

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3090

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

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

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000028157262

URL OFFICIELLE

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

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

23 septembre 2026 à 00:55

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

Sommaire

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

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

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

Avenant salaires en vigueur

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

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

Article	•
Article 1.23	•
Article 1.24	•
Article 1.25	•

Article 1.26	•
Article 1.27	•
Article 1.28	•
Article 1.28.1	•
Article 1.28.2	•
Article 1.28.3	•
Article 1.29	•
Article 1.30	•
Article 1.31	•
Article 1.32	•
Article 1.33	•
Article 1.34	•
Article 1.35	•
Article 1.36	•
Article 1.37	•
Article 1.38	•
Article 1.39	•
Article 1.40	•
Article 1.41	•
Article 1.42	•
Article 1.43	•
Article 1.44	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 3.6	•
Article 3.7	•
Article 3.8	•
Article 3.9	•
Article 3.10	•
Article 3.11	•
Article 3.12	•
Article 3.13	•
Article 3.14	•
Article 3.15	•
Article 3.16	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article 5.5	•
Article 5.6	•
Article 5.7	•
Article 5.8	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•

Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article 4.5	•
Article 4.6	•
Article 4.7	•
Article 4.8	•
Article 4.9	•
Article	•
Article	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.3.1	•
Article 2.3.2	•
Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•
Article 2.7	•
Article 2.8	•
Article 2.9	•
Article 2.10	•
Article 2.11	•
Article 2.12	•
Article 2.13	•
Article 2.14	•
Article 2.15	•
Article 2.16	•
Article 2.17	•
Article 2.18	•
Article 2.19	•
Article 2.20	•
Article 2.21	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 1.5	•
Article 1.6	•
Article 1.6	•
Article 1.7	•
Article 1.8	•
Article 1.9	•
Article 1.10	•
Article 1.11	•
Article 1.12	•
Article 1.13	•
Article 1.14	•
Article 1.15	•

Article 1.16	•
Article 1.17	•
Article 1.18	•
Article 1.19	•
Article 1.20	•
Article 1.21	•
Article 1.22	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article 1.5	•
Article 1.6	•
Article 1.6	•
Article 1.7	•
Article 1.8	•
Article 1.9	•
Article 1.10	•
Article 1.11	•
Article 1.12	•
Article 1.13	•
Article 1.14	•
Article 1.15	•
Article 1.16	•
Article 1.17	•
Article 1.18	•
Article 1.19	•
Article 1.20	•
Article 1.21	•
Article 1.22	•

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

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•

Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 5.1	•

Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article 5.5	•
Article 5.6	•
Article 5.7	•
Article 5.8	•
Article 5.9	•
Article 5.10	•
Article 5.11	•
Article 5.12	•
Article 5.13	•
Article 6	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2.	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article 5.5	•
Article 5.6	•
Article 5.7	•
Article 5.8	•
Article 5.9	•
Article 5.10	•
Article 5.11	•
Article 5.12	•
Article 5.13	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

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

Article	•
Article	•
Article	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 7.4	•
Article 7.5	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 3.6	•
Article 3.7	•
Article 3.8	•
Article 3.9	•

Article 3.10	•
Article 3.11	•
Article 3.12	•
Article 3.13	•
Article	•
Article	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article 4.5	•
Article 4.6	•
Article 4.7	•
Avenant : Avenant du 16 mai 2012 relatif aux dispositions particulières des cadres de direction	•
Article	•
Avenant : Adhésion par lettre du 4 juillet 2013 du SYNAVI à la convention collective	•
Article	•
Avenant : Avenant du 22 octobre 2013 à la convention	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Accord du 29 juin 2015 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé	•
Article	•
Avenant : Accord du 21 octobre 2015 relatif à l'aménagement du travail à temps partiel	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Avenant : Avenant du 10 novembre 2015 relatif à la commission de suivi et de validation des accords	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Avenant du 10 novembre 2016 relatif aux dispositions du titre VI « Metteur en scène de théâtre » de l'annexe I de la convention	•
Article 1er	•
Article 2	•
Avenant : Adhésion par lettre du 4 août 2017 de la FSICPA à la convention collective	•
Article	•
Avenant : Avenant du 6 septembre 2017 à la convention collective relatif au CDD d'usage (liste des emplois)	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4 *

Article 5 *

Article *

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

Article *

Article 2 *

Article 3 *

Article 1er *

Avenant : Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

Avenant : Avenant du 18 décembre 2018 modifiant les dispositions de la convention collective nationale *

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Avenant : Avenant du 18 décembre 2018 à l'avenant du 6 septembre 2017 (art. VIII.11 des clauses communes) relatif au forfait jours *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

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

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

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

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

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

Article 1er *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article *

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

Article *

Article 1er *

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

Avenant : Adhésion par lettre du 22 novembre 2021 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective nationale	•
Article	•

Avenant : Avenant du 28 juin 2022 relatif à la prolongation de l'avenant du 1er juillet 2021 à l'annexe I de la convention	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 2 du 14 juin 2023 relatif à la prolongation de l'avenant du 1er juillet 2021 à l'annexe I de la convention collective	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Accord du 8 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (annexe I)	•
Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Accord du 22 novembre 2023 relatif à la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.2.1	•
Article 3.2.2	•
Article 3.3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.1.1	•
Article 4.1.2	•
Article 4.1.3	•
Article 4.1.4	•
Article 4.1.5	•

Article 4.2	•
Article 4.2.1	•
Article 4.2.2	•
Article 4.3	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 19 juillet 2024 relatif au régime obligatoire de frais de santé des salariés hors salariés intermittents du spectacle

Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 12	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 12.3	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•

Avenant : Avenant du 18 octobre 2024 relatif à la révision de la convention collective (art. 4.22 « Comité d'action sociale et culturelle – Spectacle vivant

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Accord du 12 mai 2025 relatif au degré élevé de solidarité en prévoyance

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 1er décembre 2012 relatif aux salaires

Article	•
---------	---

Avenant salaires : Avenant du 24 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er avril 2015

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

Avenant salaires : Avenant du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant du 22 mars 2018 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er avril 2018 en application du titre VI « Grilles des emplois. – C

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

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

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

Avenant salaires : Avenant du 7 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2022

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

Avenant salaires : Avenant du 24 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1er décembre 2022

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

Avenant salaires : Avenant du 25 janvier 2024 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er février 2024

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

Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 6.1

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

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

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

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

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

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

L'autonomie :

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

La responsabilité :

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

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

La compétence et la formation :

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

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

La grille reprend horizontalement les trois critères classant :

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

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

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

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

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

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

Grille de classification

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

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

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

**ART.
6.3**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grille de fonctions. – Emplois administratifs et commerciaux

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

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

Grille de fonctions
Filière salle/restauration (cabarets)

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

ART.
6.4

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

Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

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

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

(En euros.)

THEATRE	Forfait mensuel Cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe I (cf. art. 1.6, a et c)	Exploitation continue (2)		Exploitation discontinue (hors tournée) (3)		
		- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		
		Cachet	Cachet	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16
Débutants (1) et doublures	1 398,37	55,00	55,00	86,00	78,00	72,00
Rôles de moins de 100 lignes	1 398,37	72,00	80,00	105,00	95,00	85,00
Rôles de plus de 100 lignes	1 398,37	80,00	88,00	130,00	115,00	100,00

(En euros.)

Théâtre musical. – Comédie musicale opérettes et autres spectacles	De 1 à 7	De 8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) (pour 24 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 heures)
Comédien 1er rôle/1er chanteur soliste	151,00	139,50	110,00	2 510,00	2 640,00
Comédien 2nd rôle	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Comédien	110,00	100,00	82,00	1 721,00	1 968,00
Artiste chorégraphique 1er rôle	151,00	136,00	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste chorégraphique 2nd rôle	141,00	124,00	92,00	2 186,00	2 208,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	82,00	1 931,00	1 968,00
Artiste lyrique 1er emploi	151,00	139,50	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste lyrique 2nd emploi/Chanteur	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Choriste de plateau, artiste lyrique des chœurs	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	151,00	139,50	100,00	2 510,00	2 400,00
Premier assistant des attractions	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37	1 548,00

(En euros.)

Artistes musiciens et orchestre	De 1 à 7	De 8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) (pour 30 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 heures)
Chef d'orchestre	220,00	180,00	155,00	3 100,00	3 200,00
Musicien	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Choriste d'orchestre	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Service de répétition (6) : 36,88 €					

(1) On entend par débutants les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de 3 contrats dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le

cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.

(2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations au minimum.

(3) L'exploitation est discontinuée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). Ces minimaux devront atteindre les minimaux de l'annexe IV « Tournées » dans un délai de 2 ans.

Ces minimaux seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable aux contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

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

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens, précisées dans l'annexe I. -

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

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

(Annexe II)

Artistes-interprètes

Création. – Production

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

Artistes musiciens

Création. – Production

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

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

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

Comédies musicales/Spectacles de variétés

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

(En euros.)

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

Indemnités de répétition

(En euros.)

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

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

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

Troupe constituée

(En euros.)

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

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

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

Prime de capitaine remplaçante

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

Hors troupe constituée

(En euros.)

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

Comédie musicale/Théâtre musical

(En euros.)

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

Spectacles de variétés/Concerts

Artistes de variétés

(En euros.)

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

Artistes musiciens

(En euros.)

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

Petites salles (*) ou première parties de spectacle (**)	103,00	90,00	-	1 700,00
Autres salles	149,48	131,39	115,66	2 544,96
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				
- engagement <1 mois	111,35	111,35	111,35	-
- engagement >1mois	-	-	-	2 210,90
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV). (*) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention. (**) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes. En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable. En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel qu'il est défini à l'article 4.3 du II. – 3 de l'annexe « Musique » : 103 €.				

Spectacles de cabaret et de revue

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimal isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)
Capitaine niveau I	108,90	168,80	106,07	148,50	2 686,97	3 761,78
Capitaine niveau II	100,10	155,16	97,49	136,50	2 469,83	3 457,85
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	90,75	140,66	88,40	123,75	2 239,16	3 134,89
Danseurs, danseuses de revue	82,50	127,88	80,36	112,50	2 035,55	2 849,77
Autres artistes de revue	80,30	124,47	78,21	109,49	1 981,32	2 773,87
Chanteur	111,10	172,21	108,21	151,49	2 741,20	3 837,68
Musicien avant spectacle sur scène	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	-
Musicien accompagnant tout le show	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80
Attraction/artiste de variétés	113,30	175,62	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80
Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes. Prime de capitaine remplaçante : – niveau I : une représentation, 15,75 € ; deux représentations, 22,05 € ; – niveau II : une représentation, 7,87 € ; deux représentations, 11,02 €. Répétition d'entretien : – pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 35,00 €.						

Hors troupe constitué

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

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

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

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

Artistes-interprètes du cirque et musiciens
Exploitation des spectacles

(En euros.)

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

Répétitions. – Création

(En euros.)

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

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

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

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

(En euros.)

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

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

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

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

Répétitions

(En euros.)

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

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

Grille de salaires minimaux. – Emplois techniques

(En euros.)

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

	Régisseur lumière (*)								
	Régisseur de scène								
	Régisseur de chœur								
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint	Technicien son	Electricien	Accessoiriste	Coiffeur-posticheur	Technicien vidéo	Technicien visuel site	10,44	1 584,00
	Technicien de maintenance en tournée et festival	Technicien instruments	Technicien lumière	Accessoiriste-constructeur	Couturière G1	Projectionniste	Electricien site		
	Technicien de pyrotechnie	Accordeur		Accrocheur-rigger	Maquilleur	Technicien prompteur	Monteur de structure site		
	Technicien effets spéciaux			Assistant décorateur	Modiste de spectacles		Serrurier site		
	Artificier			Cintrier	Perruquier		Tapissier site		
	Technicien groupe électrogène			Constructeur décors et structures	Plumassier de spectacles				
				Menuisier de spectacle	Tailleur				
				Peintre décorateur	Costumier (spectacle en tournée)				
				Sculpteur de spectacle					
				Serrurier de spectacle					
				Staffeur					
				Constructeur-machiniste					
				Tapissier de spectacle					
				Machiniste					
				Technicien de structures					
				Monteur de structures					
				Monteur Scaff Holder de spectacle					
				Nacelliste de spectacle					
				Technicien hydraulique					
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuivateur	Peintre	Habilleuse-couturière		Agent de sécurité	9,45	1 433,28
				Cariste de spectacle	Habilleuse-perruquière		Peintre site		
				Technicien de plateau ou brigadier	Couturière		Cariste site		
							Chauffeur		
							Electricien d'entretien		

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

Grille de salaires minimaux. - Emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

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

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

Grille de salaires filière/salle restauration (cabarets)

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

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

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART. 6.5

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

ART.
17.1

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

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

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

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

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

ART.
17.2

Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives de salariés et où sont présents un ou des délégués syndicaux sont soumises à une obligation périodique de négocier sur certains thèmes dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

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

ART.
7.1

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

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

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

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

Et le cas échéant :

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

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

7.2.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

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

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

7.2.2. Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'[article L. 1242-1](#) du code du travail.

