application

Article 42

En vigueur non étendu

La présente convention s'appliquera à compter du 1er juillet 2003, à l'exception du contrat prévoyance prévu à l'article 35, qui entrera en vigueur à compter du 1er octobre 2003.

Extension

Article 43

En vigueur non étendu

Les signataires s'engagent solidairement à demander au ministère du travail l'arrêté d'extension de la présente convention, conformément aux dispositions du code du travail, et à veiller à sa bonne exécution.

Négociations réservées

Article 44

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent que l'une de leurs préoccupations est la prise en compte du recours aux contrats à durée déterminée d'usage dans les activités du spectacle vivant et notamment dans la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles. Dans cet esprit, elles conviennent de la nécessité de poursuivre des négociations en vue de définir les moyens permettant aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage de bénéficier des mêmes droits que les salariés sous contrat à durée indéterminée. Ces négociations porteront notamment sur le droit d'expression et la représentation des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage et sur la notion de déroulement de carrière de ces salariés. Les questions liées à la reconversion professionnelle de ces salariés seront également abordées. En outre, les parties signataires mettront en place une commission paritaire qui sera saisie des difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention, notamment en ce qui concerne l'organisation et l'amplitude des journées de travail concernant principalement les personnels techniciens et administratifs. Les parties conviennent d'un délai de 3 ans pour conclure ces négociations. Par ailleurs, les parties s'engagent à négocier, avant le 30 juin 2004, un protocole relatif aux modalités de financement des oeuvres sociales. Enfin, les parties s'accordent sur la nécessité de se doter des moyens d'une bonne connaissance de leur branche, en particulier de la réalité et du volume de l'emploi. Ils détermineront, avant le 31 décembre 2004, à la fois ces moyens et les modalités de leur mise en oeuvre.