

Entreprises artistiques et culturelles (n° 3226)

CONVENTION COLLECTIVE	SIGNATURE	EXTENSION	JO	N° BROCHURE	IDCC
Entreprises artistiques et culturelles	01/01/1984	04/01/1994	26/01/1994	3226	1285

Par l'avenant en date du 20 février 2009, la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles a fait l'objet d'une mise à jour portant sur l'ensemble des dispositions qu'elle comprend en son sein.

Dernière mise à jour de la convention collective le 09 août 2024:

Extension de l'accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024, étendu par arrêté du 23 juillet 2024 (JORF n°0189 du 9 août 2024)

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse.

Afin de disposer de l'ensemble des mesures applicables, il convient d'effectuer une comparaison entre les dispositions conventionnelles et dispositions légales, la réalisation de la vérification des dispositions légales est nécessairement opérée par l'utilisateur de la synthèse, bien que certaines notions puissent être abordées dans la synthèse.

Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés.

Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée.

Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée.

La reproduction de ce document est strictement interdite.

SOMMAIRE

I – CHAMP D'APPLICATION	1		
II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE.....	1		
III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL	1		
1 – Période d'essai	1		
2 – Contrat de travail	1		
IV – TEMPS DE TRAVAIL	3		
1 – Durée du travail.....	3		
2 – Repos	3		
3 – Heures supplémentaires	3		
4 – Heures complémentaires.....	4		
5 – Travail le dimanche	4		
6 – Jours fériés.....	4		
7 – Le compte épargne-temps (CET).....	4		
8 – Dispositions spécifiques à certains emplois.....	4		
V – CONGÉS	7		
1 – Congés payés.....	7		
2 – Congés exceptionnels.....	8		
3 – Congés sans solde.....	8		
VI – SALAIRES.....	9		
1 – Salaires	9		
2 – Heures supplémentaires	11		
3 – Heures complémentaires.....	11		
4 – Travail de nuit.....	11		
5 – Congés spectacles.....	12		
VII – PRIMES ET INDEMNITÉS.....	12		
1 – Indemnité de licenciement.....	12		
2 – Indemnité de départ et de mise à la retraite.....	12		
3 – Indemnité de panier.....	12		
4 – Indemnité de transport.....	12		
5 – Indemnité de déplacement	12		
6 – Indemnité de repas.....	12		
7 – Vêtements de travail et de sécurité.....	12		
8 – Feu.....	13		
9 – Prime de dépassement du temps d'un service.....	13		
		10 – Indemnité de double résidence et de changement de résidence	13
		11 – Indemnités d'installation et de double résidence..	13
		12 – Indemnisation de frais de repas et de transport....	13
		13 – Indemnité d'équipement.....	13
		VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL.....	12
		1 – Maladie	12
		2 – Accident du travail	13
		IX – MATERNITÉ.....	14
		1 – Congé maternité.....	14
		2 – Congés liés à la paternité	14
		3 – Congés de naissance.....	14
		4 – Congé de paternité et d'accueil d'un enfant.....	14
		6 – Congés pour PMA.....	14
		7 – Congé parental d'éducation	14
		X – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.....	14
		XI – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ.....	15
		1 – Prévoyance.....	15
		2 – Frais de santé.....	17
		XII – FORMATION PROFESSIONNELLE.....	17
		1 – Le plan de formation de l'entreprise et de la branche	17
		2 – Les contrats de professionnalisation.....	17
		3 – Les périodes de professionnalisation.....	18
		4 – Le droit individuel à la formation	18
		XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	18
		1 – Rupture de la période d'essai.....	18
		2 – Préavis applicable à l'ensemble des salariés.....	18
		XIV – CLASSIFICATIONS.....	18
		1 – Classification des emplois artistiques.....	18
		2 – Classification des emplois autres qu'artistiques	19
		3 – Échelons et coefficients.....	24

► I – CHAMP D'APPLICATION

La convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles s'applique sur l'**ensemble du territoire national**.

Elle a pour objet le **règlement des rapports de travail** entre d'une part, les entreprises qui relèvent du secteur public du spectacle vivant, et d'autre part, le personnel artistique, technique et administratif.

Les entreprises du secteur public sont celles :

- Dont la direction a été nommée par l'État et/ou les collectivités locales ;
- Au sein desquelles un représentant de la puissance publique (État et/ou collectivités territoriales) figure au sein de l'un des organes décisionnels de l'entreprise ;
- Ayant bénéficié d'un label décerné par l'État ;
- Percevant des subventions de la part de l'État et/ou des collectivités territoriales.

Toutefois, **sont exclus** du champ d'application de la convention :

- Le personnel de l'État et des collectivités territoriales ;
- Les entreprises du secteur privé du spectacle ;
- Les théâtres nationaux ;
- Les établissements en régie directe ;
- Ou encore, les organismes de droit privé.

▪ *Titre Ier, article I.1*

► II – LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE

Il est reconnu une **complète liberté d'opinion à l'égard des salariés** qui relèvent de la convention collective. En effet, l'employeur se doit de respecter les opinions de ses salariés, de sorte que toute disposition contrevenant aux libertés et droits reconnus par la conventions **est réputée nulle de plein droit**.

▪ *Titre II, article 2-1*

► III – PÉRIODE D'ESSAI ET CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Période d'essai

a – Contrat à durée indéterminée (CDI)

Les dispositions de la convention collective prévoient d'appliquer les durées suivantes :

CATEGORIE DE SALARIES	DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI
Employés, ouvriers	1 mois
Agents de maîtrise	2 mois
Cadres	3 mois

Il est à noter que l'employeur ou le salarié peut demander à ce que la période d'essai soit **renouvelée une fois** au maximum.

Il est important de préciser que **ces durées ne sont pas applicables** dans la mesure où elles sont **plus courtes que celles prévues par le Code du travail**. Ainsi, il convient de se reporter aux dispositions de droit commun (**article L. 1221-19 du Code du travail**) :

CATEGORIE DE SALARIES	DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI
Employés, ouvriers	2 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois
Cadres	4 mois

b – Contrat à durée déterminée (CDD)

En application de l'accord interbranches du 24 juin 2008, la période d'essai des salariés en CDD est fixée de la manière suivante :

DUREE DU CONTRAT DE TRAVAIL	DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI
Au plus égale à 6 mois	1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines
Supérieure à 6 mois	1 mois

c – Périodes d'essai spécifiques à l'emploi

Certains emplois se voient appliquer une période d'essai différente de celle qui est prévue au sein de la convention collective. Le tableau suivant établit un récapitulatif des durées applicables :

EMPLOI	PERIODE D'ESSAI
Artistes dramatiques	CDI : 1 mois maximum
	CDD : la période d'essai ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours au maximum
Artistes chorégraphiques	CDI : 1 mois maximum
	CDD : la période d'essai ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours au maximum
Artistes musiciens	CDI : 6 mois renouvelables une fois(**)
	CDD : 1 jour par semaine d'engagement (elle ne peut s'étendre au-delà de 5 répétitions musicales / scéniques, ou à défaut, au-delà de 8 jours)
Artistes lyriques	CDI : 12 mois non renouvelable (**)
	CDD : 1 jour par semaine (CDD de 4 semaines) / 8 jours et 5 répétitions musicales ou scéniques

(**) *Dispositions exclues de l'extension donc inapplicables (Arrêté du 23 décembre 2009 JORF n°0302 du 30 décembre 2009)*

▪ *Titre V, articles V.4 et V.14*

▪ *Accord du 18 juin 2009 relatif à la période d'essai, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

▪ *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

2 – Contrat de travail

a – Contrat à durée indéterminée

Le texte même de la convention prévoit quelles sont les mentions devant figurer au sein du contrat de travail à durée indéterminée :

- L'**identité** des parties ;
- Le **lieu de travail** ;
- Le **titre** ;
- La **date** et l'**heure** à laquelle le contrat de travail a débuté ;
- La **durée du congé payé** ;
- La **durée de la période d'essai** ;
- La **durée des délais de préavis** ;
- La **qualification**, l'**échelon** et le **salaires** mensuel brut ;
- La **durée de travail** au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne **les salariés qui relèvent d'une filière autre qu'artistique**, il est impératif que leur contrat de travail précise la **rémunération**, les **modalités** ainsi que les **moyens** qui ont été mis à la dispositions desdits salariés **au titre de la réalisation de tâches effectuées en-dehors de l'entreprise et concourant à l'élaboration ainsi qu'à la préparation du spectacle**.

b – Contrat à durée indéterminée intermittent

Sont concernés par le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) les catégories professionnelles suivantes :

- Les **techniciens et agents de maîtrise** (attaché à l'accueil, attaché à l'information et opérateur projectionniste) ;
- Les **employés** et **ouvriers** (caissier, hôte d'accueil, contrôleur, hôte de salle, employé de bar, employé de nettoyage, gardien).

Les dispositions conventionnelles indiquent qu'il n'est **pas obligatoire que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDII soit son emploi principal**. En effet, il est **possible de cumuler** l'activité exercée sous CDII avec d'autres contrats dans la

mesure où :

- Les autres contrats sont exercés en-dehors des périodes de travail du CDII ;
- L'employeur a été informé par le salarié de l'existence de ces autres contrats ;
- Le salarié s'engage auprès de l'employeur à respecter ses obligations.

Les droits reconnus aux salariés sous CDI s'appliquent aux salariés en CDII. Toutefois, en ce qui concerne la **durée minimale de travail**, il est spécifié que celle-ci peut être dépassée uniquement dans la mesure où les heures qui dépassent celles fixées au sein du CDII **n'excèdent pas le 1/3 de cette durée**.

La **période annuelle de référence** du CDII se situe entre le 1er septembre de l'année N et le 31 août de l'année N+1.

Le **planning annuel** relatif à la période de référence est remis par l'employeur au salarié au moins 1 mois avant le début de la période de référence, soit, au 1er août.

Il est tout à fait **possible de procéder à la modification de ce planning** sous réserve de respecter un délai de prévenance de **7 jours**. A défaut, le salarié est libre de refuser la modification du contrat qui lui est proposée.

Par ailleurs, le salarié ne constitue pas une faute et ne peut être licencié dès lors qu'il refuse la modification de son planning en raison de l'incompatibilité du changement avec :

- La survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- Les obligations familiales impérieuses du salarié ;
- Le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
- Une période d'activité fixée chez un autre employeur avec une activité professionnelle non salariée.

c – Contrat à durée déterminée

Il est **possible de recourir** à la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) dans le cadre :

- Du **remplacement** d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ;
- De l'**accroissement temporaire de l'activité** de l'entreprise ;
- Ou encore, pour les emplois où il est d'**usage constant de ne pas recourir à la signature d'un contrat à durée indéterminée** eu égard à la nature de l'activité qui est exercée, ainsi que du caractère temporaire des emplois.

A titre informatif, il est impératif de renseigner l'alinéa applicable de l'**article L. 1242-2 du Code du travail** lorsque l'entreprise recourt à un CDD.

La convention ajoute qu'**en cas d'absence d'écrit, ou du motif du recours au CDD**, celui-ci est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée (**requalification en CDI**).

Les **dispositions conventionnelles prévoient le recours à un CDD dit « d'usage »**. Pour rappel, ce type de contrat peut être conclu dans le cadre de certains secteurs d'activité pour lesquels il n'est pas possible de conclure un CDI. Toutefois, il est **nécessaire que l'activité principale de l'entreprise** qui recourt à la conclusion de ce type de contrat **figure parmi l'un des secteurs cités au sein de l'article D. 1242-1 du Code du travail**.

A l'instar du CDD classique, le CCD d'usage doit également être rédigé par **écrit** et comporter la **définition précise de son motif**.

d – CDDU des artistes dramatiques

Il est possible d'engager les artistes dramatiques sous contrat à durée déterminée d'usage (CDDU). Ce type de contrat requière que **les mentions de l'article L. 1242-12 du Code du travail** figurent en son sein, et il en va de même des mentions suivantes :

- La date ou l'intervention d'un fait déterminé ;
- Les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle lorsque le titre du spectacle et / ou le /les rôles de l'acteur ne peuvent être indiqués ;
- Le planning des répétitions et des représentations ;
- Le montant ainsi que le mode de la rémunération ;
- Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière et / ou de l'indemnité d'installation dans la ville où est située l'entreprise, ou celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du / des spectacle(s) objet(s) du contrat.

e – CDDU des artistes chorégraphiques

Les **mentions** devant être indiquées au sein des contrats d'engagement / à durée

déterminée d'usage sont les suivantes :

- L'objet particulier du contrat et la justification du caractère temporaire de cet objet ;
- Les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle lorsque le titre du spectacle et / ou le /les rôles de l'acteur ne peuvent être indiqués ;
- Le planning des répétitions et des représentations ;
- Le salaire ;
- Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et / ou l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du / des spectacle(s) objet(s) du contrat ;
- Les modalités d'attribution des vêtements spécifiques.

f – CDD des artistes musiciens

Au titre du contrat des artistes musiciens, **les CDD doivent comporter les mentions** prévues au sein de l'**article L. 12-42-12** du Code du travail, **ainsi que les suivantes** :

- **L'objet particulier** du CDD ;
- **L'identification** de l'œuvre, du spectacle, de l'artiste, du groupe ou de la formation ;
- **Le montant** ainsi que **le mode de rémunération** ;
- **La qualification** de l'emploi occupé ;
- **Les lieux et les plannings** des répétitions, représentations et balances.

g – CDDU des artistes lyriques

Les **mentions obligatoires** du CDDU des artistes lyriques figurent au sein de l'article L. 1242-12 du Code du travail et la convention en ajoute d'autres :

- L'objet particulier du contrat de travail ;
- L'identification de l'œuvre ou du spectacle ;
- Le montant ainsi que le mode de rémunération ;
- La désignation précise de l'emploi occupé ;
- Les plannings et les lieux indicatifs des répétitions, représentations et balances ;
- Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et ou l'indemnité d'installation dans la ville où est située l'entreprise, ou celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du / des spectacle(s) objet(s) du contrat ;
- Le délai au cours duquel l'employeur fournit la partition validée auprès de l'artiste.

i – CDDU des artistes du cirque

Les **mentions devant figurer au sein du contrat d'engagement** des artistes du cirque portent sur :

- La nature du contrat ;
- L'identité des parties ;
- L'objet particulier du contrat ;
- L'intitulé de la convention collective ;
- Le titre du spectacle ;
- La ou les fonction(s) occupé(s) ;
- Le montant ainsi que les modalités de rémunération, telles que le salaire, ou encore, le cachet ;
- Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels ;
- Les périodes de répétitions et / ou les dates de représentations ;
- Le nom de la ou du metteur(e) en scène ou en piste ;
- Le(s) lieu(x) de travail ;
- Les noms et adresses des organismes de protection sociale auprès desquels l'employeur cotise ;
- La validité du contrat de travail en ce qui concerne les personnels résidant en France ;
- Le respect de la législation en vigueur à l'égard des personnels étrangers non-résidents en France ;
- Ainsi que la mention de la période d'essai.

e – Transformation du CDD dit d'usage en CDI

La transformation du CDD d'usage en CDI est possible :

- **Si au cours de 2 années successives**, un salarié a effectué au sein d'une même entreprise sous CDD d'usage un volume moyen annuel fixé à **75 %** de la durée annuelle de travail ;
- **Si au cours d'une durée de 24 mois** l'équivalent de **100 %** d'un poste de

travail à temps complet a été atteint au titre de la succession de CDD sur un même poste et dont l'objet était identique.

f – Transformation du CDII dit d'usage en CDI

En ce qui concerne le CDII, celui-ci peut être transformé en CDI de droit commun à temps complet s'il a été constaté **au titre de 3 périodes annuelles de référence**, qu'un volume moyen annuel de **85 %** de la durée légale de travail a été atteint par le salarié en CDII.