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

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

2. Les autres fonctions suivantes :

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

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

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

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

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

**ART.
7.4**

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

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

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

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

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

La période d'essai se trouve prolongée du temps :

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

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

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

(ancien article 7.3)

**ART.
7.5**

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

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

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

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

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

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

La période d'essai peut être prolongée du temps :

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

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

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

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

(ancien article 7.4)

**ART.
7.6**

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

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

(ancien article 7.5)

**ART.
7.7**

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

Artistes-interprètes :

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

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

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

Agents de maîtrise :

- 2 mois de travail effectif.

Cadres groupe 1 à 3 :

- 3 mois de travail effectif.

(ancien article 7.6)

**ART.
7.8**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

(ancien article 7.7)

ART.
7.9

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

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

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

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

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

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

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

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

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

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

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

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

(ancien article 7.3)

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

ART.

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

ART.

Annexes

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

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

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

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

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

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

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

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

ART.

4.1

La branche du spectacle vivant privé est caractérisée par :

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

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

ART.

4.2

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

ART.

4.3

Les parties rappellent que l'écrasante majorité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention comprennent un effectif inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel.

Conscients de cette situation et favorables à un développement du dialogue social, les partenaires sociaux ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression, lorsque n'existe pas au sein d'une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

À défaut de représentations telles que définies ci-dessus, des conseillers conventionnels des salariés seront élus, afin que puisse exister dans les entreprises une structure de dialogue social.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés : les salariés ou l'employeur pourront choisir de faire appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés, missionnés par la présente convention collective.

Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés : en cas de procès-verbal de carence, avec accord conjoint d'une majorité des salariés et de l'employeur, il pourra être fait appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés missionnés par la présente convention collective.

Il est possible pour le ou les salariés de faire appel à l'organisation syndicale représentative de plein droit au plan national et ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, de son choix, aux fins de nommer un conseiller conventionnel des salariés.

De même, il est possible pour l'employeur de faire appel à un médiateur désigné par les organisations d'employeurs signataires de la présente convention.

Ces conseillers conventionnels des salariés auront toute facilité pour intervenir au sein des entreprises dans le cadre des missions définies ci-après.

ART.
4.4

Conflits collectifs :

Appréciant la pertinence de la problématique posée, le(s) conseiller(s) conventionnel(s) des salariés tente(nt) de régler au niveau de l'entreprise les conflits qui auraient pu naître dans le cadre de réclamations collectives relatives d'une manière générale à l'application du code du travail et de la présente convention. Si le(s) conseiller(s) conventionnel(s) des salariés et l'employeur aboutissent à un accord, celui-ci est soumis par référendum aux salariés dans les conditions posées par le code du travail.

Par ailleurs, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, le conseiller conventionnel des salariés peut assister la délégation salariée qui en fait la demande expresse et qui négocie un accord en vue de mettre fin à un conflit collectif. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et formuler des préconisations. L'accord de fin de conflit est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

Conflits individuels :

Le conseiller conventionnel des salariés peut également être amené à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur. Toutefois, dans le cadre de la procédure de licenciement, il ne pourra être fait appel au conseiller conventionnel des salariés qu'avec l'accord du salarié et lorsque le salarié n'aura pas souhaité faire usage de son droit d'être accompagné par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié, au sens de l'article L. 1232-4 du code du travail.

Négociation d'accords d'entreprise :

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de moins de 11 salariés et dans les entreprises de moins de 21 salariés sans élus, lorsqu'un projet d'accord d'entreprise est soumis à l'approbation référendaire des salariés, le conseiller conventionnel peut apporter son expertise et formuler ses préconisations lorsqu'il est saisi par un ou plusieurs salariés auxquels est soumis le projet d'accord. L'accord est conclu dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de 11 à 49 salariés avec élus du personnel, le conseiller conventionnel peut assister les négociateurs d'un accord d'entreprise (élu mandaté, élu non mandaté, salarié mandaté) qui en font la demande expresse. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et formuler des préconisations. L'accord est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

L'employeur, préalablement à tout référendum ou à toute ouverture de négociation en vue de la signature d'un accord d'entreprise, informera les salariés de la possibilité de faire appel au Conseiller conventionnel de branche dans les conditions fixées aux deux alinéas précédents.

L'information est faite à l'intention des salariés par voie d'affichage dans l'entreprise et par courriel individuel, ou à défaut par tout autre moyen.

L'information adressée comportera les éléments suivants :

Les salariés sont informés que les conseillers conventionnels des Salariés sont à leur disposition pour leur apporter leur expertise, formuler des préconisations sur le contenu du projet d'accord, et répondre à leurs questions sur les règles qui définissent l'adoption d'un accord dans la branche du spectacle vivant privé.

Le conseiller conventionnel des salariés s'adressant à l'employeur par écrit n'est pas tenu de communiquer l'identité du salarié qui l'a sollicité.

À cette information est jointe la liste à jour des conseillers conventionnels des salariés ainsi que leurs coordonnées.

ART.
4.5

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

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

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

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

ART.
4.6

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

ART.
4.7

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

ART.
4.8

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

ART.
4.9

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

ART.
4.10

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises quels que soient leur taille, leur effectif, leur ancienneté, leur activité ainsi que dans leurs établissements et sur tous les lieux de travail, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Une section syndicale pourra être créée par un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'établissement ou par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel, ou encore par un syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer conformément à la législation en vigueur, sans perturber le fonctionnement des services.

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives dans la branche du spectacle vivant privé pourront organiser deux fois par an, dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 heures, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord entre délégués syndicaux et employeur au minimum 48 heures avant la date fixée pour la tenue de la réunion, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

NOTA

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

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

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

..."

ART.
4.11

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

ART.
4.12

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

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

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

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

ART.
4.13

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

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

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

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

NOTA

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

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

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

..."

ART.
4.14

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

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

ART.
4.15

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

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

ART.
4.16

Aux termes de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale complétée par la loi du 15 octobre 2010 sur les TPE, la représentativité des organisations syndicales dans la branche est mesurée par le biais d'élections au niveau régional.

Pour être représentative au niveau de la branche, une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des critères prévus par le code du travail, et notamment disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Pour autant, la loi permet aux partenaires sociaux d'organiser par voie conventionnelle des élections dans les branches, afin de permettre une évaluation plus fine de la représentativité dans les différents collèges. C'est pourquoi les partenaires sociaux décident d'organiser des élections spécifiques dans la branche du spectacle vivant privé pour les personnels artistiques, d'une part, et les personnels administratifs, techniques et d'accueil, d'autre part. Ces élections spécifiques seront organisées tous les 4 ans à l'occasion de l'élection des conseillers conventionnels des salariés. Elles permettront de définir la clé de répartition de l'aide au paritarisme entre les différentes organisations syndicales.

ART.
4.17

Le représentant de la section syndicale a été institué par la loi du 20 août 2008, afin de permettre aux syndicats non représentatifs dans l'entreprise de se faire connaître. Un représentant de la section syndicale peut être désigné :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dans lesquelles une section syndicale a été créée par les syndicats ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre du comité social et économique peut être désigné représentant de la section syndicale pour la durée de son mandat par les syndicats.

Le mandat de représentant de la section syndicale prend fin si, aux premières élections suivant la désignation, le syndicat n'est pas reconnu représentatif. Le salarié perd ainsi son mandat. Soit le syndicat désigne un nouveau salarié en tant que représentant de la section syndicale, soit il doit attendre 6 mois avant de pouvoir désigner de nouveau l'ancien représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Il dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

Un représentant de la section syndicale est un salarié protégé. La protection dure 1 an après la cessation des fonctions lorsqu'il a exercé au moins pendant 1 an.

ART.
4.18

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui a constitué une section syndicale, peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom au premier tour des dernières élections du comité social et économique. Si, entre deux élections professionnelles, une organisation professionnelle représentative ne dispose plus de candidat remplissant toutes les conditions susvisées, le syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre du Comité social et économique pour la durée de son mandat comme délégué syndical dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

ART.
4.19

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

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

ART.
4.20

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

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

ART.
4.21

Les attributions, la mise en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 et d'au moins 50 salariés sont déterminés par les textes en vigueur.

Le comité social et économique bénéficie, au titre des œuvres sociales et culturelles, d'un budget défini conformément aux textes en vigueur.

ART.
4.21

Les attributions, la mise en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 et d'au moins 50 salariés sont déterminés par les textes en vigueur.

Le comité social et économique bénéficie, au titre des œuvres sociales et culturelles, d'un budget défini conformément aux textes en vigueur.

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

ART.
4.22

Les parties mettent en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP : comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé) dont le mode de gestion est déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la présente convention.

A. Contributions

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

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

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

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

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

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui disposent d'un comité social et économique ne sont pas soumises à ce dispositif, sous réserve que leur contribution aux activités sociales et culturelles soit au moins égale à la contribution prévue au présent article.

Par ailleurs, dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD devront être définies ; elles pourront aussi passer un accord avec le CASC-SVP pour ces salariés.

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

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

D. Ouverture des droits

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

(ancien article 4.25)

ART.
4.23

Les rapports entre la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise sont encadrés par les dispositions du code du travail.

Dans les domaines suivants :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- 2° L'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les parties signataires conviennent que les conventions d'entreprise conclues postérieurement à ladite convention collective ne pourront comporter de stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

(ancien article 4.26)

ART.

Préambule

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

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

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

ART.
15.1

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

ART.
15.2

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

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

Equipements de protection individuelle

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

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

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

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

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

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

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

Bruit au travail

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

ART.
15.3

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

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

ART.

15.4

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

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

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

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

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

ART.

15.5

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

ART.

5.1

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

ART.

5.2

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

ART.

5.3

La collecte du financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile.

L'ensemble des employeurs placés dans le champ de la présente convention collective est assujéti à la cotisation du financement du paritarisme.

ART.

5.4

a

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

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

Le rapport de branche sera financé par les employeurs.

ART.

5.4

b

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

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

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

ART.
5.4
c

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

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

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

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

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

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

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

ART.
16.1

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

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

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

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

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

ART.
16.2

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

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

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

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

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

**ART.
16.3**

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

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

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

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

NOTA

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

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

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

..."

**ART.
16.4**

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

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

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

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

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

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

16.5.1 Missions de la CPPNI

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

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

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

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

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

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

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

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

16.5.3 Modalités de fonctionnement de la CPPNI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.5.4 Composition de la CPPNI

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

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

a) Droit d'absence

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

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

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

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

b) Indemnisation des frais de déplacement

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

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

(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

ART.

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

ART.

10.1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)

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

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART.

10.2

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

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

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

ART.

10.3

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

ART.

10.4

Les congés pour événements familiaux, pour enfant malade, de solidarité familiale ou autres congés sont accordés dans les conditions prévues par la loi.

Congés pour événements familiaux :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, du concubin notoire, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère et d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours.

Congé pour enfant malade : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Congé de solidarité familiale : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Autres congés : sur présentation de la convocation, le salarié appelé à siéger dans un conseil de famille, dans un jury, à témoigner en justice ou convoqué par un service public, une autorité civile ou judiciaire bénéficiera de 1 jour de congé.

Ces congés sont exprimés en jours ouvrables.

Toutefois, à l'occasion de ces congés, lorsqu'il s'agit d'un salarié indispensable à la bonne marche du spectacle, tout sera mis en œuvre pour que ce dernier puisse assurer les représentations, notamment par le report de la prise de ces congés. [\(1\)](#)

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

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

ART.

10.5

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

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

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

ART.

10.6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une nécessaire régulation de l'activité de la branche

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

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

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

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

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

ART.
8.2

Conformément à l'[article L. 3121-1 du code du travail](#), la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ART.
8.3

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

ART.
8.4

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

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

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

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

ART.
8.5

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

ART.
8.6

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

ART.
8.7

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité social et économique.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent, c'est-à-dire celles dont le paiement est remplacé intégralement par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément au code du travail.