- *Titre V, articles V.3, V.13, V.14, V.15*
- *Accord du 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé, étendu par arrêté du 4 décembre 2008*

▶ IV – TEMPS DE TRAVAIL

1 – Durée du travail

a – Temps de travail hebdomadaire

La **durée de travail hebdomadaire est portée à 35 heures** par la présente convention collective. **Il est admis que les entreprises puissent aménager le temps de travail de leurs salariés**, le but étant d'améliorer les conditions de travail des salariés tout en respectant leur vie personnelle et familiale.

Les parties signataires à la convention **encouragent par ailleurs l'adoption d'accords collectifs** au sein des entreprises afin d'éviter ce qu'elles appellent « l'éparpillement des périodes de travail ».

En ce qui concerne **les travailleurs à temps partiel**, il est souligné le fait que **ceux-ci profitent des mêmes dispositions** relatives au temps de travail **que les salariés à temps complet**.

b – Durée maximale hebdomadaire

En principe, l'horaire moyen de modulation du temps de travail s'élève à **35 heures au maximum**. Néanmoins, il est possible que cette durée soit dépassée pour atteindre :

- **48 heures** par semaine pendant la période de référence de modulation ;
- **44 heures** en moyenne accomplies durant une période de 12 semaines consécutives.

c – Organisation du travail hebdomadaire

Il est admis que la durée de travail hebdomadaire soit répartie de manière inégale au cours de la semaine de travail des salariés, **sous réserve** toutefois :

- Que ceux-ci bénéficient d'au minimum **35 heures de repos consécutives** ;
- Et **qu'ils ne travaillent pas plus de 5 jours consécutifs** sur une même semaine de travail.

Il est important de **communiquer toute modification de l'horaire de travail du salarié 7 jours à l'avance**. Cependant, il est **possible que ce délai soit raccourci** dans les cas suivants :

- **Pour les travailleurs à temps complet** : il est possible d'afficher les modifications relatives à l'horaire de travail moins de **72 heures** à l'avance en cas de circonstance exceptionnelle, imprévisible et indépendante de la volonté de la direction ou d'un tiers lié à l'exploitation ;
- **Pour les travailleurs à temps partiel** : le délai de prévenance peut être réduit jusqu'à **3 jours ouvrés**, ayant ainsi pour conséquence que les heures qui auront été déplacées seront majorées de 10% (sous forme de repos ou de numéraire).

Pour rappel, toute modification de l'horaire de travail requière l'accord du salarié lui-même.

d – Durée quotidienne de travail

Par principe, la **durée quotidienne de travail des salariés ne peut dépasser 10 heures**, **sauf** dans les cas suivants ou elle peut être portée à **12 heures** :

- Lorsque les salariés sont en activité de festival ou en tournée ;
- Lorsqu'ils participent à la production d'un spectacle ;
- Ou encore, au titre de leur participation au montage ou au démontage dudit spectacle.

Au titre de l'interruption des activités, il est alloué la possibilité au **salarié à temps partiel aménagé** de réaliser une journée de travail comprise dans le cadre d'une **amplitude journalière limitée à 13 heures**, mais **sous réserve de séquencer**

le travail à hauteur de 2 séquences au maximum, séparées par une interruption s'élevant à 2 heures au maximum.

Enfin, au titre de la **durée minimale quotidienne de travail**, il est à noter qu'il n'est **pas possible de convoquer le salarié pour réaliser moins de 3h30 consécutives** de travail durant une journée (certains emplois ne sont pas concernés par ces dispositions).

c – Périodes de référence

S'agissant des travailleurs dont le contrat de travail est à durée indéterminée, la période de référence s'étend sur 12 mois, soit à compter du **1er septembre de l'année N jusqu'au 31 août de l'année N+1**. L'**horaire annuel** applicable aux salariés en CDI à temps complet s'élève à **1 575 heures**.

Les salariés dont la durée du contrat de travail s'élève à **moins de 1 mois** ne peuvent prétendre aux dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail.

En revanche, pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée de **plus de 1 mois**, il convient d'appliquer la période de référence qui est inscrite sur leur contrat de travail.

La convention indique que **les absences rémunérées sont prises en compte** dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

- *Titre VI, articles VI-1, V-3, VI-4, VI-6,*

2 – Repos

a – Repos quotidien

En application des dispositions du Code du travail, il est de principe que le temps de repos quotidien ne puisse être inférieur à **11 heures**. Or, celui-ci peut être réduit à hauteur de **9 heures** en raison de la particularité des activités relatives au spectacle, et ce, à l'égard :

- Du personnel technique en charge des répétitions, montages et démontages des spectacles ;
- Et du personnel en charge de la sécurité des personnes et des biens.

De même, une réduction du repos quotidien peut être déterminée par le biais d'un accord d'entreprise **en cas de surcroît d'activité**.

Lorsque le salarié ne bénéficie pas des 11 heures de repos accordées au titre du repos quotidien, **il bénéficiera** pour chaque heure de repos non prise entre la 9e et la 11e heure **d'une heure récupérée non majorée**.

Néanmoins le salarié dont la durée du contrat de travail est fixée à moins de 1 mois pourra bénéficier d'une **rémunération de ces heures**.

b – Repos hebdomadaire

Il est convenu d'attribuer au minimum **1 jour de repos fixe dans la semaine**, étant entendu que celui-ci **peut s'appliquer un dimanche** en raison de l'activité des entreprises. Cependant, il n'est pas possible que le salarié travaille plus de 20 dimanches par période de référence.

- *Titre VI, articles VI-5 et VI-7*
- *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

3 – Heures supplémentaires

a – Heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

Lorsque le salarié accomplit des heures au-delà des 35 heures hebdomadaires mais sans toutefois excéder 48 heures, **ces heures ne sont pas majorées** dans la mesure où elles sont accomplies **dans le cadre de l'aménagement du temps de travail**, à l'exception toutefois des heures de travail réalisées la nuit.

b – Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen

Au titre des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen, il convient de distinguer ce que prévoit la convention à l'égard des salariés :

- **A temps complet** : pour lesquels il est prévu qu'en cas de dépassement en moyenne des 35 heures hebdomadaires de travail, ceux-ci ont droit aux majorations accordées dans le cadre des heures supplémentaires, ou bien, au repos compensateur de remplacement ;
- **A temps partiel** : lorsque ceux-ci travaillent un nombre d'heures qui excède en moyenne le nombre d'heures moyen hebdomadaire prévu au contrat, ils bénéficient d'une contrepartie sous forme de majoration des

heures complémentaires.

c – Contingent annuel d'heures supplémentaires

La convention indique que le **contingent annuel d'heures supplémentaires** est porté à **130 heures**, et ce, conformément aux dispositions contenues au sein de l'article L. 3121-11 du Code du travail.

- *Titre VI, articles VI-8 et VI-9*
- *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*
- *Accord du 24 juillet 2012 modifiant la convention collective, étendu par arrêté du 14 novembre 2013*
- *Accord du 11 avril 2019 relatif à la révision de l'article VI-6.1 de la convention collective, non étendu*

4 – Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent également travailler un nombre d'heures qui excède celui qui a été fixé au sein du contrat de travail, sous réserve que **le montant total de ces heures ne dépasse pas le 1/3 de la durée fixée au contrat**.

Il convient de préciser le fait que le recours aux heures complémentaires **ne peut pas avoir pour effet de porter** le total du nombre d'heures travaillées des salariés à temps partiel **au niveau de la durée légale** de travail hebdomadaire, soit **35 heures**. La convention prévoit cette règle pour tous les salariés concernés par le champs d'application du présent texte conventionnel, que ceux-ci soient sous CDD, CDI ou CDII (contrat à durée indéterminée intermittent).

- *Titre VI : Organisation et durée du travail*
- *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

5 – Travail le dimanche

Il est possible que les salariés soient amenés à travailler le dimanche en raison de l'activité de l'entreprise dans laquelle ils se trouvent, et ce, en application des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail.

Néanmoins, la convention prévoit une limite au travail le dimanche : en effet, il n'est pas possible qu'un même salarié soit sollicité pour travailler le dimanche **plus de 20 fois** au cours de la période de référence.

- *Titre VI : Organisation et durée du travail*
- *Accord du 24 juillet 2012 modifiant la convention collective, étendu par arrêté du 14 novembre 2013*

6 – Jours fériés

Les jours fériés sont ceux listés au sein du Code du travail, à savoir : le 1er janvier, le lundi de Pâques, la 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.

Il est à noter que lorsque le jour férié tombe :

- Durant la période de congés payés d'un salarié, **cela lui donne droit à un jour de récupération** ;
- Sur le jour de repos hebdomadaire d'un salarié, **cela ne lui donne droit à aucune compensation**.

- *Titre IX : Congés*
- *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

7 – Le compte épargne-temps (CET)

La convention collective prévoit la mise en place du compte épargne-temps (CET) à destination des **salariés en CDI** qui justifient d'une **ancienneté de 1 an ininterrompue** au sein de l'entreprise.

Il est à noter que lorsque le salarié prend les congés qu'il a épargnés, il perçoit le même montant de rémunération que s'il avait continué son activité professionnelle au cours de cette période.

Le compte peut être alimenté au titre :

- **Du report de jours de congés** qui ont été acquis dans le cadre des heures supplémentaires ;
- Ou par l'apport de 5 jours au maximum acquis en raison des congés payés.

Les salariés sont autorisés à recourir au CET **afin de financer tout ou partie des congés sans solde légaux**.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié concerné par le compte épargne-

temps, **il lui est alloué une indemnité** dont le montant correspond aux droits qui ont été acquis par le salarié après déduction des charges sociales salariales.

- *Titre VI : Organisation et durée du travail*
- *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

8 – Dispositions spécifiques à certains emplois

a – Artistes dramatiques

En ce qui concerne l'organisation du travail ainsi que la durée du travail des artistes dramatiques, il convient de distinguer **3 périodes** :

- La période de **création** : Elle correspond à la durée comprise entre la tenue de la première répétition et la dernière représentation faisant suite aux diverses répétitions intervenues auparavant. La durée minimale correspondant à la période de création d'un spectacle de durée « normale » est de 5 semaines, et elle comprend au minimum 4 semaines de répétition. A titre informatif, un contrat de travail doit être établi au titre de chaque période de création.
- La période de **répétitions** : Lorsque les artistes dramatiques travaillent en répétition, leur travail s'organise en services successifs. La durée maximale de chaque service est de 4 heures. Ces services ne sont pas fractionnables, et l'artiste ne peut assurer plus de 2 services par jour au cours de la période de répétition.
- La période de **représentations** : Il est possible que l'artiste dramatique soit sollicité au titre de la réalisation d'une ou de plusieurs représentations réalisées sur une même journée de travail. A cet effet, il convient de préciser qu'un repos est accordé au salarié avant que ne débute la représentation.
Ce temps est fixé à 2h30 lorsque le salarié est seul durant la représentation, ou à 1h30 lorsque la représentation est collective.
En ce qui concerne les représentations de spectacle de courte durée (c'est-à-dire, dont la durée est inférieure à 60 minutes), le nombre de représentations maximales par semaine pouvant être données par le salarié est fixé à 12.

En termes d'**organisation du temps de travail**, il est convenu que le **plan de travail hebdomadaire doit être affiché au plus tard le vendredi soir** qui précède la nouvelle semaine de travail.

Le salarié est autorisé à accomplir des activités connexes (telles que les activités de sensibilisation, d'accompagnements en tant qu'animateur), mais **sans que la durée de ces activités excède 2 heures** lorsque l'artiste donne une représentation.

Au titre du repos hebdomadaire, celui-ci est fixé à **35 heures consécutives** au minimum.

Enfin, **lorsque l'artiste est en déplacements / tournées**, la convention collective prévoit que **l'amplitude de travail est fixée à 13 heures** de travail, étant entendu que les temps correspondants au voyage et au repos sont compris dans cette amplitude. Par ailleurs, il est prévu que **dans la mesure où le salarié ne dispose d'aucun lieu de travail habituel**, le trajet intervenant entre le lieu de départ du transport et le lieu d'exécution du travail pourra être pris en considération pour calculer l'amplitude de travail journalier.

Le tableau suivant prévoit le temps de repos applicable **après que l'artiste ait effectué un déplacement** :

DUREE DU VOYAGE	TEMPS DE REPOS
Moins de 2 heures	30 minutes
Entre 2 et 6 heures	½ du temps de voyage effectué
Supérieure à 6 heures	4 heures

- *Titre VI : Organisation et durée du travail*
- *Titre XIII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes dramatiques*

b – Artistes chorégraphiques

Le contrat de travail à durée indéterminée s'avère constituer le contrat de référence des artistes chorégraphiques (artistes chorégraphiques solistes et artistes « principale ou étoile »). Ainsi, dans la mesure où le CDI prévaut, il sera nécessaire

d'apporter une attention particulière aux conditions permettant la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le texte même de la convention prévoit qu'il convient de se reporter aux dispositions du **Titre V de la CCN** pour connaître le contenu exact du CDI. Il est notamment ajouté que la clause relative à **la période d'essai** doit être indiquée au sein dudit contrat.

Sont réputés être des temps de travail effectif l'ensemble des temps suivants, à savoir :

- Les temps de cours, de classes et ou d'échauffement ;
- Les temps de répétitions, d'essayages de costumes et d'essais de maquillage ;
- Les temps de représentations ;
- Les temps d'activités connexes ;
- Les temps relatifs aux spectacles (maquillage, douche, rangement du matériel, etc) ;
- Les temps de transports ;
- Les temps d'actions culturelles ;
- Ainsi que les temps de promotions ne comportant aucune partie de danse.