En revanche, les heures supplémentaires qui ne sont remplacées que partiellement par du repos s'imputent, dans leur intégralité, sur le contingent.

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée, mois par mois, par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Les repos compensateurs de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié, sur un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise.

ART.
8.8

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

ART.
8.9

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

ART.
8.10

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité des entreprises de spectacles, qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil, à la création, à l'exploitation et à la diffusion des spectacles, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail n'est pas applicable au personnel artistique.

La période de référence est comprise entre 6 et 12 mois consécutifs. Pour l'exploitation d'un spectacle dans un lieu ou dans le cadre d'une tournée, elle correspond à la durée d'exploitation. [\(1\)](#)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de faire varier l'horaire moyen autour de la durée légale hebdomadaire du travail, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement pour aboutir à une moyenne hebdomadaire de 35 heures durant la période de référence déterminée, arrêtée ici à 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu.

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :
(35 heures × nombre de semaines travaillées) – (nombre d'heures de congés pris) – (7 heures par jour férié chômé)

Les dépassements de la durée légale hebdomadaire sont compensés par des périodes de plus faible activité au cours desquelles la durée du travail ne peut être inférieure à 14 heures par semaine.

Le programme indicatif de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins 3 semaines avant le début de sa mise en œuvre. Il sera soumis pour avis au comité social et économique ou en son absence et dans les mêmes conditions, au conseiller conventionnel des salariés choisi par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la remise au salarié du programme indicatif.

Le programme indicatif ne pourra être modifié, sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible et qui rend impossible l'activité de production et d'exploitation des spectacles de l'entreprise. Toutefois, il pourra être dérogé à ce principe deux fois durant la période de référence, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume horaire correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée. Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail sera calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période d'aménagement du temps de travail.

Les absences, lorsqu'elles sont rémunérées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Bilan à la fin de la période de référence

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence et donnera lieu, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée annuelle de 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu, ou de la durée de 35 heures en moyenne sur la période de référence ne remettent pas en cause le principe de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements constitueront des heures supplémentaires rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :

- de la 1^{re} heure supplémentaire à la 45^e heure : majoration de 25 % ;
- de la 46^e heure à la 90^e heure : majoration de 35 % ;
- de la 91^e heure à la 180^e heure : majoration de 50 %.

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

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Catégories de salariés concernés

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

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

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

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

Conventions individuelles de forfait en jours

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

Cet écrit mentionne :

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

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

Période de référence

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

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

Nombre de jours travaillés

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

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

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

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

Rémunération

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

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

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

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

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

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

Modalités de décompte du temps de travail

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

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

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

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

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

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

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

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

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

**ART.
8.12**

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

Définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit

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

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

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

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

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

**ART.
8.13**

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

**ART.
8.14**

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

**ART.
8.15**

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

ART.
8.16

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

ART.
8.17

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

ART.
8.18

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
8.19

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

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

ART.
8.20

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

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

Personnel cadre :

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

Personnel non cadre :

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

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

Cette disposition n'est pas applicable aux festivals.

ART.

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

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

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

ART.**2.1**

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

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

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

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

ART.**2.2**

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

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

ART.**2.3**

Pour les raisons exposées au préambule, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lequel elles exploitent leur spectacle) qui induit une recette maximale. Les entreprises de la branche ne se trouvent donc pas dans une situation identique, en fonction de la taille du lieu de spectacle, dans laquelle leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

ART.**2.4**

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

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

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

ART.**2.5**

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

Détail du champ d'application des annexes

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

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

- de théâtre ;
- d'opéra ;
- de danse ;
- de marionnettes ;
- les concerts de musique classique (musique classique, romantique, baroque, contemporaine...) ;
- de théâtre musical, les comédies musicales et opérettes traditionnelles ;
- les mimodrames ;
- les « one-man shows » et spectacles d'humour comportant une continuité de composition dramatique autour d'un thème central ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;
- les spectacles de danses traditionnelles, folkloriques ou toutes danses non intégrées dans un spectacle de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles et populaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions d'application entre les annexes II et IV

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

Conditions d'application entre les annexes III et IV

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

Conditions d'application entre les annexes IV et V

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

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

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

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

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

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

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

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

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

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

Critère

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

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

ART. 2.7

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

ART. 3.1

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

ART.
3.2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.

Préambule

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

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

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

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

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

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

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

ART.
14.1

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

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

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

ART.
14.2

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

ART.

14.3

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

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

ART.

14.4

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

ART.

14.5

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

ART.

11.1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.**11.4**

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

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

Pour bénéficier de cette indemnité complémentaire les salariés doivent :

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

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés (équivalent temps plein) et pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ci-dessus, l'employeur mettra en œuvre, sauf avis contraire du salarié, le dispositif de subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART.**11.5**

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

ART.**11.6**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

Le médecin du travail doit consacrer à ses missions dans le milieu du travail, le tiers de son temps de travail, soit 150 demi-journées de travail effectif chaque année, pour un médecin du travail à temps plein.

ART.**11.7**

Tout salarié doit faire l'objet d'une visite d'information et de prévention d'embauche dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste ou avant l'affectation au poste s'il s'agit d'un travailleur de nuit ou d'un jeune de moins de 18 ans ou encore d'un salarié exposé aux agents biologiques du groupe 2 ou à des champs électromagnétiques lorsque les limites d'exposition sont dépassées.

L'organisation d'une visite d'information et de prévention d'embauche n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou invalide ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail et 2 ans s'il s'agit d'un salarié temporaire) dès lors que l'ensemble des conditions suivantes est rempli :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique à celui qu'il occupait précédemment présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou inaptitude établi en application des dispositions du code du travail ;
- aucune mesure d'aménagement du poste formulée en application des dispositions du code du travail ou aucun avis d'inaptitude rendu en application du même code n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou invalide ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail).

Une attestation de suivi doit être remise au salarié et à l'employeur par le professionnel de santé à l'issue de toute visite d'information et de prévention.

**ART.
11.8**

Conformément au code du travail et à l'article 3.2 de l'accord collectif national interbranche relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle qui désigne le centre médical de la bourse, tout salarié doit bénéficier, selon une périodicité n'excédant pas 5 ans, d'une visite individuelle d'information et de prévention périodique.

Les salariés dont l'âge, l'état de santé, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées définies par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans. Il peut s'agir notamment des travailleurs de nuit et des salariés handicapés.

**ART.
11.9**

Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité ou après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise.

**ART.
1er**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.**Préambule**

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

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

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

**ART.
12.1**

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

ART.
12.2

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

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

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

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

ART.
12.3

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire :

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

ART.
12.4

12.4.1. Adhésion obligatoire des entreprises

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

(a) Nota :

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

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

12.5.1. Base de calcul

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

12.5.2. Bénéficiaires et enfants à charge

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

12.5.3. Décès

12.5.3.1. Capital en cas de décès toutes causes

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

Option 1. – Décès toutes cause

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

Option 2. – Décès toutes cause

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

12.5.3.2. Capital en cas de décès accidentel

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

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

12.5.3.3. Choix de l'option

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

12.5.3.4. Décès du conjoint survivant (double effet)

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

12.5.3.5. Frais d'obsèques

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

12.5.4. Invalidité permanente totale

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

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

12.5.5. Incapacité temporaire de travail

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

12.5.5.1. Franchise

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

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

12.5.5.2. Durée

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

12.5.6. Invalidité et incapacité permanente

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

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

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

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

12.5.7. Exclusions et limitations de garantie

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

ART.
12.6

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

12.6.1. Assiette des cotisations

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

12.6.2. Taux des cotisations

Les entreprises acquittent une cotisation égale à :

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

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

12.6.3. Répartition des cotisations

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

12.6.3.1 Décès :

- 0,53 % de la tranche A.

12.6.3.2 Incapacité/invalidité :

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

ART.
12.7

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

ART.
12.8

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

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

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

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

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

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART.
12.9

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

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

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

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

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

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

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur le 1er septembre 2025.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

ART.

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

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

Artistes interprètes de la musique

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

Figuration chorégraphique

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

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

Création du spectacle

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

Cachet minimum de répétitions

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

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

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

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

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

Artistes interprètes du cirque et musiciens(nes)

Exploitation des spectacles

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

(En euros.)

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

Répétitions. Création

(En euros.)

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

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

Personnels techniques

(En euros.)

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

ART.

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

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

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

Comédies musicales/spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

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

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

Spectacles de variétés/concerts

(En euros.)

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

(En euros.)

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

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).

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

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

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

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe musique : 120,44 euros.

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

(En euros.)

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

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

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

• Prime de capitaine remplaçant(e) :

Niveau 1 : une représentation 18,71 € ; deux représentations 26,20 € ;

Niveau 2 : une représentation 9,35 € ; deux représentations 13,08 €.

• Répétition d'entretien :

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

Hors troupe constituée

(En euros.)

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

Cachet de répétition applicable au 1er septembre 2025

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

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

Défraiements et indemnités

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

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

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

Costume de ville : 9,11 €.

Tenue de soirée : 12,61 €.

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

(En euros.)

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

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

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

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

Artistes-interprètes

Troupe constituée

(En euros.)

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

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

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

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

Prime de capitaine remplaçant(e)

- Salles avoisinant 300 places au maximum :

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

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

- Salles dépassant 300 places :

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

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

- Répétition d'entretien :

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

Hors troupe constituée

(En euros.)

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

Techniciens

(En euros.)

Régie/plateau

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

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

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

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

Artistes-interprètes. Création-production

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

Artistes musiciens(nes). Création-production

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

(En euros.)

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

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

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

Comédies musicales/spectacles de variétés

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

(En euros.)

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

Comédies musicales/spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

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

Spectacles de variétés/concerts (en tournée)

(En euros.)

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

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

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II.5, art. 1er).

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

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II.3, art. 4.1).

[4] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II.3, art. 4.3) : 120,44 euros.

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

Indemnités de répétition

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

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

Indemnité journalière : 105,99 euros.

Chambre et petit-déjeuner : 70,28 euros.

Chaque repas principal : 17,85 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

(En euros.)

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

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

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	20,27	3 074,35
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	17,28	2 620,86
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	14,91	2 261,40
Employés qualifiéés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiteur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,71	2 079,40

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

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

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

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

Théâtre

(En euros.)

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

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

(En euros.)

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

Théâtre musical. Comédie musicale. Opérette et autres spectacles

(En euros.)

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

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

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

[3] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations. Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

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

(En euros.)

Artistes musiciens(ennes) et orchestre	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel [1] pour 30 reps.	Salaire mensuel [2] pour 151,67 heures
Chef d'orchestre	262,29	214,59	184,79	3 695,86	3 815,09
Musicien(ne)	176,45	155,09	136,52	3 004,10	3 099,76
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	176,45	155,09	136,52	3 004,10	3 099,76
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	131,44	131,44	131,44	2 635,88	2 742,09
Chœurs d'orchestre	131,44	131,44	131,44	2 635,88	2 742,09
[1] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement. [2] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations. Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.					

(En euros)

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

(En euros.)

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

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

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

Indemnité de « feu de participation au jeu »

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

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

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

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

(En euros.)

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

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

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

Grille de salaires minimaux. Emplois techniques

(En euros.)

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

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

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

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

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

Grille de salaires minimaux. Emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

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

				Échelon 2 = 2 602,15 Échelon 3 = 2 719,02 Échelon 4 = 2 835,90 Échelon 5 = 2 952,77
Agents de maîtrise	Comptable principal(e) Comptable unique Responsable administratif(ve) Secrétaire de direction Assistant(e) de direction Webmaster	Programmeur(trice) Coordinateur(trice) Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	Échelon 1 = 2 099,10 Échelon 2 = 2 175,07 Échelon 3 = 2 256,89 Échelon 4 = 2 323,53 Échelon 5 = 2 391,32
Employés qualifiés	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur(trice) artistique du (de la) chorégraphe ; du (de la) directeur(trice) musical(e) ; du (de la) metteur(se) en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur(euse)	Chef contrôleur(euse) Chargé(e) de commercialisation Responsable Placement	Échelon 1 = 1 906,82 Échelon 2 = 1 954,08 Échelon 3 = 2 010,45 Échelon 4 = 2 059,12 Échelon 5 = 2 119,90
Employés qualifiés	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent(e) informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	Échelon 1 = 1 805,12 Échelon 2 = 1 834,57 Échelon 3 = 1 886,62 Échelon 4 = 1 888,86 Échelon 5 = 1 922,01
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent(e) d'entretien/maintenance Gardien(ne) théâtre et lieu de spectacle	Coursier(ière)	Caissier(ière)/caissier(ière) de location Contrôleur(euse)/agent(e) de contrôle et d'accueil Agent(e) de vestiaire et d'accueil/hôte(esse), hôte(esse) d'accueil Agent(e) de placement et d'accueil Vendeur(euse) de produits dérivés Agent(e) de billetterie et d'accueil Distributeur(trice) tracteur(euse), afficheur(euse) Employé(e) de catering	Échelon 1 = 1 801,80 Échelon 2 = 1 805,14 Échelon 3 = 1 811,07 Échelon 4 = 1 816,99 Échelon 5 = 1 822,90
Échelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans. Échelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans. Échelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans. Échelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans. Échelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans. [1] Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.				

ART.

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.
2. Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.
3. Les partenaires sociaux conviennent que cette grille de salaires constitue la NAO au titre de 2024.

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

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Le présent texte complète les dispositions de l'accord interbranches sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé.

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés dans le cas où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Conformément à l'article 2.5 de la présente convention collective, il s'agit des entreprises qui exploitent, produisent ou diffusent majoritairement des spectacles :

- de théâtre ;
- d'opéra ;
- de danse ;
- de marionnettes ;
- les concerts de musique classique (musique classique, romantique, baroque, contemporaine ...) ;
- de théâtre musical, les comédies musicales, les opérettes traditionnelles ;
- les mimodrames ;
- les « one-man-shows » et spectacles d'humour comportant une continuité de composition dramatique autour d'un thème central ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;
- les spectacles de danses traditionnelles, folkloriques ou toutes danses non intégrées dans un spectacle de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles et populaires.

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

ART.

1.23

Il existe deux types de contrats de travail :

- a) Le contrat à durée indéterminée ;
- b) Le contrat à durée déterminée.

Les cas de recours au CDD sont définis par la loi.

Le recours au CDD d'usage est limité aux contrats suivants :

- contrat conclu « à la pièce », c'est-à-dire pour la durée des représentations du spectacle pour lequel il est conclu ;
- contrat conclu de date à date, avec les mêmes dates de représentations pour toute la distribution.

Si l'artiste-interprète est engagé pour la durée des représentations, il pourra reprendre sa liberté à condition d'avoir obtenu l'accord du producteur et que cet accord et ses conditions soient clairement mentionnés dans le contrat (délai de prévenance, nombre minimal de représentations). Lorsqu'il voudra faire jouer cette clause, l'artiste-interprète devra en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

L'engagement « à la pièce » devra spécifier la date de la première répétition et la date de la première représentation publique, en laissant au producteur une latitude de 20 jours pour préciser (du 1er au 20 janvier par exemple) cette date de première représentation. Si le spectacle n'est pas joué à la date fixée pour cette première représentation, à la fin de cette période, le producteur devra à l'artiste-interprète, à partir de cette date incluse, les appointements prévus à l'engagement, mais l'artiste-interprète devra continuer à répéter au maximum deux services par jour si le producteur le lui demande.

Dans ce cas, les artistes-interprètes percevant, par représentation, un cachet supérieur à trois fois le minimum du rôle ou de l'emploi, verront leur cachet limité à une somme égale à trois fois le minimum prévu dans la grille des minima du titre VII de la présente annexe. Cette dernière disposition ne pourra intervenir que si le théâtre, durant cette période, ne continue pas à exploiter le spectacle précédent.

Cas particulier : pour les distributions dont certains rôles sont joués en alternance par plusieurs artistes, les contrats de travail devront préciser de façon explicite les modalités de cette alternance.

Il est précisé que lorsque la rémunération des artistes-interprètes est effectuée au cachet, c'est-à-dire forfaitairement, les heures dites d'équivalence, prises en compte pour l'ouverture des droits par les organismes sociaux, ne correspondent pas au nombre d'heures de travail effectif.

**ART.
1.24**

Le producteur et l'artiste sont tenus de signer un contrat d'engagement, étant précisé que, préalablement à cet engagement, 3 auditions ou 3 lectures de la pièce ne constituent pas une répétition.

Outre le titre (définitif ou provisoire) de l'œuvre et les mentions obligatoires pour tous les types de contrats, ce contrat doit notamment comporter :

- a) La durée minimale pour laquelle il est conclu, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis (engagement "à la pièce") ;
- b) Le ou les rôles pour lequel il est conclu ;
- c) La mention de la présente annexe de la convention collective ;
- d) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- e) La date de la première répétition, avec un battement de 5 jours ;
- f) La date de la première représentation, avec un battement de 20 jours ;
- g) Une indication du plan de travail prévu pour la période des répétitions ;
- h) Le montant du cachet ou de la rémunération mensuelle, que cette dernière soit définie en nombre d'heures ou en cachets, et, s'il y a lieu, de ses différentes composantes, les primes diverses et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat ;
- i) Le numéro de licence de producteur de l'employeur en cours de validité et la date de son renouvellement ;
- j) Le ou les lieux où seront données les représentations ;
- k) Une clause sur les captations de durée inférieure à 3 minutes dès lors qu'il ne s'agit pas d'une œuvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés civiles d'auteurs et qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ ou du spectacle à titre promotionnel.

Il devra être signé par les deux parties au plus tard avant la première répétition.

Le contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement. Il sera rédigé au minimum en 2 exemplaires, chaque partie en conservant un exemplaire.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les exemplaires de sa proposition de contrat que l'artiste-interprète devra retourner, dûment signés, dans un délai maximal de 15 jours. L'employeur devra ensuite retourner les exemplaires revenant à l'artiste-interprète dûment signés dans un délai de 8 jours.

**ART.
1.25**

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée dans le contrat. Le producteur ne peut signer à la fois qu'une clause d'essai par rôle ou poste de travail. Elle est renouvelable avec l'accord des parties, sauf en ce qui concerne les artistes chorégraphiques.

La durée de la clause d'essai ne peut être supérieure à 7 jours à compter de la première répétition de l'artiste-interprète. Pendant ces 7 jours, l'employeur ou l'artiste-interprète pourront exiger 5 services de répétition.

La maladie dûment constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai la suspend pour un maximum de 5 jours.

Le non-respect par le producteur de ses obligations au sujet de la période d'essai annule la clause d'essai.

Le non-respect par l'artiste-interprète de ses obligations au sujet de la période d'essai est considéré comme une rupture de son fait pendant la période d'essai.

**ART.
1.26**

En cas de sinistre rendant impossibles les représentations dans le ou les lieux prévus au contrat, l'artiste-interprète pourra être amené à exécuter son contrat dans un nouveau lieu, accessible par les transports urbains.

**ART.
1.27**

En application des articles L. 3132-2 du code du travail, tout artiste-interprète bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 et suivants, soit, au jour de la signature, 11 heures. Ce repos devra être obligatoirement pris chaque semaine.

Le jour de repos de chaque artiste-interprète, qu'il soit collectif ou par roulement, devra être précisé dans le bulletin de service dès la première représentation.

Si, au cours d'un spectacle, le producteur décide de remplacer le jour de repos hebdomadaire collectif par un jour de repos hebdomadaire par roulement, la notification devra en être faite aux artistes-interprètes au moins 2 semaines à l'avance, en précisant le jour de repos individuel de chaque artiste-interprète.

Le repos hebdomadaire fixé par l'employeur pourra être suspendu et reporté dans un délai de 4 semaines uniquement dans les deux cas ci-après :

- a) À l'occasion des jours fériés légaux ou de manifestations exceptionnelles ;
- b) À l'occasion d'un incident technique interdisant la représentation dans des conditions normales.

La date du report sera mentionnée dans le bulletin de service en même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum 1 semaine franche à l'avance pour le a ci-dessus.

ART.
1.28

Comme le précise son préambule, les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation " hors tournées ".

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

Comme le rappelle l'article 2.3 des clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lesquels elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 200 places ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de 201 à 300 places ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de 301 à 600 places ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux dont la jauge est égale ou supérieure à 601 places.

Les partenaires sociaux se sont également accordés pour définir des niveaux de rémunération selon le volume d'emploi garanti par l'employeur aux salariés.

Les modalités de rémunération de l'artiste peuvent être ainsi définies selon 2 types :

- soit sous forme de cachets dans le cadre d'un volume d'emploi sur une période pouvant aller jusqu'à 3 mois (ou 90 jours calendaires), Il est entendu que le volume d'emploi garanti et les minima y afférents peuvent s'entendre jusqu'à 3 productions différentes jouées sur la période.
- soit dans le cadre d'un engagement mensuel, dès lors que le contrat est conclu pour une période au moins égale à 2 mois (ou 60 jours calendaires).

Les rémunérations minimales applicables aux artistes dramatiques engagés pour un rôle sont définies au titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

ART.
1.28.1

Les minima définis au titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe sont définis selon 3 catégories de volumes d'emploi :

- jusqu'à 24 représentations ;
- de 25 à 48 représentations ;
- pour 49 représentations et plus.

Il est entendu que si la période d'emploi devait se poursuivre au-delà d'une période de référence pouvant aller jusqu'à 3 mois (ou 90 jours calendaires), les minima applicables seraient ceux définis pour la première période d'emploi quelle que soit la durée du contrat, dès lors que les minima sont respectés en observant la période glissante de 90 jours.

ART.
1.28.2

La mensualisation n'est possible que pour un engagement d'une durée minimum de 2 mois civils ou 60 jours calendaires.

Il est convenu que la base de rémunération d'un contrat mensualisé s'entend pour 24 représentations au maximum par mois (ou sur une période calendaire de 30 jours) et qu'au-delà, chaque représentation supplémentaire doit donner lieu à une rémunération d'un montant de 1/ 24^e de la rémunération mensuelle.

Il est également convenu que chacune des représentations effectuées au cours des mois civils possiblement incomplets de début ou de fin de contrat seront rémunérées sur la base de 1/ 24^e de la rémunération mensuelle prévue au contrat.

Le salaire mensuel pourra être indifféremment déclaré en heures correspondant à un temps plein de 151,67 h ou bien en cachets en fonction du nombre de représentations effectuées dans le mois.

ART.

1.28.3

Pour les spectacles produits et exploités dans un théâtre de 601 places et plus, une fois les frais de création, de montage et de promotion du spectacle amortis, dans le respect de la transparence et de la confidentialité, les artistes auront la garantie de percevoir un salaire majoré de 10 % à partir de la date d'atteinte de ce point d'amortissement et tant que le niveau de fréquentation restera supérieur à 60 %. Cette disposition ne s'applique pas pour les artistes dont le contrat prévoit déjà une clause d'intéressement.

Pour tous les spectacles courts " jeune public " d'une durée de moins d'1 h 10, pouvant être joués consécutivement ou avec une interruption maximale d'une durée de moins de 2 heures, les artistes pourront percevoir 1 cachet pour les 2 représentations pour les spectacles dont le début des représentations est fixé jusqu'à 18 heures inclus. Dans ce cas, le cachet pour 2 représentations correspondra au minimum à 150 % des minima de la grille prévue par le titre VII de la présente annexe.

De même pour les autres spectacles courts de moins de 50 minutes, pouvant être joués consécutivement ou avec une interruption maximale d'une durée de moins de 2 heures, les artistes pourront percevoir 1 cachet pour les 2 représentations. Dans ce cas, le cachet pour 2 représentations correspondra au minimum à 150 % des minima de la grille prévue par le titre VII de la présente annexe.

ART.

1.29

Le début de la période de répétition doit être indiqué dans le contrat d'engagement, avec un battement de 5 jours, ainsi que la date de la première représentation publique, avec un battement de 20 jours.

Il ne pourra y avoir, exception faite des 5 jours précédant la générale ou la première représentation, plus de deux services de répétition par artiste-interprète et par jour, les leçons de danse et de chant pouvant avoir lieu en supplément pour les artistes dramatiques.

ART.

1.30

Les journées de répétition ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures par jour, pauses comprises.