S'agissant du **temps « dansé »**, celui-ci **ne peut être supérieur à 7 heures**. Toutefois, le temps de travail effectif du danseur est **limité à 8 heures**, pouvant augmenter jusqu'à **10 heures** lorsque ce temps inclus le transport. De même, de façon exceptionnelle il est admis la possibilité d'**augmenter la durée de travail à 10 heures** à l'occasion de festivals, ou de tournées.

Il est important de souligner le fait que **des temps de pause doivent être accordés** aux danseurs. Ainsi par exemple, une pause d'une durée de 60 minutes doit être allouée à l'artiste chorégraphe.

Lorsqu'une seule représentation est donnée au cours d'une journée de travail, le temps correspondant à la préparation individuelle autour du spectacle est considéré comme étant du temps de travail effectif sur **une base forfaitaire** de :

- **90 minutes** avant le spectacle ;
- **30 minutes** après le spectacle.

Lorsque plusieurs représentations sont réalisées au titre d'une journée de travail, est considéré comme du temps de travail effectif le temps nécessaire à la préparation individuelle intervenant avant la 1^{ère} représentation, et ce, sur la **base forfaitaire de 90 minutes**, en sachant que ne pourra être inférieur à **30 minutes** l'intervalle entre deux représentation.

Au titre d'une seule et même journée de travail durant laquelle les représentations sont jouées, il n'est pas possible que le nombre d'heures attaché aux représentations accomplis dans le cadre des ensemble chorégraphiques permanents excède 5 heures.

La tableau ci-dessous établi **détermine la durée maximum des représentation**, calculée à partir du nombre de représentations données par le chorégraphe :

Nombre de représentations	Durée maximum des représentations
1	Durée supérieure à 90 minutes
2	Entre 60 et 90 minutes
3	Entre 30 et 60 minutes
4	Entre 15 et 30 minutes
5	15 minutes

En ce qui concerne **la période dite de « répétition »**, il est à noter que l'ensemble des dispositions relatives à cette période ne peuvent s'appliquer à tous les artistes permanents.

Le tableau suivant indique **le montant de la période minimale de répétition d'un spectacle** qui pour information, se calcule de façon proportionnelle à la durée de la chorégraphie :

Semaines de répétitions	Durée de la répétition
1	15 minutes
2	30 minutes
3	45 minutes

4	60 minutes
5	Plus de 60 minutes

Il est possible que la période de répétition soit fractionnée, étant entendu que le nombre maximum est porté à **3 fractionnements**. De même, un contrat de travail doit être conclu au titre de chaque période de travail.

Il est accordé la **liberté pour l'artiste chorégraphe d'accomplir des activités connexes** à son activité principale (la chorégraphie), sans toutefois que le temps qu'il accorde à l'accomplissement de ses activités connexes ne dépasse :

- **10 %** de la totalité du temps de travail qui est prévu au sein de son CDD dont la durée est inférieure à 4 mois ;
- **20 %** de la totalité du temps de travail qui est prévu au sein de son contrat conclu pour une durée supérieure à 4 mois.

La convention prévoit que le temps de repos hebdomadaire est fixé à **35 heures** consécutives. Par ailleurs, cette durée s'élève à **48 heures consécutives** à condition que le salarié se trouve :

- En-dehors de la période de représentations et de tournées ;
- Et en-dehors des 6 jours qui précèdent la générale, en sachant que ces jours peuvent être portés à 10 en cas de création.

Enfin, **il est envisageable que l'artiste soit contraint de porter des vêtements et sous-vêtements professionnels**. Dans cette situation, il s'avère que **le coût est pris en charge** par la direction.

L'artiste chorégraphe est susceptible de percevoir une indemnité dite « **indemnité de chausson** » en raison de l'utilisation de chaussons au cours des différentes répétitions et représentations suivies par ce dernier. Toutefois, il revient à la direction de procéder au versement de l'indemnité, ou de fournir les chaussons.

▪ *Titre VI : Organisation et durée du travail*

▪ *Titre XIV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques*

▪ *Accord du 24 juillet 2012 modifiant la convention collective, étendu par arrêté du 14 novembre 2013*

c – Artistes musiciens

En ce qui concerne **l'horaire de travail** des artistes musiciens, il s'avère que celui-ci **est le même pour tous les salariés dont la profession est identique**, et il s'organise au sein de chaque formation instrumentale. Toutefois, **le décompte** du temps de travail effectif **est individuel**.

Le temps de travail effectif se décline sous différentes natures qui sont de l'ordre :

- Du travail au pupitre ;
- Du temps en tournée ;
- Du temps de transport ;
- Et du temps en résidence.

La période de référence de l'aménagement du temps de travail est fixée à **12 mois**, et elle s'étend **du 1er septembre au 31 août** de l'année suivante.

Les artistes musiciens ont un **horaire de référence** qui est fixé à **1 224 heures**, et par ailleurs, la durée maximale trimestrielle est de 320 heures.

La durée maximale hebdomadaire quant à elle s'élève à 46 heures, le travail au pupitre étant fixé à 30 heures et ne pouvant excéder 10 services hebdomadaires accomplis hors de la tournée.

Enfin, **la durée journalière maximale de travail** s'élève à **10 heures** (dont 7 heures au maximum de travail au pupitre), mais il est possible de dépasser cette durée maximale pour atteindre **12 heures**. Il convient d'ajouter qu'un repos doit être accordé entre :

- Le service du matin et celui de l'après-midi (**1h**) ;
- Le service de l'après-midi et celui du soir (**1h30**).

Au titre de l'organisation du travail, il s'avère que des dispositions spécifiques s'appliquent aux :

- Artistes musiciens engagés en **CDI** (formation orchestrale avec nomenclature) ;
- Artistes musiciens engagés en **CDD en ensembles musicaux** avec nomenclature ;
- Artistes musiciens engagés en **CDD hors ensembles musicaux** avec nomenclature.

Enfin, **un repos hebdomadaire** doit être accordé à hauteur de **35 heures**

consécutives par semaine.

Des dispositions particulières s'appliquent aux artistes musiciens dans le cadre de l'accomplissement de tournées. En effet, s'agissant du **temps de repos** qui est alloué à cette catégorie de salariés à l'issue de tout voyage occasionné par les tournées, le tableau suivant récapitule le temps de repos minimum que ceux-ci doivent pouvoir bénéficier :

DUREE DU VOYAGE	TEMPS DE REPOS
Inférieure à 2 heures	30 minutes
Entre 2 et 4 heures	45 minutes
Entre 4 et 6 heures	1 heure
Supérieure à 6 heures(*)	1h30

(*) Dans la mesure où la durée du voyage est supérieure à 6 heures, la convention prévoit qu'il n'est pas possible pour l'employeur de programmer un travail musical le même jour que l'arrivée de l'artiste.

Il est à noter que **des particularités s'appliquent aux deux catégories de travailleurs** suivantes :

- **Les artistes musiciens appartenant à des orchestres à nomenclature :** En ce qui les concerne, dès lorsqu'ils ont accompli un voyage collectif d'une durée égale à 6 heures, il est impossible que ceux-ci se voient imposer un travail musical dès leur arrivée à destination ; De même, lorsqu'une journée comprend uniquement le temps de transport, les voyages sont décomptés au titre du 1/3 de leur durée réelle ;
- **Les artistes musiciens engagés en CDD au sein des formations orchestrales avec nomenclature :** Il est convenu que ceux-ci soient rémunérés au titre de 6 heures de travail au minimum, et qu'ils perçoivent une rémunération identique à celle versée aux artistes musiciens en CDI au titre des journées comportant uniquement le transport.

Les tournées occasionnent des découchers pour le salarié. En contrepartie de ces découchers, le salarié perçoit des jours de repos dont le **nombre est déterminé comme suit :**

- **1 jour de repos** est accordé au titre de 5 à 8 découchers ;
- Un repos calculé à hauteur du **1/3 du nombre total de jours de la tournée** est accordé dès lors que l'artiste musicien compte au minimum 9 découchers.

Les temps de pause dont bénéficient les artistes musiciens au cours d'une tournée **peuvent être pris en 2 fois**, c'est-à-dire :

- Entre son arrivée sur le lieu de la tournée et le début de la balance / installation (1e fois) ;
- Entre la balance et le début du concert (2e fois).

A titre informatif, **lorsque la journée de l'artiste comprend uniquement le temps de transport, les voyages sont décomptés pour le 1/3 de la durée réelle.**

Enfin, il convient de rémunérer les artistes musiciens sous CDD (évoluant au sein des formations orchestrales avec nomenclature) pour un minimum de **6 heures de travail**.

- *Titre VI : Organisation et durée du travail*
- *Titre XV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes musiciens*
- *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

d – Artistes lyriques

Au titre du temps de travail effectif, il convient de distinguer les dispositions applicables aux artistes lyriques sous CDI de celles applicables aux artistes lyriques engagés sous CDD :

- En ce qui concerne **les artistes sous CDI**, il s'avère que l'horaire de référence qui leur est applicable s'élève à **151,40 heures**. Le nombre de services maximum par mois est de **46**, dont 10 par semaine, voire 11 en cas de représentation.
- S'agissant **des artistes sous CDD** en ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent, la convention prévoit que **les dispositions** relatives à leurs conditions d'emploi **sont semblables à celles qui s'appliquent aux artistes engagés sous CDI**.
- Enfin, en ce qu'il s'agit **des autres CDD**, le travail personnel des travailleurs concernés est d'une particularité telle qu'il est important d'en

tenir compte lors de la mise en place de dispositions relatives à l'organisation et la rémunération de l'artiste.

L'activité professionnelle des artistes considérés **nécessite des déplacements**, de sorte que la convention prévoit une partie consacrée aux déplacements, tournées et voyages.

Ainsi, dans le cadre de ces dispositions particulières, il est indiqué qu'au titre des déplacements, lorsque ceux-ci comportent un ou plusieurs découchers, **un minimum forfaitaire de 6 heures par jour est pris en compte**.

De même il est prévu que les transports collectifs par voie ferrée **seront effectués en le classe**.

Le tableau suivant présente le temps de repos accordé en fonction de la durée du trajet :

TEMPS DE TRAJET	TEMPS DE REPOS	RACCORD / REPRESENTATION / DECOUCHER
Entre 0 et 2 heures	30 minutes	1 raccord de 2 heure ou une représentation
Entre 2 heures et 4 heures	2 heures	1 raccord de 1 heure / 1 représentation ou 1 découcher
Entre 4 heures et 6 heures	2 heures	1 répétition le soir / 1 générale et 1 représentation le lendemain / 1 découcher
Au-delà de 6 heures	Il convient de se conformer aux accords d'entreprise correspondants	
Au-delà de 7 heures	Un raccord pourra être prévu (voyage + temps de travail inférieur ou égal à 7 heures) et il y a lieu à 1 découcher	

Au titre du voyage de nuit, il est obligatoire d'accorder au travailleur **un repos de 9 heures**.

En terme d'organisation du travail, la convention distingue deux catégories de salariés :

- **Les artistes lyriques sous CDI**

Sont concernés les artistes dont l'emploi entre dans le cadre de la **nomenclature d'un ensemble vocal ou d'un chœur lyrique**.

Le décompte en services du temps qui est consacré aux répétitions, enregistrements et représentations est présenté de la manière suivante :

ACTIVITE CONCERNEE	TEMPS DE SERVICE
Leçon par pupitre	1 service de 1 heure sans pause, ou 1h30 avec pause de 10 minutes
Ensemble piano, pupitres groupés	1 service de 2 heures entrecoupé de 1 pause de 15 minutes
Mise en scène piano	1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes
Italienne avec orchestre	1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes
Filage au piano (générale piano)	1 service de 4 heures entrecoupé de pauses (entractes), ou au minimum 2 pauses de 15 minutes ou 2 services de 3 heures entrecoupés des pauses d'entracte de 20 minutes au minimum par service
Costumière	1 service d'une durée de 4 heures et entrecoupée de pauses de 30 minutes minimum (entractes) / Ou 2 services de 3 heures entrecoupés de pauses de 20 minutes minimum (entractes)
Mise en scène orchestre	1 service de 3 heures entrecoupées de 1 pause de 20 minutes
Colonelle avec orchestre ou pré-générale	1 service d'une durée de 4 heures et entrecoupée de pauses (entractes)

Générale avec orchestre	1 service d'une durée égale à la durée de l'ouvrage et entrecoupée de pauses (entractes)
Représentation	1 service d'une durée égale à la durée de l'ouvrage et entrecoupée de pauses (entractes)

S'agissant du **temps de travail quotidien** des artistes lyriques, la convention indique que celui-ci **ne peut excéder 10 heures**, sauf dans les cas prévus par la convention où la durée peut être portée à 12 heures. Par ailleurs, il est précisé que **le nombre de services** pouvant être effectués au titre d'une seule et même journée **est fixé à 2**, et la durée maximale correspond à **7 heures**.

Le **travail hebdomadaire** quant à lui est fixé à **48 heures au maximum**, étant entendu que l'horaire moyen est quant à lui fixé à 44 heures sur une période de 12 semaines appréciées de manière consécutive.

L'**aménagement du temps de travail est possible** à condition :

- De négocier un accord sur cette thématique ;
- Ou d'appliquer les dispositions de la convention en l'absence d'accord ou de délégués syndicaux.

Enfin, le repos hebdomadaire des artistes lyriques s'apprécie à hauteur de 1 jour de repos fixe par semaine de travail.

• Les artistes lyriques sous CDD

La **durée de travail quotidien** des artistes engagés sous ce type de contrat de travail est également porté à **10 heures** en application des dispositions contenues au sein de l'article VI. 6 de la convention collective.

Les **périodes de répétitions sont organisées** de manière à ce que la journée de travail des salariés soit organisée **sous la forme de différents services** dont la durée est comprise **entre 2 et 4 heures**. Par ailleurs, il est important que le découpage du temps de travail comporte des temps de pause.

Les périodes de représentation sont d'une durée différente selon qu'il s'agisse d'un spectacle de durée normale ou de courte durée :

- **Durée normale** : le spectacle d'une durée normale (soit entre 1h30 et 3 heures) est joué au maximum **1 fois** le même jour ;
- **Courte durée** : il est possible que l'artiste considéré accomplisse **3 représentations** d'un spectacle de courte durée (soit 1 heure au maximum avec une tolérance de 10 %) au titre d'un même jour de travail.

Enfin, un **repos hebdomadaire de 35 heures** consécutives doit être alloué à l'artiste.

- *Titre VI : Organisation et durée du travail*
- *Titre XVI : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques*

e – Artistes du cirque

Il est de **principe** que le travail en répétition fasse l'objet de différents services qui s'étendent sur une **durée maximale de 4 heures**. Le temps de travail physique est limité à 7 heures par jour, et le maximum de répétitions par jour est porté à 2 services.