La durée maximale d'une répétition est fixée à 4 heures pour les artistes dramatiques et lyriques et, sauf répétitions d'ensemble, à 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

Il devra exister un intervalle d'au moins 2 heures entre la fin de la répétition et le début du spectacle, sauf les 5 jours précédant la " générale " ou la " première " si la " générale " a lieu après elle. Dans ce cas, une pause de 1 demi-heure doit être accordée après 4 heures de travail pour les artistes dramatiques et lyriques et après 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes chorégraphiques et lyriques : cette pause sera prise collectivement.

ART.

1.31

Pour tout nouveau spectacle, deux répétitions rémunérées pourront être données par les artistes-interprètes en présence d'un public majoritairement invité, sans toutefois que le nombre de places payantes puisse excéder 30 % de la jauge de la salle. L'une de ces deux répétitions publiques pourra avoir lieu le jour de relâche habituel du théâtre, notification en étant faite au minimum 1 semaine franche à l'avance.

Après interruption ou relâche annuelle, lors de la reprise d'une pièce, il ne peut être donné de répétition publique.

ART.

1.32

Les cours particuliers de danse, de chant et d'escrime nécessités par les particularités du rôle de l'artiste-interprète seront rémunérés au même titre que les répétitions de l'artiste-interprète pendant 15 jours comportant au moins 15 leçons. Si, au bout de ces 15 jours, l'artiste-interprète ne sait pas le texte, la musique ou la chorégraphie le producteur aura la faculté d'exiger de lui qu'il prenne ses leçons sans recevoir aucune rémunération.

1.33.1. Cas général

Une rémunération est due à tout artiste-interprète pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la direction moins de 72 heures avant sa programmation et qu'il n'est pas reporté dans la même journée, il reste dû à l'artiste.

La rémunération des services de répétition est définie au titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

Les répétitions peuvent être rémunérées en cachet et/ ou en heures.

Un cachet journalier de répétition pourra compter pour 1 ou 2 services de répétitions par jour, selon les cas suivants :

- soit un service unique d'un maximum de 4 heures ;
- soit deux services d'une durée maximale cumulée de 6 heures.

Si un 3e service de répétition devait être programmé dans une même journée, il serait obligatoirement rémunéré en sus et en heures à raison de 2 heures minimum selon le taux horaire prévu par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

L'artiste aura la garantie de recevoir un forfait minimum de cachets de répétition selon les cas suivants :

- a) Création de spectacles (hors jeune public et seul en scène) : 10 cachets de répétition minimum porté à 15 pour les artistes convoqués à l'ensemble des répétitions ;
- b) Création de spectacles jeune public et seul en scène : 10 cachets de répétition minimum ;
- c) Reprise de spectacle : 5 cachets de répétition minimum.

Les répétitions en sus des forfaits garantis aux a, b et c pourront être rémunérées en cachets ou en heures selon la durée des services supplémentaires nécessaires au spectacle dans les conditions prévues par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

Si l'artiste est déjà engagé sur un premier spectacle, les répétitions programmées pour un nouveau spectacle les jours de représentation du premier spectacle pourront être rémunérées uniquement en heures selon les montants prévus par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe. Ces services de répétitions ne devront pas excéder une durée de 4 heures. Par ailleurs, les forfaits de répétition payés en cachets de répétition seront alors ramenés respectivement à 6 pour le cas a, 3 pour le cas b et 1 pour le cas c évoqués ci-dessus. Il sera par ailleurs garanti 5 services de répétition de 2 heures payés selon le taux horaire prévu par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe. La rémunération garantie au titre des représentations prévue par l'article 1.34 du présent titre s'applique également dans ce cadre.

Au cas où la répétition se terminerait au-delà de 0 h 15, le producteur devrait prendre toutes dispositions utiles pour assurer le retour des artistes-interprètes à leur domicile.

Dans la limite de la durée légale du travail, pendant 1 semaine après la première représentation si des changements, coupures, raccords ou mises au point d'interprétation sont jugés nécessaires, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter.

1.33.2. Reprise de rôle ou raccord

Si, en cours de représentation, une répétition est nécessaire pour une reprise de rôle ou pour la bonne tenue du spectacle, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter, sous réserve de justifier d'engagements professionnels pris par ailleurs.

Dans ces cas, et dans la limite d'un seul service de répétition par jour n'excédant pas 2 heures, l'artiste percevra uniquement le cachet dû pour la représentation. Pour tout dépassement de cette durée, le service de répétition sera rémunéré, dans les conditions prévues par l'article 1.33.1 de la présente annexe ; sauf pour les artistes dont la rémunération est supérieure à 300 % du cachet minimal de leur rôle ou de leur emploi.

ART.
1.34

1.34.1. Création de spectacle (hors " jeune public " et " seul en scène ") :

- si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 15, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir une rémunération au moins égale à 15 fois le cachet de la représentation prévu par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;
- si le nombre de jours de répétition est supérieur à 15 et inférieur à 30, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir un nombre équivalent de cachets de représentation prévus par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;
- au-delà du 30e jour de répétition, l'artiste-interprète recevra un cachet de représentation par jour travaillé se poursuivant dans un cadre de répétition.

Sont pris en considération les jours de répétition effectués entre la première répétition de l'artiste-interprète et la première représentation publique de la pièce, non compris le jour de repos hebdomadaire.

1.34.2 Création de spectacle " jeune public " et " seul en scène " :

- si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 10, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir une rémunération au moins égale à 10 fois le cachet de représentation prévu par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;
- si le nombre de jours de répétition est supérieur à 10, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir un nombre équivalent de cachets de représentation prévus par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;

1.34.3. Cas particuliers :

- les dispositions des articles 1.34.1 et 1.34.2 ne s'appliquent pas en cas d'exploitation d'un spectacle déjà créé ou en cas de reprise de celui-ci nécessitant de nouvelles répétitions ou des raccords ;
- *les dispositions des articles 1.34.1 et 1.34.2 ne s'appliquent pas si l'artiste est engagé pour le remplacement d'un autre artiste absent pour maladie ou accident du travail. Dans ce cas, les parties auront, dans le respect des dispositions relatives aux CDD de droit commun, à négocier un contrat de gré à gré.* [\(1\)](#)

(1) Le 2e alinéa de l'article 1.34.3 aux termes duquel le salarié placé a priori dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise ne percevrait pas les mêmes droits en termes de garantie de rémunération, est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1, ainsi que des articles L. 3221-2 à L. 3221-4 du code du travail. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART.
1.35

L'artiste-interprète doit impérativement :

- se conformer aux indications portées au tableau de service pour le bon déroulement du spectacle et au règlement intérieur du théâtre dans lequel il joue ;
- ne pas modifier, de sa propre autorité, durant toute la durée des représentations, le texte, la mise en scène, la musique, la chorégraphie, le chant, et il devra respecter les indications de mise en scène et d'interprétation qui lui auront été données au cours des répétitions et des premières représentations ;
- s'habiller et se maquiller selon les indications du metteur en scène ou de la direction pour toute la durée des représentations ;
- ne se produire pendant la durée de son contrat sur une autre scène, radio, télévision, cinéma, post-synchronisation, etc., que dans la mesure où ces activités annexes sont compatibles avec les obligations du contrat et la législation en vigueur.

L'artiste-interprète devra se présenter au théâtre au moins 30 minutes avant le début du spectacle.

ART.
1.36

Une reprise des représentations dans un délai de moins de 4 mois après la dernière représentation pourra avoir lieu aux mêmes clauses et conditions que dans le contrat initial, à condition que le producteur garantisse au moins 50 nouvelles représentations.

Cette disposition s'applique exclusivement si le contrat initial est signé " pour la durée des représentations " et si elle y est expressément prévue.

Le producteur devra informer l'artiste-interprète de la date de reprise au moins 21 jours avant la fin de la première série de représentations.

ART.
1.37

En dehors du cas traité à l'article 1.36, dans le cas des contrats signés " pour la durée des représentations ", le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par note au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours calendaires avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation.

ART.
1.38

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes-interprètes seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

ART.
1.39

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire.

ART.
1.40

Chaque artiste-interprète doit avoir à sa disposition soit une loge personnelle, soit un placard individuel fermant à clé dans une loge collective.

L'artiste-interprète étant dans l'obligation de déposer dans sa loge tous les objets et vêtements personnels, l'employeur devra les assurer contre les risques de vol, incendie, détérioration, destruction ou disparition pour quelque cause que ce soit, sous réserve d'établir, s'il y a lieu, une négligence mettant en cause la responsabilité de l'artiste-interprète.

L'employeur ne saurait toutefois être appelé en garantie que pour des objets strictement nécessaires à l'habillement de l'artiste-interprète. Dans le cas où un artiste souhaiterait garantir d'autres objets, il devra en aviser l'employeur et en déclarer leur valeur. L'employeur pourra se réserver le droit d'en refuser la garantie ou de plafonner l'assurance spéciale qu'il pourrait être amené à prendre à ce sujet.

ART.
1.41

Au cas où le rôle interprété par l'artiste comprendrait un exercice périlleux (cascade, duel, bagarre, saut, envol) et, d'une façon générale, tout jeu de scène pouvant présenter un risque grave pour l'intégrité physique de l'artiste, le producteur sera tenu de souscrire, au bénéfice de l'artiste-interprète, une assurance complémentaire à celle de la sécurité sociale et garantissant un capital invalidité permanente ou décès payable à l'assuré ou à ses ayants droit. Ce capital garanti devra être au moins égal à 1 500 fois le cachet minimal du rôle dramatique de plus de 100 lignes dans les théâtres de plus de 400 places.

Les partenaires sociaux souhaitent confier la couverture de ces risques au groupe Audiens en complément de l'accord prévoyance des intermittents déjà existant. [\(1\)](#)

(1) Le 2e alinéa de l'article 1.41 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à la jurisprudence du Conseil constitutionnel (décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013) et aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013, selon lesquelles les branches professionnelles peuvent procéder à la recommandation d'organismes assureurs mais pas à leur désignation. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART.
1.42

Si l'artiste-interprète est incapable de remplir son service, ses salaires sont suspendus.

En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète devra en informer immédiatement le producteur et transmettre l'arrêt de travail de son médecin, et éventuellement se soumettre à la visite d'un médecin désigné par le producteur.

En cas de désaccord entre le médecin de l'artiste-interprète et celui du producteur, ils se feront départager par un troisième médecin expert nommé par voie judiciaire.

S'il s'agit d'un accident du travail, les parties signataires déclarent s'en rapporter à la loi.

Le remplaçant de ce salarié sera embauché en CDD de remplacement si son contrat ne court pas jusqu'au terme prévu de l'exploitation du spectacle. Il ne bénéficie pas de la garantie prévue par les articles 1.34.1 et 1.34.2 de la présente annexe.

ART.
1.43

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec le rôle, le producteur, l'artiste-interprète et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste-interprète devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

ART.
1.44

Les salaires minimaux des artistes-interprètes se répartissent dans la grille des salaires conventionnels prévue par le titre VII de la présente annexe.

Les postulants devront justifier :

- d'être âgés de 18 ans au moins ;
- de remplir les conditions d'aptitude physique nécessaire à l'exercice du poste pourvu, constatée par la médecine du travail lors de la visite médicale d'embauche, sans préjudice des visites médicales rendues obligatoires par les dispositions légales et conventionnelles ;
- d'une qualification professionnelle reconnue ou d'expériences jugées équivalentes ;
- d'une capacité en cours de validité dans les emplois pour lesquels une habilitation est requise.

Des salariés pourront également être recrutés dans le cadre de contrat de travail en alternance préparant aux métiers répertoriés dans la présente annexe.

Lors de l'embauche, si les parties conviennent d'une période d'essai, elle devra être expressément prévue au contrat. Avant la fin de la période d'essai, les parties peuvent prévoir le renouvellement de la période d'essai.

Il existe deux types de contrats pour le personnel technique :

- le contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel) ;
- le contrat à durée déterminée (à temps plein ou à temps partiel).

Les contrats à temps partiel ne peuvent être conclus qu'à partir du deuxième salarié.

Le temps de travail s'effectue dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures, réparti (sauf pour le service habillage pour lequel la journée continue est d'usage) en services indivisibles (jeu, entretien, montage-démontage). Le principe de la journée continue peut cependant être appliqué après accord entre les parties dans le respect de l'article L. 3121-33 du code du travail.

Le temps de pause ne constitue pas du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures par semaine auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien prévues par ce même code. Toutefois, il est convenu que la durée de ce repos est portée à 44 heures consécutives hebdomadaires (repos quotidien inclus).