Enfin, en termes d'amplitude du travail, celle-ci ne peut dépasser 10 heures par jour, en sachant qu'une pause d'au moins 1 heure doit être aménagée lorsque le temps de travail quotidien excède 5 heures.

L'**organisation du travail** des artistes du cirque s'articule autour de différentes périodes :

- **Périodes de création** : il s'agit de périodes comprises entre la première ainsi que la dernière répétition au titre des représentations consécutives aux répétitions. Ces périodes **sont fractionnables**, et il convient de préciser le fait que chaque période donne lieu à ce que soit établi un contrat de travail.
- **Périodes de répétitions** : l'amplitude de travail journalier qui correspond à ces périodes s'élève à **10 heures**. Il convient de respecter un temps de pause de 15 minutes accordé en cours de répétition dès lors que sont accomplies 2 heures consécutives de travail.
- **Périodes de représentations** : l'artiste peut être sollicité au titre d'une ou plusieurs représentations au cours d'une seule et même journée de travail.

Il est possible que le salarié considéré accomplisse des répétitions au cours de la période de représentations, et celles-ci sont encadrées en termes de durée.

Il est à noter que **le temps de repos est reporté** pour les artistes qui sont tenus de démonter leur agrès après avoir accompli une représentation de cirque.

Il est accordé aux artistes la possibilité d'accomplir des actions culturelles ainsi que des activités connexes, mais dans la limite toutefois de 2 heures lorsque ceux-ci sont en représentation une journée.

Le temps de repos hebdomadaire s'élève à 35 heures consécutives.

L'habillement ainsi que les accessoires, qui sont imposés par l'entreprise dans laquelle l'artiste accomplit son activité professionnelle, **sont à la charge de l'employeur.**

Enfin, **au titre des déplacements et tournées**, lorsque l'artiste effectue un déplacement, celui-ci est accompli sous la responsabilité de l'employeur. L'amplitude de travail est quant à elle fixée à 13 heures, incluant ainsi la durée du voyage et le temps de repos.

Il convient de se reporter au calcul de l'amplitude journalière **lorsque l'artiste de cirque ne justifie d'aucun lieu de travail.**

De même, lorsque la durée du trajet est supérieure à 1 heure, le trajet réalisé entre le domicile de l'artiste de cirque et le lieu de départ du transport **est pris en compte dans le cadre du calcul de l'amplitude journalière.**

Le tableau suivant présente le temps de repos accordé après que l'artiste de cirque ait effectué un déplacement :

TEMPS DU VOYAGE	TEMPS DE REPOS
Moins de 2 heures	30 minutes
Entre 2 et 6 heures	½ du temps du voyage effectué
Supérieur à 6 heures	4 heures

- *Titre VI : Organisation et durée du travail*
- *Titre XVII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes du cirque*

► V – CONGÉS

1 – Congés payés

La convention collective prévoit l'attribution de **5 semaines de congés payés au minimum** sous réserve que le salarié considéré justifie d'une **ancienneté de 1 an**. Lorsque cette condition d'ancienneté est remplie, alors il bénéficie de **25 jours ouvrés** sur l'année, étant entendu que **la période de référence** se situe entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

L'employeur est tenu de **fixer la période de congés payés au 1er mars** de l'année de référence, tandis que **l'ordre des départs en congés** est quant à lui fixé **au 1er avril**.

La convention prévoit **une période de congé principal** dont la durée est fixée **entre 10 et 20 jours ouvrés** devant s'appliquer **entre le 1er mai et le 31 octobre**. Par conséquent, les jours restants seront pris par le salarié entre le 1er novembre de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante.

- *Titre IX : Congés*
- *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*
- *Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article IX.1 « congés payés », étendu par arrêté du 23 septembre 2022 (JORF n°0236 du 11 octobre 2022)*

2 – Congés exceptionnels

a – Congés de courte durée

Lorsque la convention traite des **congés de courte durée**, il s'agit en réalité des congés exceptionnels pris dans le cadre de la réalisation d'**événements familiaux** de type : mariage, décès, etc.

Ainsi, la convention **prévoit un tableau listant le nombre de jours de congés exceptionnels accordés en fonction du motif invoqué** par le salarié :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou conclusion d'un PACS du salarié	5 jours ouvrés non rémunérés à prendre au moment de l'événement. Ce congé ne pourra être décalé, excepté en cas d'accord avec la direction.
Mariage ou PACS d'un enfant	1 jour ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant quel que soit son âge si cet enfant décédé était lui-même parent	14 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	14 jours ouvrés rémunérés cumulables avec 8 jours ouvrables rémunérés au titre du congé de deuil
Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une sœur ou d'un frère, d'une demi-sœur, d'un demi-frère	3 jours ouvrés rémunérés
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	5 jours ouvrés rémunérés
Maladie d'un enfant moins d'un an	4 jours rémunérés par an + 1 jour non rémunéré À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant d'1 an à moins de 10 ans	4 jours rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant âgé de 10 à moins de 16 ans	3 jours non rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant de 10 ans à moins de 16 ans si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans	5 jours par an non rémunérés A la demande de l'employeur, le salarié doit être en mesure d'apporter la preuve de la maladie (certificat médical par exemple)

- Article IX. 3.1
- Avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels, étendu par arrêté du 22 mars 2024

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou conclusion d'un PACS du salarié	5 jours ouvrés non rémunérés à prendre au moment de l'événement. Ce congé ne pourra être décalé, excepté en cas d'accord avec la direction.
Mariage ou PACS d'un enfant	1 jour ouvré rémunéré

Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant quel que soit son âge si cet enfant décédé était lui-même parent	14 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés rémunérés cumulables avec 8 jours ouvrables rémunérés au titre du congé de deuil
Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	14 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une sœur ou d'un frère, d'une demi-sœur, d'un demi-frère	3 jours ouvrés rémunérés
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	5 jours ouvrés rémunérés
Maladie d'un enfant moins d'un an	4 jours rémunérés par an + 1 jour non rémunéré À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant d'1 an à moins de 10 ans	4 jours rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant âgé de 10 à moins de 16 ans	3 jours non rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant de 10 ans à moins de 16 ans si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans	5 jours par an non rémunérés A la demande de l'employeur, le salarié doit être en mesure d'apporter la preuve de la maladie (certificat médical par exemple)

▪ Avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels de courte durée (art. IX.3.1 de la convention), étendu par arrêté du 22 mars 2024 (JORF n°0078 du 03 avril 2024)

Toutefois, dans l'hypothèse où certaines de ces dispositions sont moins favorables que la loi, il convient d'appliquer les dispositions légales de l'article L. 3142-4 du Code du travail qui sont d'ordre public, à savoir :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage ou PACS du salarié	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrables
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrables
Décès d'un enfant	12 jours ouvrables (*)
Décès du conjoint ou partenaire du PACS ou du concubin	3 jours ouvrables
Décès du père ou de la mère	3 jours ouvrables
Décès du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours ouvrables

Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrables
Survenue d'un handicap chez son enfant	5 jours ouvrables

(*) En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, en plus et sur justification, à un congé de deuil de 8 jours.

b – Congé de solidarité familiale

En application des dispositions du code du travail, les salariés bénéficient d'un congé de solidarité familiale leur permettant de venir en aide aux membres de leurs familles ou à une personne partageant leurs domiciles, lorsque le pronostic vital de ces derniers est engagé en raison d'une pathologie.

Un certificat médical permet d'accorder ce congé au travailleur le nécessitant, en sachant qu'il s'agit d'un congé de 3 mois maximum dont les 2 premières semaines sont rémunérées (maintien du salaire intégral net).
Ce congé pourra aussi être transformé en activité partiel ou fractionné après accord de l'employeur.

Ce congé s'applique à tout salarié, sans aucune condition d'ancienneté, peu important la nature du contrat de travail.

c – Congé de solidarité internationale

Lorsque le salarié justifie de 12 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise dans laquelle il travaille, il lui est possible de solliciter auprès de son employeur le bénéfice d'un congé de solidarité internationale dont la durée est fixée à 6 mois. Il est à noter que le recours à ce congé entraîne nécessairement la suspension du contrat de travail durant la durée du congé.

d – Congé de proche aidant

La présente convention rappelle que le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, souhaitant suspendre son contrat de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

Ce proche doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

- Titre IX : Congés
- Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009
- Avenant du 22 septembre 2021 relatif aux congés exceptionnels, étendu par arrêté du 1er avril 2022

3 – Congés sans solde

Le texte conventionnel prévoit la possibilité pour les salariés de solliciter auprès de leur employeur un congé sans solde en vertu de circonstances exceptionnelles telles que :

- Une longue maladie ;
- Un grave accident ; du conjoint, concubin ou descendant ;
- Ou encore, l'adoption d'un enfant.

En termes de modalités applicables, il est convenu que chacune des demandes relatives à ce type de congés seront examinées séparément, et l'accord de la direction s'établira par écrit.

- Titre IX : Congés

VI – SALAIRES

1 – Salaires

a – Artistes dramatiques et chorégraphiques

	Salaires au 1er juin 2023	Salaires au 1er juin 2024
Artistes dramatiques	Période de création mensualisée	
Artistes chorégraphiques	Période de création mensualisée	
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (Stagiaires 1re année - 30 %/2e année - 15 %)	2 083,56	2 143,56

CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (Stagiaires 1re année - 30 %/2e année - 15 %)	2 192,37	2 252,37
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fractionnement (Stagiaires 1re année - 30 %/2e année - 15 %)	2 409,98	2 469,98
Artistes dramatiques	Répétitions	
Artistes chorégraphiques	Répétitions	
CDD < 1 mois, service répétition (Stagiaires 1re année - 30 %/2e année - 15 %)	58,42	61,05
Artistes dramatiques	Représentations	
Artistes chorégraphiques	Représentations	
CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (Stagiaires 1re année - 30 %/2e année - 15 %)		
- si 1 ou 2 cachets dans le mois ;	152,69	159,56
- si plus de 2 cachets dans le mois.	132,87	138,85

b – Minima conventionnels des artistes musiciens

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature		
	Salaires au 1er juin 2023	Salaires au 1er juin 2024
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois		
- tuitiste	3 190,97	3 250,97
- soliste	3 304,52	3 364,52
- chef de pupitre		
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	3 520,29	3 580,29
Rémunération au cachet		
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :		
Au-delà, au pro rata temporis	112,40	116,34
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A		

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
	Salaires au 1er juin 2023	Salaires au 1er juin 2024
Rémunération mensualisée		
- CDI, minimum brut mensuel	2 799,19	2 859,19
- CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 859,06	2 919,06
- CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	3 017,15	3 077,15
Rémunération au cachet		
Répétitions :		
- journée de 2 services (6 heures et pro rata temporis au-delà)	158,73	164,29
- garantie journalière si service totalement isolé	112,40	116,34
Représentations :		

- cas général	158,73	164,29
- 7 représentations ou plus par 15 jours	139,68	144,57
Répétitions et représentations :		
- journée avec un service de répétition et un service de représentation	243,11	251,62

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
	Salaires au 1er juin 2023	Salaires au 1er juin 2024
Rémunération mensualisée		
- CDI, minimum brut mensuel	2 754,03	2 814,03
- CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 859,06	2 919,06
- CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel 2 835,44	3 017,15	3 077,15
Rémunération au cachet		
- journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	112,51	116,45
- garantie journalière si service isolé	84,38	87,33
Représentations :		
- cas général	158,73	164,29
- 7 représentations ou plus par 15 jours	139,68	144,57
Salles musiques actuelles < 300 places	112,40	116,34
Première partie	112,40	116,34
Plateau découverte	112,40	116,34

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
	Salaires au 1er juin 2023	Salaires au 1er juin 2024
Rémunération mensualisée		
- CDI, minimum brut mensuel	2 754,14	2 814,14
- CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 859,06	2 919,06
- CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	3 017,15	3 077,15
Rémunération au cachet		
- répétitions, un service de 3 heures	112,40	116,34
- représentation	112,40	116,34

c – Minima conventionnels des artistes lyriques

Artiste de chœur		
	Salaires au 1er juin 2023	Salaires au 1er juin 2024
Rémunération mensualisée		
CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :		
- de la 1re à la 3e année	2 083,56	2 143,56
- de la 4e à la 6e année	2 132,52	2 192,52
- de la 7e à la 9e année	2 202,78	2 262,78
- de la 10e à la 12e année	2 275,51	2 335,51
- de la 13e à la 15e année	2 350,77	2 410,77
- de la 16e à la 18e année	2 417,55	2 477,55

- à partir de la 19e année	3 % tous les 3 ans	
CDD droit commun > 1 mois	2 083,56	2 143,56
CDD U > 1 mois	2 199,69	2 259,99
Rémunération au cachet		
Répétitions :		
- journée de 2 services	136,18	140,95
- garantie journalière si service totalement isolé	102,15	105,72
Représentations :		140,95
- cas général	136,18	140,95
- période continue > à 1 semaine	99,16	102,63
Répétitions et représentations :		
- journée avec un service de répétition et un service de représentation	220,57	228,29
- prime de feux visée à l'article XVI.5	61,14	61,14

Artiste lyrique soliste		
	Salaires au 1er juin 2023	Salaires au 1er juin 2024
Rémunération mensualisée		
- CDI, minimum brut mensuel	2 540,65	2 600,65
- CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 540,65	2 600,65
- CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 781,66	2 841,66
Rémunération au cachet		
Répétitions :		
- journée de 2 services	158,73	164,29
- garantie journalière si service totalement isolé	112,4	116,34
Représentations :		
- cas général	158,73	164,29
- période continue > à 1 semaine	139,68	144,57
Répétitions et représentations :		
- journée avec un service répétition et un service représentation	243,11	251,62

d – Minima conventionnels des artistes de cirque

Exploitation des spectacles :

Nombre de cachet par mois	1 à 2		+ de 2		Salaire mensuel	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	152,69	159,56	132,87	138,85	2 192,37	2 252,37
Plateau supérieur à 5 artistes	132,87	138,85	132,87	138,85	2 192,37	2 252,37

Répétitions/Création :

	Salaires au 1er juin 2023	Salaires au 1er juin 2024
Cachet de base par jour	116,85	122,10
Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet	58,42	61,05