Dans les conditions fixées par la loi, pour toutes raisons impératives (commissions de sécurité, accidents, etc.), ces 44 heures consécutives de repos peuvent être réduites par la direction. Dans ce cas, les heures de travail seront soit :

- rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal ;
- compensées par 2 jours de repos par accord entre les parties ou par application des dispositions de l'article L. 3132-4 du code du travail dans le cas où l'interruption a pour effet de ramener la durée du repos hebdomadaire en deçà de 35 heures (repos quotidien inclus).

a) Plan de travail

Sauf dispositions particulières pour les périodes de montage et démontage prévues à l'article 3.7, le plan de travail habituel se situe dans une amplitude maximale journalière de 9 heures avec une heure de pause ou bien une amplitude maximale journalière de 10 heures avec 2 heures de pause. Sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, si cette pause ne peut pas être prise dans son intégralité, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de restauration prévue au titre VII " Salaires minima des personnels techniques ".

Le plan de travail de la semaine suivante devra être communiqué 48 heures au moins avant le jour de repos hebdomadaire, sauf en période de montage.

Au plus tard 21 jours après la première représentation publique de chaque spectacle, l'organisation du travail doit être fixée par la direction, spectacle par spectacle, pour la durée des représentations.

La modification du nombre de représentations hebdomadaires ou les changements d'horaires de représentation peuvent amener la direction, avec 15 jours de préavis, à modifier le plan de travail. En dehors de ces deux cas, le plan de travail ne peut être modifié sans l'accord des intéressés. Le plan de travail peut différer selon les catégories de techniciens. Chaque catégorie doit se voir appliquer les mêmes horaires, entreprise par entreprise, service par service et spectacle par spectacle.

Chaque service est comptabilisé par périodes de 60 minutes commençant au quart d'heure, à la demi-heure ou à l'heure (par exemple : 20 heures, 20 h 15, 20 h 30 ou 20 h 45).

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée à temps partiel, quels que soient la durée du spectacle et le nombre de représentations hebdomadaires, les services du jeu seront de 4 heures avec des engagements faits pour une durée hebdomadaire minimum définie comme suit :

- 28 heures à partir de 6 représentations données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 6 représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures ;
- 20 heures jusqu'à 5 représentations complémentaires données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 4 (ou moins de 4) représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures.

b) Service du jeu

La durée du service du jeu est celle de la durée du spectacle, mise en place et entracte inclus. Ce service ne peut pas être inférieur à 3 heures et la mise en place ne peut pas être inférieure à 30 minutes.

Le service du jeu peut commencer au quart d'heure, à la demi-heure et à l'heure (par exemple : 19 h 15, 19 h 30, 19 h 45 ou 20 heures).

Le point de départ de ce service commence au plus tard une demi-heure avant l'heure du lever de rideau annoncée au public sur les supports de communication spécialisés.

Tout service supplémentaire imprévu, exigé par les nécessités du travail, ayant pour effet d'aboutir à un dépassement de la durée hebdomadaire du travail est récupéré avec l'accord du salarié dans les 2 semaines suivantes par la suppression d'un service de même durée. S'il n'est pas récupéré, il est rémunéré avec majoration légale du salaire.

c) Travail d'entretien

Le travail d'entretien est effectué par services de 4 heures avec une pause de 15 minutes et le reliquat par service de 2 ou 3 heures. En outre, ce n'est que pour des nécessités impératives, accidentelles et imprévisibles que des services de 2 heures pourront être exceptionnellement programmés. Par travail d'entretien, on entend l'entretien du décor et du matériel technique ainsi qu'éventuellement l'entretien courant du théâtre et de ses dépendances.

ART. 3.3

A l'exception du 1er Mai, qui bénéficie de dispositions légales particulières, les jours fériés suivants – lundi de Pâques, 8 Mai, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 Novembre – sont, en cas de travail, compensés par un jour de repos qui s'ajoutera à la durée légale des congés payés ou qui pourra, éventuellement, être pris à une autre date en fonction des nécessités du service.

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée, si le repos ne peut être pris durant la période du contrat, une indemnité compensatrice correspondant au temps de travail effectué le jour férié sera versée en fin de contrat.

A défaut d'autres dispositions définies par accord d'entreprise, la journée de solidarité est fixée au jeudi de l'Ascension.

Dans le respect des dispositions légales, lorsque le jour habituel de relâche coïncide avec un jour de fête légale et qu'il est travaillé, le temps de travail est rémunéré et donne droit à une prime correspondant au temps de travail effectué ce jour-là au taux horaire normal.

En outre, cette journée sera récupérée de l'une ou l'autre des façons suivantes, au choix de la direction :

- un jour de récupération à prendre, fixé à une date quelconque ;
- par adjonction d'un jour de récupération au nombre des journées de congés payés.

ART. 3.4

Les services du jeu des réveillons de Noël et du jour de l'An sont rémunérés au taux normal et complétés par une prime d'égale montant.

ART. 3.5

A l'issue du dernier service de représentation en soirée, si le travail se poursuit au-delà de l'heure prévue au plan de travail, ou à partir de minuit en période de montage et de démontage, la première heure est rémunérée au tarif horaire doublé.

Au-delà de cette heure, les heures de travail effectif seront rémunérées, s'il y a lieu, avec les majorations légales en vigueur et complétées par une prime ayant pour effet de garantir au salarié (salaire + prime) une rémunération égale à 14 heures au taux horaire normal.

Après 0 h 30, le transport est à la charge de la direction si le salarié utilise les transports collectifs.

ART. 3.6

En application des dispositions prévues à l'article 8.6 de la présente convention collective, il est convenu que le contingent annuel d'heures supplémentaires pour le personnel concerné par les dispositions de la présente annexe est fixé à 270 heures.

Les majorations afférentes sont, quant à elles, fixées par les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, avec l'accord des deux parties intéressées, les heures supplémentaires pourront être récupérées à l'intérieur d'une période comprise entre le 1er septembre d'une année et le 31 août de l'année suivante. Si, à la fin de la période ou en cas d'un départ de l'entreprise, le crédit d'heures récupérables n'a pas été liquidé, il sera payé intégralement au tarif horaire en vigueur au moment de la liquidation.

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire. La durée du travail à prendre en compte s'entend des heures de travail effectif.

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

Seules les heures supplémentaires accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur doivent donner lieu à rémunération.

**ART.
3.7**

La période de montage commence 5 semaines avant la première représentation payante pour se terminer une semaine après celle-ci.

La période de démontage commence à l'issue de la dernière représentation et ne peut excéder 3 jours.

Pendant ces périodes, la journée de travail se situe dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures. Dans cette amplitude, la journée pourra être fractionnée en 3 services au maximum dont la durée minimale ne pourra être inférieure à 2 heures. Conformément à l'article D. 3121-19 du code du travail, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures pendant les périodes de montage et de démontage, dans le respect des dispositions légales concernant la durée maximale de travail hebdomadaire (art. L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail).

Pendant ces périodes, une pause de 1 heure doit être respectée entre 12 heures et 14 heures et entre 18 heures et 20 heures. Sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, si cette pause de 1 heure ne peut pas être prise dans son intégralité ou aux horaires mentionnés précédemment, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de restauration prévue au titre VII « Salaires minimaux des personnels techniques ».

Dans la limite de 6 montages par an, en période de montage et de démontage, si dans le respect des articles L. 3132-1 et suivants du code du travail, le personnel technique ne dispose pas de 44 heures consécutives de repos hebdomadaire (repos quotidien inclus), les heures travaillées seront soit :

- rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal, néanmoins si l'inobservation des 44 heures de repos consécutives a pour effet de conduire le salarié à dépasser la durée légale hebdomadaire du travail, cette prime sera diminuée du montant de la majoration déjà versée au titre des heures supplémentaires pour la semaine concernée ;

- compensées par 2 jours de repos par accord entre les parties.

Pour les cas non prévus par les dispositions générales du présent article, un accord d'entreprise devra être recherché.

**ART.
3.8**

Lorsque la direction programme deux représentations d'un même spectacle dans la même journée, une pause de 1 heure doit être observée entre les deux services.

Si le temps de pause est inférieur à 1 heure, il est versé une prime de restauration ainsi qu'une prime égale à deux fois le salaire horaire ou bien, au choix du salarié, il est compensé par la suppression d'un service d'entretien de 2 heures.

En toute hypothèse, la pause entre deux spectacles ne pourra être inférieure à 30 minutes au bout de 6 heures de travail effectif.

**ART.
3.9**

Lorsque la direction programme des spectacles différents dans la même journée, les services sont comptabilisés de la façon suivante :

- lorsque la durée des différents spectacles, mise en place et entracte inclus, ne dépasse pas 4 heures de travail, le service est comptabilisé pour 4 heures ;
- lorsque la durée des spectacles, mise en place et entracte inclus, est supérieure à 4 heures et inférieure à 5 heures de travail consécutif sans prise de pause, les services sont comptabilisés pour 5 heures de travail effectif, plus une prime correspondant à une heure de travail ;
- lorsque la durée des spectacles, mise en place et entracte inclus, est supérieure à 5 heures, chaque service de jeu est comptabilisé pour un minimum de 3 heures en fonction de la durée effective de la représentation.

Par ailleurs, si la tranche horaire 18 heures-20 heures est incluse dans les heures définies ci-dessus et si 1 heure de pause n'est pas observée entre les services effectués, une prime de restauration est due.

Il ne pourra pas y avoir plus de 6 heures consécutives de travail sans pause.

**ART.
3.10**

En cas de montage, démontage et en cas d'incident technique, la durée du repos quotidien pourra être ramenée à 9 heures au lieu de 11 heures. Les 2 heures travaillées seront payées au tarif applicable et récupérées ou donneront lieu à une prime correspondante, soit 2 heures de travail.

**ART.
3.11**

Après 3 ans de présence, il est attribué à chaque technicien une prime d'ancienneté de 1 % du salaire conventionnel, versée mensuellement et calculée de la façon suivante : 4e année : 1 % ; 5e année : 2 % ; 6e année : 3 % et ainsi de suite jusqu'au plafond de 10 % après 13 années de présence.

ART.
3.12

A partir de 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, l'indemnité de licenciement des personnels techniques sera égale à :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à compter de la 5e année d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté,

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

ART.
3.13

A l'issue de la 21e représentation payante, le personnel supplémentaire nécessaire au déroulement du spectacle sera maintenu pour la durée de celui-ci.

ART.
3.14

Dans les entreprises exploitant plusieurs salles à une même adresse et sous réserve du respect du plan de travail défini au a et au c de l'article 2 du présent accord, l'entretien général du lieu pourra être effectué par l'ensemble du personnel technique de l'entreprise.

ART.
3.15

En cas de suspension momentanée des représentations d'un spectacle en cours, le personnel technique permanent et intermittent pourra être affecté au service d'entretien. Il sera assuré du maintien de son salaire durant toute la durée de cette interruption.

ART.
3.16

Les montants des salaires, indemnités de restauration et indemnités pour travail en public et en lumière sont définis au titre VII – Salaires minimaux.

ART.
5.1

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

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

ART.
5.2

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

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

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

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

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

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

ART.
5.3

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

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

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

ART.
5.4

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

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

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

ART.
5.5

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

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

ART.
5.6

5.6.1 Indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

5.6.2 Départ à la retraite

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

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

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

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

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

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire mensuel brut de base hors indemnités et primes diverses. ⁽¹⁾

*(1) Le dernier alinéa de l'article 5.6.2. est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 juin 2014 - art. 1)*

ART.
5.7

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

**ART.
5.8**

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

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

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

**ART.
4.1**

La mission d'accueil concerne l'ensemble des personnels en contact direct avec les spectateurs et les visiteurs, à savoir les agents de contrôle, de placement et de billetterie. A ce titre, ces catégories de salariés sont réunies sous la qualification de personnel d'accueil.

L'accueil implique une mission de représentation du théâtre, de conseil et de vente auprès des spectateurs. A ce titre, les modalités de cette mission seront fixées par l'employeur.

Chaque agent participe aux travaux communs de son service et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacune des entreprises, l'activité de service dans la branche ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du public.

Sauf autorisation de l'employeur, il est formellement interdit aux agents d'accueil de solliciter un pourboire de la clientèle, de quelque manière que ce soit. Le non-respect de cette interdiction pourra justifier une procédure disciplinaire.