Salaire mensuel	2 192,37	2 252,37
-----------------	----------	----------

e – Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Groupe	Échelon					
	1	2	3	4	5	6
Salaires au 1er juin 2023						
1	3 435,87	3 538,95	3 642,02	3 745,10	3 848,17	3 951,25
2	2 674,91	2 755,16	2 835,40	2 915,65	2 995,90	3 076,15
3	2 462,44	2 536,31	2 610,19	2 684,06	2 757,93	2 831,81
4	2 264,51	2 332,45	2 400,38	2 468,32	2 536,25	2 604,19
5	1 931,44	1 989,38	2 047,33	2 105,27	2 163,21	2 221,16
6	1 810,99	1 865,32	1 919,65	1 973,98	2 028,31	2 082,64
7	1 751,69	1 804,24	1 856,79	1 909,34	1 961,89	2 014,44
8	1 724,42	1 776,15	1 827,89	1 879,62	1 931,35	1 983,08
9	1 710,58	1 761,90	1 813,21	1 864,53	1 915,85	1 967,17
Salaires au 1er juin 2024						
1	3 495,87	3 600,75	3 705,62	3 810,50	3 915,37	4 020,25
2	2 734,91	2 816,96	2 899,00	2 981,05	3 063,10	3 145,15
3	2 522,44	2 598,11	2 673,79	2 749,46	2 825,13	2 900,81
4	2 234,21	2 394,25	2 463,98	2 533,72	2 603,45	2 673,19
5	1 991,44	2 051,18	2 110,93	2 170,67	2 230,41	2 290,16
6	1 870,99	1 927,12	1 983,25	2 039,38	2 095,51	2 151,64
7	1 811,69	1 866,04	1 920,39	1 974,74	2 029,09	2 083,44
8	1 784,42	1 837,95	1 891,49	1 945,02	1 998,55	2 052,08
9	1 770,58	1 823,70	1 876,81	1 929,93	1 983,05	2 036,17

Groupe	Échelon					
	7	8	9	10	11	12
Salaires au 1er juin 2023						
1	4 054,33	4 157,40	4 260,48	4 363,55	4 466,63	4 569,71
2	3 156,39	3 236,64	3 316,89	3 397,14	3 477,38	3 557,63
3	2 905,68	2 979,55	3 053,43	3 127,30	3 201,17	3 275,05
4	2 672,12	2 740,06	2 807,99	2 875,93	2 943,86	3 011,80
5	2 279,10	2 337,04	2 394,99	2 452,93	2 510,87	2 568,82
6	2 136,97	2 191,30	2 245,63	2 299,96	2 354,29	2 408,62
7	2 066,99	2 119,54	2 172,10	2 224,65	2 277,20	2 329,75
8	2 034,82	2 086,55	2 138,28	2 190,01	2 241,75	2 293,48
9	2 018,48	2 069,8	2 121,12	2 172,44	2 223,75	2 275,07
Salaires au 1er juin 2024						
1	4 125,13	4 230,00	4 334,88	4 439,75	4 544,63	4 649,51
2	3 227,19	3 309,24	3 391,29	3 473,34	3 555,38	3 637,43
3	2 976,48	3 052,15	3 127,83	3 203,50	3 279,17	3 354,85
4	2 742,92	2 812,66	2 882,39	2 952,13	3 021,86	3 091,60
5	2 349,90	2 409,64	2 469,39	2 529,13	2 588,87	2 648,62
6	2 207,77	2 263,90	2 320,03	2 376,16	2 432,29	2 488,42
7	2 137,79	2 192,14	2 246,50	2 300,85	2 355,20	2 409,55
8	2 105,62	2 159,15	2 212,68	2 266,21	2 319,75	2 373,28
9	2 089,28	2 142,40	2 195,52	2 248,64	2 301,75	2 354,87

▪ Avenant du 2 mai 2023 à l'accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires pour

l'année 2023, étendu par arrêté du 14 août 2023 (JORF n°0194 du 23 août 2023)

▪ Accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024, étendu par arrêté du 23 juillet 2024 (JORF n°0189 du 9 août 2024)

2 – Heures supplémentaires

Il est de principe que l'accomplissement d'heures au-delà de la durée hebdomadaire de travail (fixée à 35 heures) ouvre droit à une majoration de ces heures.

La convention collective prévoit les règles de majoration suivantes dans le cadre de :

- **L'annualisation du temps de travail des salariés dont l'emploi est autre qu'artistique** : il convient de majorer les heures supplémentaires accomplies **au-delà des 1 575 heures** par an à hauteur de **25 %** pour les 80 premières heures supplémentaires, et **50 %** pour les 50 heures suivantes ;
- **L'aménagement du temps de travail** : aucune majoration n'est prévue en ce qui concerne les heures qui ont été accomplies au-delà des 35 heures hebdomadaires mais sans toutefois dépasser 48 heures ;
- **La conclusion d'un CDI** : au titre du contrat à durée indéterminée intermittent, le dépassement de l'horaire de travail contractuel est possible à condition que le total de ces heures ne dépasse pas le tiers de la durée prévue au contrat.

En ce qui concerne l'horaire hebdomadaire moyen, les heures de travail supplémentaires sont majorées, ou bien, elles octroient un repos compensateur au salarié concerné.

S'agissant de la majoration, il convient de procéder de la manière suivante pour connaître le montant de la majoration applicable :

- Lorsque les heures supplémentaires **ont été accomplies à l'intérieur du contingent annuel** les heures sont majorées à hauteur de **25 %** pour les 80 heures supplémentaires et **50 %** pour les 50 heures suivantes ;
- Tandis que lorsque les heures supplémentaires **ont été réalisées au-delà du contingent annuel(*)**, alors le montant de la majoration applicable s'élève à **50 %**.

(*) Il est à noter que les heures qui sont accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires donnent également droit à une **contrepartie obligatoire** s'établissant **sous la forme d'un repos** qui s'établit à hauteur de :

- **50 %** pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- **100 %** pour les entreprises de plus de 20 salariés.

▪ Titre X : Rémunération du travail

▪ Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009

3 – Heures complémentaires

A l'instar des heures supplémentaires, les heures complémentaires sont elles aussi rémunérées, et ce, à hauteur de **25 %** dès lors que le nombre total de ces heures excède 1/10e des heures annuelles contractuelles.

En ce qui concerne plus particulièrement les salariés dont le contrat de travail est un CDI, il s'avère qu'il convient de différencier 2 types de situations :

- Lorsque le nombre des heures complémentaires **ne dépasse pas le 1/10e** du nombre total des heures de travail inscrites au sein du CDI : dans ce cas-là, les heures complémentaires réalisées n'ouvrent droit à **aucune majoration** exceptée l'indemnité spéciale CDI ;
- Lorsque le nombre des heures complémentaires **dépasse le 1/10e** du nombre total des heures de travail inscrites au sein dudit CDI : alors il convient de se reporter aux dispositions contenues au sein du Code du travail.

▪ Titre VI : Organisation et durée du travail

▪ Accord du 25 mai 2010 modifiant la convention, étendu par arrêté du 23 mars 2011

4 – Travail de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une majoration calculée comme suit :

- Les heures accomplies **entre 2 heures et 7 heures du matin** au titre d'un **festival d'été de plein air** donnent lieu à une majoration de **15 %** ;
- Et celles accomplies **entre 1 heure et 6 heures du matin** dans **tous les autres cas** donnent également lieu à une majoration de **15 %**.

▪ Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009

5 – Congés spectacles

Au titre des congés spectacles, les partenaires sociaux ont fixés au sein de la convention collective les plafonds relatifs :

- **Aux emplois qui ne disposent d'aucun minima dans la CCN** : il s'agit des metteurs en scène, chorégraphes et maîtres de ballet pour lesquels le plafond est fixé à **375 €**, ainsi que des chefs d'orchestres et concertistes solistes dont le plafond est fixé à **860 €** ;
- **Aux emplois qui disposent de minima dans la CCN** : pour lesquels, les plafonds correspondent à **3 fois le montant des minima** applicables en ce qui concerne les cachets.

▪ *Accord du 4 mai 2017 relatif aux plafonds des congés spectacles, non étendu*

VII – PRIMES ET INDEMNITÉS

1 – Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement conventionnelle se calcule de la manière suivante :

- **A compter de 1 an d'ancienneté et quel que soit le motif du licenciement individuel** : l'indemnité correspond à **1/5 de mois de salaire** par année d'ancienneté ;
- **A compter de 1 an d'ancienneté et s'il s'agit d'un licenciement individuel pour motif économique** : l'indemnité correspond cette fois-ci à **1/2 mois de salaire** par année d'ancienneté ;
- **A compter de 2 ans d'ancienneté et quel que soit le motif du licenciement individuel** : l'indemnité correspondra également à **1/2 mois de salaire** par année de présence.

▪ *Article V.11 de l'avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

2 – Indemnité de départ et de mise à la retraite

Il est à noter que l'employeur souhaitant mettre son salarié en retraite, ou le salarié souhaitant partir de lui-même en retraite **doit en informer l'autre partie avant l'expiration d'un préavis de 3 mois**, et ce, par voie de **lettre recommandée**.

Le tableau suivant dresse le montant afférent au départ ou mise à la retraite du salarié :

ANCIENNETE	MONTANT DE L'INDEMNITE
Entre 2 et 5 ans	1/10e de mois de salaire par année d'ancienneté
Après 5 ans	1 mois de salaire
Après 10 ans	1 mois 1/2 de salaire
Après 15 ans	2 mois 1/2 de salaire
Après 20 ans	3 mois 1/2 de salaire
Après 25 ans	4 mois de salaire
Après 30 ans	4 mois 1/2 de salaire

▪ *Titre V : Dispositions relatives à l'emploi*

3 – Indemnité de panier

Au titre de l'indemnité de panier, les temps de pause suivants doivent être respectés par les salariés :

- **1 heure** de pause à l'heure du repas allouée entre deux périodes de travail (entre 11h30 et 14h30 ou entre 18h et 21h) ;
- **Ou 45 minutes** dans la mesure où il s'agit d'une journée de travail en continu.

A titre informatif, **dans le cadre du travail de nuit** cette indemnité est également accordée en sachant qu'elle est assortie d'une **pause de 30 minutes**.

Le montant de la prime de panier a été fixé à **10,76 €**.

▪ *Accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024, étendu par arrêté du 23 juillet 2024 (JORF n°0189 du 9 août 2024)*

4 – Indemnité de transport

L'indemnité de transport est **déterminée au titre d'une négociation** effectuée entre la direction et les délégués du personnel ou délégués syndicaux.

▪ *Titre VII : Primes et indemnités diverses*

5 – Indemnité de déplacement

L'**indemnité de déplacement se matérialise sous la forme d'un remboursement forfaitaire** correspondant aux frais supplémentaires qui ont été fait par le salarié au titre de la nourriture et de son hébergement.

Le montant ainsi que la revalorisation de cette indemnité est **négocié annuellement au titre de la négociation annuelle de branche**.

A titre informatif, il est **possible de ventiler (fractionner) cette indemnité** dans la mesure où le départ ou le retour s'accomplit dans la journée.

De même, **lorsque le déplacement s'effectue dans un pays étranger à la France**, le paiement de l'indemnité s'effectuera en **application de la monnaie locale**, étant entendu qu'elle ne pourra pas être inférieure aux usages ou aux tarifs qui sont applicables au sein du pays dans lequel le salarié se trouve.

Le montant de l'indemnité de déplacement est effectué comme suit :

	Du 1er juin au 31 août 2024	A partir du 1er septembre 2024
Indemnité de déplacement (Article. VIII)	112,90 € ventilé comme suit : 20,20 € chaque repas principal ; 72,50 € chambre et petit déjeuner ; 7 € le petit déjeuner seul.	115,70 € ventilé comme suit : 20,70 € chaque repas principal ; 74,30 € chambre et petit déjeuner ; 7,30 € le petit déjeuner seul.

▪ *Titre VIII : Déplacements et tournées, voyages*

▪ *Accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024, étendu par arrêté du 23 juillet 2024 (JORF n°0189 du 9 août 2024)*

6 – Indemnité de repas

Une indemnité de repas est allouée aux artistes musiciens dans le cadre des grands déplacements que nécessite leur activité professionnelle. S'agissant du règlement de cette indemnité, la convention indique qu'il revient à l'employeur de choisir entre les 3 modalités de paiement suivantes :

- Versement d'une indemnité conventionnelle forfaitaire ;
- Prise en charge des frais réels ;
- Remboursement des frais réalisés par le salarié.

▪ *Titre VIII : Déplacements et tournées, voyages*

▪ *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

7 – Vêtements de travail et de sécurité

En ce qui concerne la prise en charge des vêtements de travail et de sécurité, il convient de distinguer 2 types de personnel :

- **Personnel permanent** : Les tenues de travail du personnel permanent doivent être fournies par la direction de chaque établissement, en sachant que lorsque ces tenues sont imposées par celles-ci, l'entretien et le renouvellement des tenues est assuré par la direction ;
- **Personnel en CDD** : ceux-ci ne se voient fournir aucune tenue de travail par la direction, excepté dans la mesure où la réglementation le demande.

S'agissant des équipements de protection et de sécurité pour le personnel en CDD, dès lors que la réglementation l'exige, il est prévu que le personnel CDD soit tenu de les porter. Toutefois, il est à noter que **la direction n'est pas tenue de fournir ces équipements**, tout comme la contribution à leur achat ainsi que leur entretien.

▪ *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

8 – Feu

Les indemnités suivantes sont versées selon les modalités ci-dessous présentées :

- **Indemnité « feu habillé »** : elle est versée lorsque le salarié fournit lui-

même la tenue qu'il doit porter lors de ses interventions sur le plateau afin d'effectuer ses prestations de travail à la vue du public, ou lorsqu'il en assure l'entretien. Le montant de cette prime s'élève à **13,30 €** ;

- **Indemnité « feu de participation au jeu »** : celle-ci lui est versée lorsqu'il participe au spectacle au-delà du simple exercice de sa fonction. Cette prime a été fixée au montant de **17,51 €**.

Pour information, lorsque le salarié n'est pas tenu de revêtir une tenue particulière au titre de ses interventions sur scène à la vue du public, alors ce dernier ne perçoit aucune indemnité.

▪ *Accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024, étendu par arrêté du 23 juillet 2024 (JORF n°0189 du 9 août 2024)*

9 – Prime de dépassement du temps d'un service

Cette prime concerne les artistes lyriques engagés sous CDI ou CDD en ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent. En effet, la convention indique que dans la mesure où le temps consacré aux répétitions générales ou de spectacles est dépassé de **3 minutes** au maximum, le salarié ne se voit accorder aucune rémunération supplémentaire.

Toutefois, dans la mesure où le temps de dépassement est supérieur à **3 minutes** et inférieur à **15 minutes**, alors l'artiste lyrique percevra une prime dont le montant s'élève à ¼ d'heure.

Il est à noter que pour tout ¼ d'heure complémentaire entamé, il convient d'allouer une prime dont le montant est calculé de la manière suivante :

- **25 %** lorsque le 1er et le 2e ¼ d'heure complémentaires sont accomplis ;
- **33 %** lorsque les 3e et 4e ¼ d'heures sont accomplis ;
- **50 %** au-delà du 4e ¼ d'heures.

▪ *Titre XVI : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques*

▪ *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

10 – Indemnité de double résidence et de changement de résidence

La convention collective indique les modalités à suivre en ce qui concerne :

- **L'indemnité de double résidence pendant la période d'essai** : fixée à 50 % de l'indemnité journalière de déplacement ;
- **L'indemnité de changement de résidence et d'installation** : fixée d'un commun accord entre le salarié et son employeur.

▪ *Titre VII : Primes et indemnités diverses*

11 – Indemnités d'installation et de double résidence

Les modalités afférentes à l'indemnité de grand déplacements des artistes dramatiques, chorégraphiques, musiciens, lyriques et du cirque sont différentes selon la durée du contrat de travail du salarié considéré :

- CDD de **moins de 3 mois (*)** : l'indemnité de grand déplacement est versée au salarié durant toute la durée du contrat de travail ;
- CDD **entre 3 et 9 mois** : le versement de l'indemnité sera effectué durant les 3 premiers mois du contrat, tandis que pour le 4e et 9e mois elle se limitera au découcher ;
- CDD de **plus de 9 mois** : l'indemnité d'installation sera versée au salarié durant les 30 premiers jours.

(*) *Les artistes du cirque ne sont pas concernés par cette disposition.*

▪ *Titre XIII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes dramatiques*

▪ *Titre XIV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques*

▪ *Titre XV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes musiciens*

▪ *Titre XVI : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques*

▪ *Titre XVII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes du cirque*

▪ *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

12 – Indemnisation des frais de repas et de transport

L'indemnisation des frais de repas et de transport concerne les organisations syndicales qui siègent au sein de la commission mixte nationale. En effet, les représentants des fédérations syndicales représentatives sur le plan national bénéficient d'une telle indemnisation.

Les modalités suivantes indiquent que :

- Seuls les **frais de transport** des délégués résidant en-dehors de la région

parisienne sont pris en charge ;

- Et le remboursement **des frais de repas** s'établit à partir du tarif de défraiement prévu au sein de la convention collective.

▪ *Accord du 24 février 1996 relatif aux frais de transport et de repas des organisations syndicales siégeant à la commission mixte nationale, non étendu*

13 – Indemnité d'équipement

L'indemnité d'équipement est fixée à **1,59€**.

Pour rappel, cette indemnité concerne les salariés sous contrat à durée déterminée qui ont pour obligation de porter les équipements leur assurant protection et sécurité.

▪ *Accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024, étendu par arrêté du 23 juillet 2024 (JORF n°0189 du 9 août 2024)*

VIII – MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

1 – Maladie

Emplois non artistiques : L'absence du salarié du fait de sa maladie ne peut avoir pour effet de rompre le contrat de travail. En effet, la convention collective prévoit que le **salaires** du travailleur en arrêt maladie **doit être maintenu** à hauteur de :

Ancienneté	Montant et durée de l'indemnisation
Entre 6 mois et 1 an	1 mois à 100% et 1 mois à 75%
Au-delà de 6 mois	3 mois à 100% et 3 mois à 75%

▪ *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

2 – Accident du travail

Le présent texte conventionnel indique que le salarié en arrêt de travail du fait d'un accident du travail **perçoit l'intégralité de son salaire** durant la période correspondant au versement des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

A titre informatif, le **salarié est réintégré de plein droit** au sein de l'entreprise dans laquelle il accomplit son activité professionnelle **dès lors que son contrat de travail prend fin.**

▪ *Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

IX – MATERNITÉ

1 – Congé maternité

La salariée en congé de maternité perçoit l'intégralité de son salaire. De même, il est **possible** pour cette dernière de **bénéficier d'un congé sans solde supplémentaire**, étant précisé que ce congé ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son droit à réintégration et à l'ancienneté.

Il est admis que le congé de maternité puisse être prolongé de 5 semaines dès lors que la pénibilité au travail a été reconnue par la médecine du travail, et la salariée enceinte **a droit à 1 heure de repos quotidien** à compter du jour de la déclaration de sa grossesse, et ce, jusqu'au début de son congé.

Les partenaires sociaux ont tenu à rappeler au sein de l'accord du 3 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **que les salariées enceintes bénéficient d'une protection contre les discriminations.** Par ailleurs, une attention particulière est portée sur **l'affectation temporaire au sein d'un autre emploi** des salariées enceintes.

▪ *Titre IX : Congés*

▪ *Accord du 3 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, étendu par arrêté du 3 juin 2013*

2 – Congés liés à la paternité

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie aussi d'une **autorisation**

d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux au plus.
Précision faite du fait que ces absences ne peuvent entraîner une diminution de la rémunération du salarié.

▪ *Avenant du 22 septembre 2021 relatif aux congés exceptionnels, étendu par arrêté du 1er avril 2022*

3 – Congés de naissance

La présente convention précise que le congé de naissance de 3 jours bénéficie au salarié père de l'enfant biologique ou adopté, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour ce salarié. La nature du contrat de travail n'a aucune incidence sur ce congé.

Dans l'hypothèse de naissances multiples, le salarié devra bénéficier d'un seul congé de 3 jours.

En cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père pourra décider de suspendre son contrat de travail, et ce, durant une période de 10 semaines au plus à compter de la naissance de l'enfant.

Dans cette même hypothèse, si le père assume la charge de 3 enfants le congé sera porté à 18 semaines, et à 22 semaines en cas de naissances multiples.

La rémunération du salarié devra être maintenue en net durant ce congé.

▪ *Avenant du 22 septembre 2021 relatif aux congés exceptionnels, étendu par arrêté du 1er avril 2022*

4 – Congé de paternité et d'accueil d'un enfant

Peu important la nature du contrat de travail du salarié et sans aucune condition d'ancienneté, le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil d'un enfant qui s'ajoute au congé de naissance.

La durée de ce congé est de 25 jours calendaires et pourra être portée à 32 jours calendaires dans l'hypothèse de naissances multiples.

Pou rappel, ce congé est considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

5 – Congé d'adoption

Le ou la salarié(e) détenteur d'un agrément d'adoption a la possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré lorsque celui-ci ou celle-ci se rend dans les départements ou collectivités d'Outre-mer ou à l'étranger dans le but d'adopter un ou plusieurs enfants.

A titre informatif, l'employeur n'est pas obligé de maintenir le salaire durant ce **congé de 6 semaines au maximum**.

Le tableau suivant reprend la **durée du congé au moment de l'adoption** :

Enfants déjà à charge	Enfants adoptés	Congés (en semaines)	Durée du congé (Ce congé est réparti entre les 2 parents salariés lorsque ces derniers décident de répartir entre eux la prise du congé)
Aucun ou un	1	16	16 semaines + 25 jours
	2 ou +	22	22 semaines + 25 jours
Deux ou plus	1	18	18 semaines + 25 jours
	2 ou +	22	22 semaines + 32 jours

Enfin, le congé d'adoption se cumule avec le congé légal rémunéré de 3 jours lié à l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

▪ *Avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels, étendu par arrêté du 22 mars 2024*

6 – Congés pour PMA

La présente convention précise que la salariée engagée dans un processus de PMA se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées.

Ces absences devront être rémunérées par l'employeur.

▪ *Avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels, étendu par arrêté du 22 mars 2024*

7 – Congé parental d'éducation

Ce congé permet au salarié ou à la salariée détenant au moins 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise, de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans.

Le salarié aura dans ce cas la garantie de retrouver à l'issue de ce congé, l'emploi précédent ou un emploi similaire.

Ce congé pourra être total ou à temps partiel.

Enfin, il est nécessaire de préciser que ce congé doit d'abord comprendre une phase initiale d'une durée d'un an au maximum. Ensuite, ce congé pourra être prolongé 2 fois, prise en compte du fait que chaque prolongation peut avoir une durée différente de celle de la phase initiale.

▪ *Avenant du 22 septembre 2021 relatif aux congés exceptionnels, étendu par arrêté du 1er avril 2022*

► X – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

En ce qui concerne l'**adhésion** des entreprises et l'**affiliation** de leur personnel, il est convenu que cela soit effectué auprès des caisses de retraites qui relèvent du **groupe Audiens**.

Le tableau suivant permet de répertorier les catégories de salariés concernées par la retraite complémentaire, ainsi que le montant du taux contractuel :

STATUT	REGIME	TAUX DE COTISATION
Cadres permanents et intermittents	Obligatoire	16,65 %
Cadres permanents et intermittents	Complémentaire (AGIRC)	16,24 %
Cadres permanents	Complémentaire (ARCCO)	6 %
Cadres intermittents	Complémentaire (ARCCO)	6 %
Agents de maîtrise permanents	Complémentaire (ARCCO)	Tranche 1 : 6 % Tranche 2 : 16 %
Agents de maîtrise intermittents	Complémentaire (ARCCO)	Tranche 1 : 6 % Tranche 2 : 16 %
Employés et ouvriers permanents (sauf artistes)	Complémentaire (ARCCO)	Tranche 1 : 6 % Tranche 2 : 16 %
Employés et ouvriers intermittents (sauf artistes)	Complémentaire (ARCCO)	Tranche 1 : 6 % Tranche 2 : 16 %
Artistes non cadres	Complémentaire (ARCCO)	Tranche 1 : 7 % Tranche 2 : 16 %

▪ *Accord du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009*

► XI – RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FRAIS DE SANTÉ

1 – Prévoyance

a – Organisme assureur

L'avenant en date du 26 juin 2008 relatif à la prévoyance indique que l'institution de prévoyance **Audiens Prévoyance** est en charge de la garantie des risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès des salariés soumis au texte même de la convention collective.

b – Salariés permanents

Au sein de la catégorie des salariés permanents qui relèvent de la présente convention collective, il est possible de distinguer différentes catégories de salariés,

celles-ci sont les suivantes :

- **Salariés permanents cadres**

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance institué en faveur des salariés permanents les cadres qui sont sous CDD ou CDI, que ceux-ci soient affiliés au régime français ou local (de l'Alsace-Moselle) de la sécurité sociale.

En termes de cotisations, celles-ci s'élèvent à :

- **1,50 %** pour les salaires limités à la tranche 1 (soit 0,82 % pour la garantie décès et 0,68 % pour la garantie incapacité-invalidité) ;
- **0,81 %** pour les salaires supérieurs à la tranche 1 et inférieurs à la tranche 2 (pour les garanties relatives à l'incapacité-invalidité).

La convention collective présente l'ensemble des prestations qui sont accordées aux cadres permanents :

- Garantie **décès** (garantie capital décès toutes causes, invalidité permanente totale, garantie capital orphelin de père et de mère ou double effet, capital décès accidentel ou invalidité permanente totale accidentelle et garantie frais d'obsèques) ;
- Garantie en cas **d'incapacité et d'invalidité** (incapacité temporaire de travail, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente).

Le montant des prestations allouées aux salariés cadres est retranscrit au sein du tableau ci-dessous :

PRESTATION	INDEMNISATION
Décès toutes causes	Capital dont le montant est fixé à 350 % de la tranche 1, une majoration de 100 % de la tranche 1 étant accordée par enfant à charge
Invalidité permanente totale	Le capital décès pour toutes causes peut être versé par anticipation au salarié
Garantie orphelin de père et de mère ou de double effet	Le capital décès pour toutes causes peut être versé par anticipation aux enfants lorsque le conjoint survivant décède avant l'âge de 65 ans et dans un temps simultané ou postérieur au salarié décédé
Décès accidentel ou invalidité permanente totale accidentelle	Dans ce genre de situation, un capital supplémentaire correspondant au capital décès pour toutes causes est versé au salarié victime de l'accident
Frais d'obsèques	Une indemnité égale à 100 % du plafonds mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès est versé au salarié en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge
Incapacité temporaire de travail	A compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu le salarié perçoit une indemnité dont le montant est fixé comme suit : - 80 % T1 - 60 % T2 porté à 90 % T2 lorsque le salarié a 3 enfants et plus à charge au sens de la sécurité sociale
Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente	- Invalidité de 1 ^e catégorie / taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 % : 52,50 % T1 - Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2

- **Salariés permanents non cadres**

A l'instar des salariés permanents cadres, les salariés permanents non cadres bénéficient des modalités applicables à la prévoyance, et ce, qu'ils soient sous CDD ou CDI, et qu'ils soient affiliés sous le régime français ou local (de l'Alsace-Moselle) de sécurité sociale.

Les entreprises concernées par la convention collective doivent s'acquitter d'un montant de cotisation fixé à **0,95 % de la rémunération limitée à la tranche 1** (soit 0,44 % des garanties décès et 0,51 % des garanties incapacité-invalidité).

Enfin, les prestations accordées aux salariés permanents non cadres sont les suivantes :

- Garantie **décès** (garantie capital décès toutes causes, invalidité permanente totale, garantie capital orphelin de père et de mère ou double effet, capital décès accidentel ou invalidité permanente totale accidentelle et garantie frais d'obsèques) ;
- Garantie en cas **d'incapacité et d'invalidité** (incapacité temporaire de travail, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente).

Le montant des prestations allouées aux salariés cadres est retranscrit au sein du tableau ci-dessous :

PRESTATION	INDEMNISATION
Décès toutes causes	Capital dont le montant est fixé à 350 % de la tranche 1, une majoration de 100 % de la tranche 1 étant accordée par enfant à charge
Invalidité permanente totale	Le capital décès pour toutes causes peut être versé par anticipation au salarié
Garantie orphelin de père et de mère ou de double effet	Le capital décès pour toutes causes peut être versé par anticipation aux enfants lorsque le conjoint survivant décède avant l'âge de 65 ans et dans un temps simultané ou postérieur au salarié décédé
Décès accidentel ou invalidité permanente totale accidentelle	Dans ce genre de situation, un capital supplémentaire correspondant au capital décès pour toutes causes est versé au salarié victime de l'accident
Frais d'obsèques	Une indemnité égale à 100 % du plafonds mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès est versé au salarié en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge
Incapacité temporaire de travail	A compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu le salarié perçoit une indemnité dont le montant est fixé comme suit : - 80 % T1
Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente	- Invalidité de 1 ^e catégorie / taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 % : 52,50 % T1 - Invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégorie ou taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % : 80 % T1

c – Salariés intermittents

Les salariés intermittents bénéficient de garanties de prévoyance qui sont complémentaires à celles qui ont été instituées par l'accord collectif interbranches de prévoyance des intermittents, mais sous réserve qu'ils soient affiliés au régime français ou local (de l'Alsace-Moselle) de sécurité sociale.

Le montant des cotisations qui sont acquittées par les entreprises concernées s'élève à :

- **0,45 %** de la rémunération limitée à la tranche 1 ;
- **0,95 %** de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2.

Les prestations auxquelles ont droit les salariés intermittents sont les suivantes :

- Garantie **décès** (garantie capital décès toutes causes, invalidité permanente totale, garantie capital orphelin de père et de mère ou double effet) ;
- Garantie en cas **d'incapacité et d'invalidité** (incapacité temporaire de travail, rente d'invalidité ou d'incapacité permanente).