**ART.
4.2**

En raison de la nature de son emploi, le personnel d'accueil peut être tenu de porter, dans l'exercice de ses fonctions, un uniforme qui lui sera remis et entretenu par l'employeur. Dans ce cas, il est formellement interdit au personnel d'apporter des modifications à cet uniforme ou de le porter tronqué d'un ou plusieurs éléments.

En outre, en raison de la nature de leur emploi, qui nécessite qu'ils puissent être identifiés par la clientèle, ces salariés pourront être tenus de porter un badge faisant apparaître leur prénom.

Le refus de porter l'uniforme et/ou le badge pourra être constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

**ART.
4.3**

Les partenaires sociaux constatent que l'emploi de ces personnels comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées, en fonction :

- du nombre de spectacles présentés dans la saison et du succès de chacun de ces spectacles, qui conditionne leur durée de programmation ;
- des périodes de relâche (ou de répétition) entre chaque série de représentations.

Ils constatent aussi que :

- le volume du travail d'accueil, contrôle et placement est tributaire du succès et de la fréquentation des spectacles, ces éléments conditionnant la taille des équipes du personnel d'accueil ;

– au surplus, le volume du travail d'accueil et de billetterie, outre qu'il est tributaire du succès et de la fréquentation des spectacles, varie considérablement en fonction du public, qui réserve soit directement sur le lieu de représentation, soit dans des points de vente extérieurs, soit sur internet. Ces éléments conditionnent aussi la taille de l'équipe du personnel de billetterie.

Ainsi, le nombre de salariés composant ces services peut varier considérablement en fonction :

- du nombre et du succès des spectacles programmés au cours d'une saison ;
- des modes d'achat des billets (achat direct ou via des distributeurs).

Outre les contrats à durée déterminée dits de droit commun, les partenaires sociaux sont donc convenus que ces salarié(e)s puissent être engagé(e)s :

- soit en contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel). Les parties conviennent que l'emploi des personnels de contrôle et de placement est, sauf cas exceptionnel, un emploi à temps partiel ;
- soit en contrat à durée indéterminée intermittent, dans les conditions fixées à l'article 4.5. Conformément aux dispositions de l'accord « Politique contractuelle dans le spectacle vivant » du 24 juin 2008, ils perçoivent dans ce cas une indemnité conventionnelle spéciale versée mensuellement dont le montant correspond à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12 ;
- soit en engagement de surnuméraire (contrats à durée déterminée qui peuvent être conclus en cas de variations de la fréquentation et de succès des spectacles), dans les conditions fixées à l'article 4.5. L'emploi de surnuméraire qui, par nature, est temporaire, est régi par les dispositions légales en vigueur et ouvre droit au versement de la prime de précarité légale.

La combinaison de tous les types de contrats est possible au sein d'une même entreprise ou d'un même service.

L'engagement en contrat à durée indéterminée intermittent peut être conclu dans les conditions visées dans l'accord interbranches « Politique contractuelle dans le spectacle vivant » du 24 juin 2008, annexé à la présente convention collective.

Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé en CDII n'est pas obligatoirement son emploi principal mais peut se cumuler avec un autre emploi, sous réserve de ce qui suit.

Les salariés sous CDII ont la possibilité de cumuler leur activité en CDII avec d'autres contrats sous condition de respecter la législation concernant la durée légale du travail.

Les salariés en CDII bénéficient des droits reconnus aux salariés en CDI de droit commun, y compris en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés en CDII bénéficient du même accès aux emplois à temps complet ou partiel disponibles dans l'entreprise et compatibles avec leur qualification professionnelle que les salariés embauchés au sein de l'entreprise sous d'autres formes de contrats.

Le CDII est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et comporte, en sus des mentions figurant dans tout CDI, les mentions suivantes :

- la qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié, incluant la durée des congés payés ;
- les éléments de la rémunération (salaire horaire et « indemnité spéciale CDII ») ;
- les modalités du lissage mensuel de la rémunération ; le lissage est subordonné au fait que le volume annuel garanti permette une couverture par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail, sinon il n'est pas obligatoire ;
- les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires qui lui sont notifiés selon les règles de la présente annexe.

Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur du spectacle vivant qui ne permet pas d'anticiper systématiquement avec précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des temps de travail dans le contrat mais doit préciser les conditions d'application, la planification des périodes de travail et les délais de prévenance.

Période annuelle de référence du CDII

La période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail est alignée sur la période de référence de la saison, soit du 1er septembre de l'année N au 31 août de l'année N + 1 (« période annuelle de référence du CDII »).

Planification du travail et délai de prévenance

L'employeur remet au salarié le planning annuel de la période de référence 1 mois avant le début de cette période, soit le 1er août.

Les parties conviennent que le plan de travail annuel remis au salarié 1 mois avant le début de cette période, soit le 1er août, n'est pas un plan de travail définitif et qu'il pourra être modifié de façon importante par le planning mensuel, en fonction du succès des spectacles présentés ou des modifications de la programmation. Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec 1 mois d'avance (exemple : avant le 31 janvier, il sera remis le plan de travail de mars ; avant le 28 ou 29 février, il sera remis le plan de travail d'avril ; avant le 31 mars, il sera remis le plan de travail de mai, etc., avec un possible battement de 2 jours pour la date de la première représentation).

Le planning mensuel définitif peut être modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

A défaut de respect du délai de prévenance, le salarié est libre de refuser la notification de travail qui lui est faite, sans justification, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

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

Le salarié engagé en CDII ne peut être convoqué pour moins de 2 heures de travail dans la journée.

Par dérogation aux dispositions de l'[accord interbranches du 24 juin 2008](#), lorsqu'un salarié est convoqué à plusieurs séquences de travail dans une même journée, ces séquences de travail peuvent être espacées de plus de 2 heures, à la condition exclusive que ces séquences de travail soient en lien direct avec les horaires de représentation des spectacles et que l'employeur prenne en charge le remboursement de transport vers le domicile lorsqu'il ne participe pas aux frais de transport dans le cadre d'une carte de transport. De plus, dans le cadre des spectacles destinés aux scolaires, le paiement d'une rémunération sera garanti.

Les services non effectués du fait du salarié, à l'exception des absences prévues par les dispositions légales et conventionnelles, seront notifiés et décomptés de la garantie minimale.

Cumul d'emplois et durée légale maximale du travail

Le salarié en CDII a la possibilité de conclure d'autres contrats de travail avec différents employeurs dans la mesure où :

- ces contrats concernent des périodes de travail hors du temps de travail du CDII ;
- l'employeur est informé par le salarié de l'existence des autres contrats ;
- le salarié s'engage auprès de l'employeur à respecter ses obligations, notamment loyauté et durées maximales de travail autorisées.

La clause imposant au salarié de travailler à titre exclusif pour un seul et même employeur en CDII ne peut lui être opposée que si celui-ci bénéficie

d'une rémunération minimale normalement réservée aux salariés travaillant à temps complet.

Toute fausse déclaration ou modification dans la situation du salarié qui conduirait à ce que l'employeur soit en contravention avec les dispositions légales sur la durée maximale du travail pourrait donner lieu à sanction disciplinaire, en fonction des circonstances de la cause.

Rémunération

Le CDII comporte des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une contrainte compensée par :

- un lissage mensuel de sa rémunération ;

- une « indemnité spéciale CDII », versée mensuellement, dont le montant correspond à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires ne dépasse pas le 1/10 du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse le 1/10 du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires au-delà du 1/10 bénéficient de la majoration prévue à l'[article L. 3123-19 du code du travail](#).

Les heures complémentaires effectuées sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les primes (hors indemnité spéciale CDII) et gratifications applicables dans l'entreprise ne sont pas incluses dans le lissage de la rémunération ; pour le salarié en CDII elles sont calculées au prorata de la durée annuelle de travail et sont versées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les heures de délégation dont peut disposer un salarié en CDII au titre de ses mandats de représentation prises pendant les périodes non travaillées sont comptabilisées comme temps de travail.

L'employeur remettra à chaque salarié en CDII un récapitulatif des heures effectuées pour le mois précédent.

Cessation du CDII

Les causes et modalités de rupture contractuelle applicables au CDI de droit commun s'appliquent également au CDII.

ART. 4.5

Ces contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment en cas de variations de la fréquentation, pour faire face au surcroît de travail de l'équipe engagée en CDI (de droit commun ou intermittent).

L'emploi de surnuméraire, qui, par nature, est temporaire, est régi par les dispositions légales en vigueur.

Le surnuméraire est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de sa mission.

Un contrat pourra être établi pour chaque prestation ou pour une série de prestations. Toutefois, si plusieurs contrats sont conclus pendant un même mois civil, l'employeur peut établir un seul bulletin de paie récapitulatif sans que la nature juridique des contrats ne s'en trouve modifiée.

L'emploi de surnuméraire, qui, par nature, est temporaire et ouvre droit au versement de la prime de précarité légale, est régi par les dispositions légales en vigueur.

ART. 4.6

En respectant les techniques commerciales, la réglementation applicable au public dans l'enceinte du lieu de représentation qu'ils doivent faire respecter et les conditions de vente en vigueur dans l'établissement de spectacles, ces salarié(e)s sont chargés(es), outre leur mission d'accueil et d'information des spectateurs :

- de l'orientation et du filtrage des spectateurs ;

- et/ou de la remise des billets prépayés (avec vérification de la régularité et de la validité des contremarques ou bons d'échange émis par des points de vente ou des intermédiaires et de la régularité des moyens de paiement en cas de billets prépayés selon le mode « vente à distance ») ;

- et/ou du contrôle et de la vérification des billets avant l'entrée dans le lieu de représentation ;

- et/ou de l'indication aux spectateurs de la place correspondant à leur billet.

Il peut leur être demandé d'effectuer des tâches de billetterie. Dans ce cas, les dispositions particulières prévues pour les personnels de billetterie leur sont aussi applicables pour ce qui concerne cette partie de leur mission.

Il leur est formellement interdit de laisser pénétrer dans la salle un spectateur ou un tiers à l'entreprise non muni de billet.

Il peut être demandé au personnel d'accueil de contrôle et de placement :

- de tenir (partiellement ou totalement) le vestiaire ;

- de vendre à l'intérieur de l'établissement de la confiserie, des boissons, des programmes et, en général, tous articles qui lui sont remis à cet effet par la direction.

Selon les établissements, notamment en cas d'interdiction faite au personnel d'accepter des pourboires, il peut lui être alloué des primes assises sur les marchandises vendues.

Le personnel d'accueil, de placement et de contrôle doit être particulièrement vigilant dans le domaine du contrôle d'accès des personnes et dans la mise en œuvre des mesures de sécurité.

En fonction de la configuration des établissements, des instructions spécifiques peuvent être données par l'employeur ; les salariés sont tenus de s'y conformer scrupuleusement. Tout manquement à ces instructions pourra donner lieu à une sanction en fonction des circonstances de la cause.

En cas de situation du type plan Vigipirate, ces salariés sont tenus à une vigilance spécifique.

ART.
4.7

Les partenaires sociaux constatent que 90 % du travail effectif d'accueil pour chaque représentation s'effectue en moins de 1 heure. Il doit cependant être garanti aux personnels d'accueil, de placement et de contrôle pour chaque service une rémunération égale à la valeur de 3 heures au salaire horaire en vigueur assortie des indemnités conventionnelles ou des primes instituées par les dispositions légales. La rémunération peut être perçue sous forme de pourboires versés par les spectateurs.

ART.
4.8

Les personnels d'accueil et de billetterie sont chargés, par tous moyens en vigueur dans l'entreprise, d'accueillir, de conseiller et de renseigner les clients ou les intermédiaires (agences, revendeurs, distributeurs, etc.), d'effectuer les réservations, l'encaissement et l'émission des billets. Ils peuvent aussi être chargés de la gestion de la vente sur internet et des contingents mis à la disposition des distributeurs (agences, revendeurs, distributeurs, etc.).

Il peut être demandé aux salariés de ce service d'effectuer des tâches de placement et de contrôle. Dans ce cas, les dispositions particulières prévues pour ces salariés leur sont aussi applicables pour ce qui concerne cette partie de leur mission.

Il leur est formellement interdit :

- d'émettre ou de réserver des billets gratuits sans autorisation ou sans instructions particulières et précises ;
- de favoriser ou de faciliter l'accès de la salle à un tiers non autorisé ou non muni de billet.