Le montant des prestations accordées aux salariés intermittents est relaté au sein du tableau ci-dessous :

PRESTATION	INDEMNISATION
Décès toutes causes	Capital dont le montant est fixé à 150 % de la base de prestations limitée à la tranche 1
Invalidité permanente totale	Le capital décès pour toutes causes peut être versé par anticipation au salarié
Garantie orphelin de père et de mère ou de double effet	Le capital décès pour toutes causes peut être versé par anticipation aux enfants lorsque le conjoint survivant décède avant l'âge de 65 ans et dans un temps simultané ou postérieur au salarié décédé
Incapacité temporaire de travail	A compter du 91 ^e jour d'arrêt de travail continu le salarié perçoit une indemnité dont le montant est fixé comme suit : - 80 % T1 - 60% T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 enfants et lus à charge au sens de la sécurité sociale
Rente d'invalidité ou	- Invalidité de 1 ^e catégorie / taux d'incapacité compris

d'incapacité permanente	entre 33 % et 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2 - Invalidité de 2e et 3e catégorie ou taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2
-------------------------	---

En ce qui concerne les salariés intermittents cadres, les artistes, ainsi que les salariés intermittents techniques non cadres, des particularités leur sont applicables au niveau du montant de leurs cotisations :

- Les salariés intermittents cadres et les artistes se voient attribuer des taux de cotisations prévoyance qui sont imposés par l'accord collectif interbranches de prévoyance des salariés intermittents du spectacle ;
 - En revanche, en ce qui concerne les salariés intermittents techniques non cadres, le montant de la cotisation de prévoyance qui leur est attaché correspond à **1,05 % de la rémunération limitée à la tranche 1**.
- Titre XII : Retraite et prévoyance
 - Avenant du 26 juin 2008 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 21 avril 2009
 - Accord du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention, étendu par arrêté du 23 décembre 2009
 - Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective, étendu par arrêté du 7 juillet 2016
 - Avenant du 9 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, étendu par arrêté du 6 février 2017

2 – Frais de santé

a – Bénéficiaires

Le régime relatif aux frais de santé est applicable aux salariés permanents qu'ils soient cadres ou non cadres, en CDD ou CDI, et sans qu'ils aient à justifier d'une quelconque durée d'ancienneté. Il s'agit d'un régime obligatoire, toutefois des dispenses d'affiliation sont prévues par la convention collective.

b – Organisme assureur

Le texte conventionnel précise que l'organisme assureur qui a été choisi pour le remboursement des frais de santé est **Audiens Prévoyance**.

c – Cotisations frais de santé

Cette cotisation est répartie à hauteur de 50 % pour le salarié et 50 % pour l'employeur.

Affiliation du salarié	Cotisation au titre de la couverture du salarié seul
Relevant du régime général	0,62% du PMSS
Relevant du régime local Alsace Moselle	0,44% du PMSS

d – Prestations

Il est de principe que le **remboursement des frais de santé s'effectue de manière complémentaire** à celui qui a été effectué par la sécurité sociale.

La convention collective rappelle que les entreprises **sont tenues de garantir le panier de soins minimum légal** tel qu'il est défini au sein de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

- Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective, étendu par arrêté du 7 juillet 2016
- Avenant du 9 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, étendu par arrêté du 6 février 2017
- Avenant du 25 mai 2023 relatif à la révision de la convention collective (art. XII.2.1.8 « Cotisations »), étendu par arrêté du 26 septembre 2023 (JORF n° JORF n°0244 du 20 octobre 2023)

▶ XII – FORMATION PROFESSIONNELLE

1 – Le plan de formation de l'entreprise et de la branche

La convention collective indique que **dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, l'employeur est tenu de distinguer la nature des actions de formations qui sont proposées**. Ces actions sont les suivantes :

- Actions d'adaptation au poste de travail ;
- Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi ;

- Actions de développement des compétences.

Il est également prévu que **la totalité des contributions** destinées à financer la formation professionnelle continue est versée à l'AFDAS par les entreprises qui emploient au minimum 10 salariés, ainsi que celles employant moins de 10 salariés. En ce qui concerne **le plan de formation de branche**, celui-ci regroupe les actions de formation que la branche professionnelle considère comme prioritaires.

- Accord du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue, étendu par arrêté du 12 juin 2006

2 – Les contrats de professionnalisation

L'objectif du contrat de professionnalisation est de permettre aux travailleurs qui relèvent de la présente convention collective de **conjuguer l'exercice de leur activité professionnelle avec leur parcours de formation et d'alternance** des séquences de formation.

En ce qui concerne **la durée desdits contrats**, il est possible que ceux-ci soient conclus de façon **déterminée ou indéterminée**. **La durée de la formation** est quant à elle fixée **entre 15% et 25%** de la durée totale de la période de professionnalisation ou du contrat de travail.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en place de tuteurs au titre de la professionnalisation des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective. Ainsi, dès lors que le salarié concerné par le contrat de professionnalisation est âgé de moins de 26 ans, il est requis des tuteurs que ceux-ci justifient de **2 ans d'expérience au minimum** au sein de l'activité dont relève le jeune travailleur.

Le tableau suivant présente **le montant de la rémunération du salarié sous contrat de professionnalisation** :

1e ou 2e année d'enseignement	Age du salarié	Rémunération des salariés non titulaires d'une qualification au moins égale au BAC	Rémunération des salariés titulaires d'une qualification au moins égale au BAC
1e année	Moins de 21 ans	55% du SMIC	65% du SMIC
2e année		65% du SMIC	70% du SMIC
1e année	Entre 21 et 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC
2e année		80% du SMIC	85% du SMIC
1e et 2e année	26 et plus	85% du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC	

- Accord du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue, étendu par arrêté du 12 juin 2006

3 – Les périodes de professionnalisation

Il est à noter que les périodes de professionnalisation sont instituées afin de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs salariés sous contrats à durée indéterminée.

Le profil des salariés qui sont concernés par la professionnalisation est **multiple**, en effet il peut s'agir :

- Des salariés sans qualification professionnelle ou dont la qualification est insuffisante ;
- Des salariés âgés de moins de 45 ans ou qui comptent 20 ans d'expérience professionnelle au sein de l'activité considérée ;
- Des salariés qui envisagent la reprise ou la création d'une entreprise ;
- Des salarié(e)s qui reprennent leur emploi à compter de la fin de leur congé de maternité / congé parental ;
- Des travailleurs handicapés ;
- Ou encore, des salariés qui sont de retour au sein de leur emploi suite à un arrêt de travail occasionné pour longue maladie.

Enfin, **le financement des actions de formation est assuré par l'AFDAS** à condition que ces actions aient pour finalité d'aboutir à une qualification ainsi qu'à la réadaptation des salariés à leur poste de travail dès lors qu'ils reprennent leur activité professionnelle après avoir été absents pendant plus de 18 mois.

- Accord du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue, étendu par arrêté du 12 juin 2006

4 – Le droit individuel à la formation

Il est reconnu à tout salarié qui en prend l'initiative un droit individuel à la formation, sous réserve que l'employeur en donne son accord. Le salarié doit justifier de 1 an d'ancienneté, de sorte que ce droit est calculé :

- A hauteur de 14 heures pour un travailleur à temps complet ;
- Au prorata de la durée du travail pour un travailleur à temps partiel.

Toutefois, au 1er janvier 2015 le DIF a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF). Il est reconnu la possibilité pour les salariés dont le contrat de travail est antérieur au 31 décembre 2014 d'utiliser les heures qu'ils ont acquises au titre du DIF.

Ainsi, les salariés doivent reporter dans leur nouveau compte les heures ayant été acquises dans le cadre du DIF, en sachant que ces heures sont saisissables et mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020.

▪ Accord du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue, étendu par arrêté du 12 juin 2006

► XIII – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Rupture de la période d'essai

Lorsque la période d'essai d'un salarié est rompue alors que celle-ci n'est pas arrivée à son terme, il est de principe que soit respecté un délai de prévenance dont la durée diffère selon que la rupture soit du fait de l'employeur ou du salarié.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, il convient de respecter le délai de prévenance ci-dessous établi :

DELAIS DE PREVENANCE	TEMPS DE PRESENCE DU SALARIE
24 heures	En-deçà de 8 jours
48 heures	Entre 8 jours et 1 mois
2 semaines	+ de 1 mois
1 mois	+ de 3 mois

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, il convient de respecter le délai de prévenance ci-dessous établi :

DELAIS DE PREVENANCE	TEMPS DE PRESENCE DU SALARIE
24 heures	En-deçà de 8 jours
48 heures	+ de 8 jours

► XIV – CLASSIFICATIONS

1 – Classification des emplois artistiques

La convention indique que sont concernés par les filières des emplois artistiques les disciplines et formes artistiques suivantes, à savoir :

- Le théâtre ;
- La danse ;
- La musique ;
- Le cirque ;
- Les arts de rue.

En ce qui concerne la nomenclature des emplois artistiques, le tableau suivant en dresse la liste :

Groupe	INTITULE	SALARIES CONCERNES
A	Direction artistique	Le directeur artistique définit et met en œuvre le projet artistique de l'entreprise.
B	Encadrement de l'interprétation collective et / ou assistantat de la direction artistique	Le metteur en scène, en piste, en espace Le chorégraphe, ou le premier chef invité Le directeur musical, ou le premier chef invité Le dramaturge Le chef d'orchestre, ou le chef de chœur Le maître de ballet Norateur/ reconstruteur Chef de chant Arrangeur musical

▪ Accord du 18 juin 2009 relatif à la période d'essai, étendue par arrêté du 23 décembre 2009

2 – Préavis applicable à l'ensemble des salariés

De manière générale, le tableau ci-dessous expose présente l'ensemble des délais applicables dans le cadre de la rupture du contrat de travail des salariés au titre de leur licenciement ou démission :

CATEGORIE DU SALARIE	MOTIF DE LA RUPTURE	DUREE DU PREAVIS
Cadre	Licenciement	- 3 mois - 4 mois si le salarié est âgé entre 40 et 50 ans - 5 mois si le salarié est âgé de plus de 50 ans
	Démission	3 mois
Agent de maîtrise	Licenciement	- 2 mois - 3 mois si le salarié est âgé entre 40 et 50 ans - 4 mois si le salarié est âgé de plus de 50 ans
	Démission	2 mois
Employé / ouvrier	Licenciement	- 1 mois (si ancienneté inférieure à 2 ans) ou 2 mois (si ancienneté supérieure à 2 ans) - 2 mois si le salarié est âgé entre 40 et 50 ans et qu'il a moins de 2 ans d'ancienneté ou 3 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté - 3 mois si le salarié est âgé de plus de 50 ans et qu'il a moins de 2 ans d'ancienneté ou 4 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté
	Démission	1 mois

▪ Article V.8 de l'accord du 20 février 2009, étendu par arrêté du 23 décembre 2009

C	Interprétation et / ou assistantat de l'encadrement	CI : Le conseiller musical et / ou chorégraphique et conseiller en programmation C2 : Artiste-interprète
---	---	---

▪ Accord du 20 février 2009, étendu par arrêté du 23 décembre 2009

2 – Classification des emplois autres qu'artistiques

Il est important de prendre en considération les critères classants ci-dessous exposés afin d'être en mesure de comprendre la grille relative à la classification des emplois autres qu'artistiques :

GROUPES	DESCRIPTION	NIVEAU de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente
1	Délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de la structure.	1
2	Délégation sub-directoriale immédiate.	2
3	Maîtrise budgétaire limitée, Cadre de direction, Direction de service.	2
4	Cadre fonctionnel ou opérationnel, Responsable de secteur (s) : responsable de la préparation, de l'organisation et de la mise en oeuvre d'une activité particulière.	3
5	Prise en charge de tâches et fonctions par délégation comportant une responsabilité limitée, Chef d'équipe, Technicien supérieur pour des métiers spécifiques à la branche.	3
6	Exécution de tâches spécifiques demandant une technicité supérieure. Autonomie et contrôle dans un délai prescrit. Peut être appelé à exercer des responsabilités d'encadrement, Technicien hautement qualifié capable de mener, seul ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission, Attaché de fonction.	3
7	Personnel bénéficiant d'une qualification technique, administrative ou de sécurité, exécutant des tâches nécessitant une formation initiale, Technicien qualifié.	4
8	Exécution de tâches nécessitant une adaptation aux métiers spécifiques de la branche.	4
9	Exécution de tâches nécessitant une adaptation à l'emploi, Introduction de la notion de métier spécifique à la branche.	5

Filière administration-production		
Groupe	EMPLOI	DESCRIPTION
1	Directeur	Responsable de l'élaboration de la politique générale et de la direction de l'entreprise, Assure les tâches d'élaboration et de préparation des programmes d'activité, Responsable de leur exécution.
2	Administrateur	Responsable de la gestion administrative et financière, Assure les fonctions de direction des ressources humaines et / ou de direction des productions.
3	Secrétaire général	Coordonne les activités de différents services au niveau immédiatement sub-directorial. Il peut éventuellement assumer des responsabilités de direction dans la filière communication-relations publiques-action culturelle. Le secrétaire général peut être positionné en groupe 2 ou en groupe 3 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents indicateurs rappelés dans le chapitre explicitant la notion de critères classants.
	Directeur de production	Responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en oeuvre et du suivi budgétaire de toutes les productions.
4	Conseiller technique	Spécialiste chargé d'une mission particulière (informatique...) Responsable d'administration : Chargé de la mise en oeuvre et du suivi budgétaire et administratif.
	Chef comptable	Titulaire du DECS ou possédant les connaissances équivalentes. Établit le compte d'exploitation et le bilan. Est responsable de la comptabilité et de toutes les déclarations fiscales et sociales afférentes.

	Collaborateur de direction	Collaborateur direct du directeur ou de la directrice qui l'assiste dans ses fonctions.
	Administrateur de production / de diffusion	Responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en oeuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions ou tournées de spectacles déjà produits. Il peut être responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en oeuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions ou de tournées.
	Programmeur artistique	Spécialiste chargé d'une mission particulière dans le domaine artistique. Établit une politique de programmation au regard du projet artistique et culturel, suit l'actualité artistique ou culturelle, les relations avec les artistes, les producteurs et les diffuseurs. Peut être chargé des prospections et de la découverte de nouvelles formes émergentes.
5	Secrétaire de direction	Titulaire d'un diplôme de secrétariat de direction ou possédant les connaissances équivalentes. Assure le secrétariat du directeur. A les mêmes qualifications que le secrétaire avec une marge plus grande d'initiative et de responsabilité.
	Comptable principal	Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé de la tenue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la paie du personnel, avec une plus grande marge d'initiative et de responsabilité que le comptable.
	Chargé de production / de diffusion	Chargé : - de la préparation, de l'organisation, de la mise en oeuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions. - et / ou de la promotion et de la diffusion d'un ou plusieurs spectacles.
	Chargé. e de l'accueil des artistes	Il / elle coordonne, organise et accompagne l'accueil et le séjour des artistes. (Selon l'organisation interne, peut être assumé par le service technique).
6	Attaché	Participe à des tâches spécifiques sous l'autorité directe d'un responsable.
7	Comptable	Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé de la tenue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la paie du personnel.
8	Secrétaire	Titulaire d'un diplôme de secrétariat ou ayant des connaissances équivalentes. Constitue et met à jour les dossiers. Est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.
	Secrétaire-comptable	Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Seconde le comptable dans toutes ses tâches.
9	Aide-comptable	Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Seconde le comptable pour la tenue des livres. Contrôle les factures et prépare les règlements. Classe les documents.
	Caissier (<i>Le poste de caissier a été supprimé par l'avenant du 5 avril 2022</i>)	Délivre les billets et établit les bordereaux de recettes. A la responsabilité de sa caisse.
	Standardiste	Reçoit, demande, ventile et comptabilise les communications téléphoniques.
	Employé de bureau	Exécution de tâches administratives courantes.
Filière communication-relations publiques-action culturelle		
Groupe	EMPLOI	DESCRIPTION
3(*)	Directeur-trice de la communication, des relations publiques, des actions d'éducation artistique et culturelle, et de l'action culturelle	Responsable de la conception, de la préparation et de la mise en œuvre de la stratégie de communication de l'entreprise. Dirige les actions des équipes de relations publiques, de la communication, de l'information et de l'accueil. Conceptualise (dans le cadre du projet d'établissement, et en collaboration avec la direction, l'administration et l'ensemble des services de l'entreprise) les missions et les partenariats liés aux actions d'éducation artistique et culturelle, de formation et d'action culturelle. Le / la directeur-trice de la communication, des relations publiques et de l'action culturelle peut éventuellement être positionné-e en groupe 2 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents critères classants prévus à l'article XI 3 1 de la présente convention.
4(*)	Responsable des relations avec la presse	Responsable des relations avec les organismes de presse écrite, audiovisuelle et numérique.
	Responsable de formation	Responsable d'actions de formation et de leur mise en œuvre pour les structures

		développant spécifiquement cette activité à destination des publics et / ou des professionnel-les.
	Responsable des actions d'éducation artistique et culturelle et de l'action culturelle	Responsable des actions de sensibilisation, de médiation, et des missions d'éducation artistique et culturelle, de rencontre vers un secteur déterminé de la population, en lien avec les intervenants, les partenaires publics ou privés, les publics et les différents services de la structure. Conçoit des activités d'accompagnement et d'intervention liées ou non à la programmation de la structure. Établit les bilans des actions y compris qualitatifs.
	Responsable du secteur de l'information interne et / ou de la documentation	Responsable de la conception, de la réalisation, de la diffusion de l'information interne et / ou de la documentation et en organise la conservation.
	Responsable de la communication	Responsable de la réalisation et de la diffusion des supports de communication imprimés, numériques et réseaux sociaux.
	Responsable des relations avec les publics	Responsable d'actions et de stratégies de relations avec les publics destinées à fidéliser et à élargir les publics. Établit les bilans y compris qualitatifs.
	Responsable de l'accueil, de la billetterie	Accueil : (Responsable de l'accueil). Organise, assure, optimise et coordonne les missions d'accueil du public. Billetterie : (Responsable de billetterie). Organise, optimise et coordonne l'organisation de la vente de billets, responsable du contrôle des caisses, et établit les bilans de fréquentation.
5(*)	Chargé du secteur des relations avec les publics	Il / elle coordonne, organise et accompagne les actions de relations avec les publics. Il / elle participe à l'établissement des bilans y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.
	Chargé(e) de l'accompagnement des actions d'éducation artistique et culturelle	Il / elle coordonne, organise et accompagne les actions d'éducation artistique en lien avec les partenaires publics ou privés, les publics et les différents services de la structure. Il / elle participe à l'établissement des bilans des actions, y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe ou en direction d'un secteur déterminé de la population.
	Chargé(e) de la médiation	Il / elle coordonne, organise et accompagne les actions de médiation, participe à la réalisation des outils pour favoriser l'accessibilité des œuvres culturelles et des lieux. Il / elle participe à l'établissement des bilans y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.
	Chargé(e) de l'accompagnement des actions culturelles	Il / elle coordonne, organise et accompagne les actions culturelles, participe aux actions de sensibilisation et de rencontres. Prépare et mène les activités d'accompagnement, d'animation et de sensibilisation liées ou non, à la programmation de la structure. Il / elle contribue à l'établissement des bilans des actions y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.
	Chargé(e) de la communication	Il / elle participe à la réalisation d'outils imprimés et numériques de communication de la structure et est en charge de leur diffusion et de leur mise en ligne. Il / elle contribue à l'animation des réseaux sociaux.
	Chargé(e) de l'information interne et / ou de la documentation	Il / elle participe à la diffusion de l'information interne et / ou de la documentation et de leur archivage.
	Chargé(e) de l'accueil et/ou de la billetterie	Accueil : Il / elle accueille et conseille le public. Veille à la bonne présentation et diffusion des informations destinées au public. Billetterie : Il / elle est chargé(e) principalement de la mise en vente de la billetterie via les différents réseaux de distribution, il / elle assure le suivi des réservations, abonnements, statistiques de fréquentation, ainsi que la vente et la remise des billets. Établit l'état de caisse et les bordereaux de recettes. Participe à l'établissement des bilans.
6(*)	Attaché à l'accueil, à la billetterie	Attaché(e) à l'accueil : Accueille, conseille et oriente le public, organise l'affichage et actualise la documentation de l'espace d'accueil de la structure. Attaché(e) à la billetterie : Assure la vente et la remise des billets, participe à la gestion des réservations et des abonnements. Établit l'état de caisse et les bordereaux de recettes. Il / elle contribue à l'établissement des bilans et des statistiques de fréquentation.
	Attaché(e) à l'information interne et / ou à la documentation	Il / elle met en œuvre et diffuse l'ensemble de l'information interne et / ou de la documentation et de leur archivage.
	Attaché(e) aux relations avec le public	Il / elle accompagne les projets à destination des publics, participe à la mise en œuvre des différentes actions qui vont de la sensibilisation/ information à la gestion de ressources documentaires. Il peut se voir confier la gestion d'outils de médiation. Il / elle contribue à l'établissement des bilans des actions y compris qualitatifs.
	Infographiste	Met en œuvre les supports de communication.

	Attaché(e) à la communication	Il / elle met en œuvre la fabrication, la diffusion ou la mise en ligne d'outils imprimés et numériques de communication de la structure, y compris pour les réseaux sociaux.
	Attaché(e) à la médiation	Il / elle met en œuvre les outils de médiation pour favoriser l'accessibilité des œuvres artistiques et culturelles proposées par l'entreprise à destination de la population.
	Attaché(e) au bar	Sous l'autorité de son responsable hiérarchique, il participe à l'organisation et à l'approvisionnement du bar. Il assure l'accueil et le service du public et rend son état de caisse.
7(*)	Agent de billetterie	Vend et délivre les billets et édite son état de caisse. Est garant de la bonne tenue de sa caisse.
	Serveur(euse) et barman	Accueille le public, assure le service et rend son état de caisse.
8(*)	Hôte(esse) d'accueil	Il / elle accueille, oriente, informe le public et peut accompagner les visites avec le service organisateur.
	Caissier(ère)	Vend et délivre les billets, établit son état de caisse. Est garant de la bonne tenue de sa caisse.
	Employé(e) de bar (sans qualification spécifique)	Accueille le public, assure le service et rend son état de caisse.
9(*)	Contrôleur(euse)	Contrôle l'entrée des salles de spectacles.
	Hôte(esse) de salle	Accueille et place le public dans les salles. Assure la diffusion et la vente des programmes.
10	Contrôleur	Contrôle l'entrée des salles de spectacles.
	Hôte de salle	Accueille et place le public dans les salles. Assure la diffusion et la vente des programmes.
	Employé de routage	Accomplit les opérations de routage.
	Employé de bar	Sert les consommations et assure leur encaissement. Assure l'approvisionnement en denrées. Assure la plonge du bar.

(*) Les dispositions sont issues de l'avenant du 5 avril 2022

Filière technique

Groupe	EMPLOI	DESCRIPTION
3	Directeur technique	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de la réalisation et de l'exploitation technique des activités de l'entreprise ; - Responsable des équipements et du bâtiment, de l'organisation du travail des services techniques, de l'hygiène et de la sécurité ; - Responsable de l'accueil des équipes techniques extérieures. Le directeur technique peut éventuellement être positionné en groupe 2 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents indicateurs rappelés dans le chapitre explicitant la notion de critères classants.
	Le scénographe	Est un collaborateur direct de la direction artistique. Il est responsable de la création du dispositif scénique, nécessaire à la présentation d'un spectacle. Il assure la direction artistique matérielle du projet scénographique.
4	Régisseur général	Responsable technique de la préparation, de l'exploitation et de la coordination des manifestations. Peut être chargé de la réalisation des activités de l'entreprise et du suivi des questions liées au bâtiment et aux équipements techniques. Responsable de la mise en place des éléments techniques ayant trait à l'accueil du public en matière de sécurité.
	Concepteur	Responsable de la conception dans une discipline artistique, surveille si nécessaire le réglage de cette conception et peut éventuellement collaborer à sa mise en place.
5	Réalisateur	Réalise des accessoires ou des éléments spécifiques sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs (cf. concepteurs).
	Régisseur principal ou de site	Chargé au plan technique de la préparation et du déroulement des manifestations. Chargé des tâches d'une ou plusieurs régies. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.
	Régisseur de structure mobile ou de structure acrobatique ou scénique	Chargé au plan technique de la préparation et du déroulement du montage et du démontage d'un lieu itinérant (chapiteau, parquet de bal, tentes, etc.) et / ou une structure acrobatique ou scénique.

6	Régisseur de scène, de plateau	Chargé de la mise en oeuvre, des réglages de la machinerie (et des moyens de manutention), dont il peut assurer l'entretien courant. Chargé de la manipulation, du montage et du démontage des décors ainsi que des accessoires. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.
	Régisseur d'orchestre, régisseur de chœurs	Chargé de la préparation, de l'organisation et de la mise en oeuvre d'un ou de plusieurs concerts dans leurs aspects techniques et logistiques. Peut être chargé de la mise à disposition du matériel musical et de certains instruments auprès des musiciens, ainsi que des relations avec la bibliothèque musicale et des parcs instrumentaux. Le régisseur de chœurs peut être chargé de donner les tops d'entrée aux artistes des chœurs.
	Régisseur lumière	Chargé de la mise en oeuvre, des réglages et de la manipulation des appareils de sa spécialité dont il peut assurer l'entretien courant. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.
	Régisseur son	Chargé de la mise en oeuvre, du réglage et de la manipulation des appareils électroacoustiques dont il peut assurer l'entretien courant. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.
	Régisseur de lieux de répétition	Accueille et accompagne techniquement les artistes, gère le parc de matériel, est chargé du respect des lieux.
	Régisseur audiovisuel	Chargé de la mise en oeuvre, du réglage et de la manipulation des appareils audiovisuels dont il peut assurer l'entretien courant. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.
	Régisseur de production	Chargé sur le plan technique, de la préparation, de l'organisation et de la mise en oeuvre d'une ou de plusieurs productions. Assure une ou plusieurs régies de ces productions. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.
	Technicien de réalisation	Assure la transposition en vraie grandeur des éléments conçus par un concepteur et leur exécution parfaitement fidèle. Le progrès des techniques impose que sa compétence ne se limite pas aujourd'hui à l'utilisation des moyens traditionnels, mais qu'il maîtrise l'emploi des matières et matériaux les plus divers.
7	Chef-machiniste	Responsable de la mise en oeuvre de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.
	Dessinateur DAO / CAO	Chargé dans le cadre d'une production de l'exécution des dessins DAO / CAO.
	Constructeur, machiniste	Possède une qualification professionnelle, manipule les décors et utilise la machinerie.
	Opérateur projectionniste	Assure les projections de cinéma et des documents audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants. Doit être obligatoirement titulaire d'un diplôme de projectionniste. Une dérogation exceptionnelle peut être demandée dans le cas d'un nombre moyen de projections inférieur à 6 par semaine.
	Autres techniciens	Aptes à assurer la responsabilité : - du réglage et de la manipulation des équipements techniques d'un spectacle ; - de l'entretien et du dépannage courants.
8	Machiniste	Manipule les décors et le matériel et utilise la machinerie.
	Monteur de structure mobile ou de structure acrobatique ou scénique	Participe au montage et au démontage d'une structure itinérante (chapiteaux, parquet de bal, tentes, etc.), acrobatique ou scénique.
	Assistant instrument de musique (backline)	Manipule et met en oeuvre les instruments de musique et accessoires. Peut éventuellement effectuer leur accord.
	Cintrier	Manipule les cintres et utilise la machinerie.
	Ouvrier professionnel :	Assure la manipulation et le réglage des équipements techniques d'un spectacle.
9	Chauffeur-coursier	Conduit les véhicules de service dont il assure l'entretien courant. Effectue les transports et les courses.
	Employé de nettoyage	Assure tous les travaux de nettoyage.
	Gardien	Assure la surveillance des entrées et des locaux publics.
	Employé polyvalent	Exécute diverses tâches ne nécessitant pas de qualifications particulières. »

- Accord du 20 février 2009, étendu par arrêté du 23 décembre 2009
- Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article XI. 3 « Filière Administration. Production », étendu par arrêté du 3 février 2023 (JORF n°0036 du 11 février 2023)

3 – Échelons et coefficients

A chaque échelon est attribué un coefficient déterminé de la manière suivante :

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

- Accord du 20 février 2009, étendu par arrêté du 23 décembre 2009
- Accord du 24 juillet 2012 modifiant la convention collective, étendu par arrêté du 14 novembre 2013

Les Éditions Legimedia ne sauraient être tenues pour responsables d'une quelconque erreur de gestion résultant de l'utilisation de cette synthèse. Cette synthèse est un document de travail fourni tel quel, fruit d'un travail de recherche en interne réalisé par des juristes qualifiés. Bien qu'un grand soin soit apporté à l'élaboration de ce document, la possibilité d'une erreur ou omission ne peut être complètement écartée. Cette synthèse ne saurait donc se substituer aux conseils d'un professionnel du droit et à la lecture dûment effectuée de la convention collective concernée. La reproduction de ce document est strictement interdite.