Ils vendent toutes les prestations ou marchandises proposées par l'employeur (et/ou en cas de billetterie informatisée, accessibles à partir du système informatique).

L'horaire de travail du personnel de billetterie et d'accueil est soit à temps plein, soit à temps partiel.

ART.
4.9

Les personnels de billetterie et d'accueil sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel en vigueur. Selon les établissements, il peut leur être alloué des primes (calculées individuellement ou collectivement) assises sur le nombre de billets vendus. Le mode de calcul de ces primes doit figurer dans le contrat de travail.

Théâtre		Rémunération au cachet (Nombre de représentations sur une période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires)			Salaire mensuel [1]
		Jusqu'à 24	De 25 à 48	Plus de 48	Pour 24 rep/ mois
Rôle (artiste dramatique)	Salles jusqu'à 200 places	118 €	100 €	86 €	2 000 €
	Salles jusqu'à 300 places	125 €	106 €	94 €	2 184 €
	De 301 à 600 places	140 €	119 €	105 €	2 448 €
	Plus de 600 places	155 €	132 €	116 €	2 712 €

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

Répétition :

- cachet de répétition (pour 1 ou 2 services de répétition dans la même journée) : 83 € ;
- services de répétition (2 heures minimum) : 13,83 € de l'heure.

(En euros.)

Théâtre musical Comédie musicale. – Opérette et autres spectacles	De 1 à 7	De 8 à 16	Exploit. continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 repr.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 heures
Comédien 1er rôle/ 1er chanteur soliste	151,00	139,50	110,00	2 510,00	2 640,00
Comédien 2nd rôle	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Comédien	110,00	100,00	82,00	1 721,00	1 968,00
Artiste chorégraphique 1er rôle	151,00	136,00	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste chorégraphique 2nd rôle	141,00	124,00	92,00	2 186,00	2 208,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	82,00	1 931,00	1 968,00
Artiste lyrique 1er emploi	151,00	139,50	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste lyrique 2nd emploi/ Chanteur	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Choriste de plateau, artiste lyrique des chœurs	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	151,00	139,50	100,00	2 510,00	2 400,00
Premier assistant des attractions	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37	1 548,00

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

Artistes musiciens et orchestre	De 1 à 7	De 8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) pour 30 repr.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 heures
Chef d'orchestre	220,00	180,00	155,00	3 100,00	3 200,00
Musicien	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Choriste d'orchestre	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Service de répétition (6)	36,88				

(2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations au minimum.

(3) L'exploitation est discontinuée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Ces minimaux seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable aux contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

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

les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens et les artistes dramatiques précisées dans l'annexe I.

(En euros.)

Techniciens		Théâtre jusqu'à 200 places	Théâtre de 201 places à 500 places	Théâtre de plus de 500 places
Cadres Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/ éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur.	par heure	12,50	16,02	20,01
	par mois	1 895,88	2 430,41	3 034,57
Agents de maîtrise Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité.	par heure	12,09	13,11	16,02
	par mois	1 833,93	1 988,80	2 430,41
Employés qualifiés Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, menuisier de spectacles, peintre décorateur, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil.	par heure	10,94	10,94	12,70
	par mois	1 659,12	1 659,12	1 925,93
Employés Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité.	par heure	9,75	9,75	10,65
	par mois	1 478,78	1 478,78	1 615,29

(En euros.)

Habilleuses-couturières-maquillage	Par heure	Par mois
Cadres Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/ perruques, concepteur maquillage/ masques.	14,18	2 151,34
Agents de maîtrise Réalisateur coiffure/ perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/ masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse.	13,10	1 987,27
Employés qualifiés Coiffeur/ posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière.	12,09	1 833,93
Employés Habilleuse-repasseuse/ repasseuse-lingère-retoucheuse.	10,94	1 659,12

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à 18,32 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à 24,69 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à 14,39 €.

(1) Article étendu sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 du même code.

(Arrêté du 26 novembre 2015 - art. 1)

Metteur en scène du théâtre

Le présent titre VI a pour but de définir les conditions de travail entre, d'une part, les metteurs en scène de théâtre et, d'autre part, les producteurs de théâtres privés.

Il est ici précisé que les comédies musicales, les spectacles d'humour et les revues ne sont donc pas concernés par le présent titre.

Le metteur en scène de théâtre est celui qui, par son art personnel et sa créativité, apporte à l'œuvre écrite par l'auteur, une vie scénique qui en fait ressortir les qualités sans jamais en trahir l'esprit, son rôle s'inscrivant sur deux plans distincts :

- celui de la création intellectuelle correspondant à sa conception artistique de la mise en scène et qui lui confère les droits de propriété littéraire et artistique en sa qualité d'auteur de la mise en scène ;
- celui de l'exécution matérielle de cette conception dans le cadre de laquelle il exerce sous l'autorité du producteur et dans le strict respect du droit des autres auteurs, et particulièrement celui de l'auteur de l'œuvre initiale écrite ou composée, le choix des artistes et de tous les intervenants créatifs artistiques et techniques dont il prépare, coordonne et dirige le travail.

Etant précisé que sur le plan de la création intellectuelle, le statut du metteur en scène est régi par les dispositions du code de la propriété intellectuelle. Il est donc légitime que le metteur en scène continue à être rémunéré comme un salarié conformément aux articles L. 7121-2 et suivants du code du travail pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.

La rémunération de sa conception artistique se fera sous forme de droits d'auteur versés dans les délais, formes et modalités en vigueur à la SACD ou ceux prévus par le contrat de cession.

Article 6.1

Le metteur en scène assurera son travail d'exécution matérielle de la mise en scène, tel que défini dans le préambule du présent titre, sous l'autorité du producteur.

Article 6.2

Le producteur est tenu de délivrer un contrat écrit au metteur en scène au plus tard avant la première répétition.

Ce contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement et renverra expressément, pour les conditions générales, à la présente convention.

Article 6.3 [\(1\)](#)

La rémunération du metteur en scène sera composée de deux éléments, à savoir :

- conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et suivants du code du travail, d'un salaire destiné à rémunérer dans le cadre contrat de travail, l'exécution matérielle de la mise en scène, et donc principalement la direction des interprètes et techniciens ;
- en sus de ce salaire, le metteur en scène percevra un droit d'auteur sur la mise en scène, représenté par une participation proportionnelle destinée à rémunérer le droit de propriété littéraire et artistique du metteur en scène, en sa qualité d'auteur de la mise en scène, pour la conception artistique et la création intellectuelle de son œuvre scénique.

1. Partie régie par le code du travail :

Le metteur en scène percevra, à compter de la première répétition de l'œuvre, fixée par le producteur, quel qu'en soit le lieu, et jusqu'à la première représentation publique, une somme à titre de salaire dont le montant, pour chaque répétition, sera fixé sur la base du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures, étant précisé que toute répétition sera considérée comme ayant duré au minimum deux heures.

Si le nombre effectif des répétitions pour un montage est inférieur à 30, il sera garanti en tout état de cause au metteur en scène un salaire correspondant à trente répétitions de 4 heures, soit 120 heures rémunérées sur la base du Smic, sauf pour les spectacles de courte durée (moins d'une heure), les lectures ou bien en cas de reprise d'un spectacle déjà monté.

Le plan de travail et les réglages techniques seront établis en accord avec le producteur. Dans le respect du budget fixé par le producteur dont le metteur en scène aura été informé dans son contrat, ce plan de travail devra respecter la législation du travail et la convention collective.

Si de nouvelles répétitions sont jugées nécessaires, le metteur en scène retrouvera pour cette période sa qualité de salarié soumise aux mêmes conditions que celles prévues pour les répétitions antérieures à la première représentation publique sauf en ce qui concerne le nombre minimum de répétitions garanties.

La partie salaire de la rémunération du metteur en scène s'entend comme des salaires bruts.

2. Partie régie par le code de la propriété intellectuelle :

Le metteur en scène bénéficiera d'un droit d'auteur de la mise en scène constitué par un pourcentage qui ne pourra pas être inférieur à 2 p. 100. Ce pourcentage sera calculé sur la part de recette qui sert de base à la perception des droits d'auteur de l'œuvre représentée. Ce droit d'auteur subira le régime applicable au droit des auteurs dramatiques.

Article 6.4

Le metteur en scène est tenu de conduire personnellement toutes les répétitions du spectacle, ainsi que les répétitions de mises au point, raccords et ultérieurement les répétitions de doublures et les reprises de rôles.

En outre, le metteur en scène s'oblige à assister au spectacle en tant que de besoin, notamment pendant les 30 premières représentations, et au moins une fois par mois pendant toute la durée d'exploitation du spectacle.

Article 6.5

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, et du contrat signé entre le metteur en scène et le producteur, aucune modification essentielle ne pourra être apportée à la mise en scène d'un spectacle en cours de représentation ou en cas de reprise du spectacle dans la même mise en scène sans un accord préalable et écrit entre le metteur en scène et le producteur.

Article 6.6 [\[2\]](#)

En cas de reprise de l'œuvre aux conditions initiales du contrat soit dans le même théâtre, soit dans un autre lieu, la mise en scène ne pourra être utilisée sauf accord préalable et par écrit du metteur en scène, dans le cadre de la signature d'un nouveau contrat.

En cas de reprise d'un spectacle et de sa mise en scène nécessitant l'intervention du metteur en scène que ce soit avec une distribution modifiée ou non, dans le même théâtre, ou dans un autre lieu, si le nombre de répétitions est inférieur à 5, le metteur en scène aura la garantie de percevoir un salaire égal à 20 heures rémunérées sur la base du Smic, soit 5 services de 4 heures de répétition.

Article 6.7

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, aucun spectacle ne peut en totalité ou partiellement donner lieu à retransmission et être télédiffusé ou fixé sur des supports d'enregistrement du son ou de l'image ou reproduit sans l'accord préalable du metteur en scène.

Il est précisé que les signataires entendent par " retransmission " la diffusion en direct ou en différé, par quelque moyen audiovisuel ou sonore que ce soit, à partir du lieu des représentations, de tout ou en partie d'un spectacle présenté par un producteur de théâtre, que ce spectacle ait subi ou non des modifications en fonction des exigences techniques du tournage ou de la télévision.

Par dérogation à ce qui précède, ne seront pas considérées comme des retransmissions du spectacle au sens du présent article, les retransmissions fragmentaires ne comportant pas au total plus de trois extraits du spectacle concerné d'une durée inférieure ou égale à trois minutes chacun, présentation et interview non comprises et n'ayant pas donné lieu à rémunération au profit du producteur.

Article 6.8

Un accès permanent sera accordé au metteur en scène pour lui permettre, tant dans la salle que dans les coulisses du théâtre, l'accès aux représentations du spectacle dont il aura assumé la mise en scène.

Article 6.9

Le nom du metteur en scène viendra sur les affiches et les programmes du spectacle immédiatement après celui du ou des auteurs de l'œuvre et s'il y a lieu du ou des compositeurs.

(1) Article étendu sous réserve que la mention du SMIC afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la valeur du SMIC à la date de conclusion dudit accord conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(2) Article étendu sous réserve que la mention du SMIC afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la valeur du SMIC à la date de conclusion dudit accord conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

ART. 2.1

Les partenaires sociaux sont convenus d'encadrer l'organisation des auditions, organisées en particulier pour les comédies musicales, de la manière suivante :

a) Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée à Pôle emploi) précisera les date et heure, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de trois séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition, conformément au b ci-après.

b) Audition individuelle sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. L'entreprise demande aux candidats qui se manifestent d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leurs frais de transport.

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition remboursera les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF seconde classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

c) L'audition se déroule devant au minimum un responsable de la direction artistique.

ART.**2.2**

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

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

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

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

Et le cas échéant :

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

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

ART.**2.3**

ART.**2.3.1**

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

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

ART.**2.3.2**

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'[article L. 1242-1 du code du travail](#).

ART.
2.4

La période d'essai des musiciens (hors théâtre musical, comédies musicales, opérettes et spectacles exploités sur une longue durée) relevant de la présente annexe s'étend sur trois services de répétition au plus sur une période ne pouvant excéder 8 jours.

Compte tenu des spécificités des spectacles de théâtre musical, comédies musicales, opérettes et spectacles exploités sur une longue durée, les musiciens peuvent avoir besoin d'un temps plus long et d'un travail avec l'ensemble de la troupe sur une durée plus importante, afin de révéler leurs qualités artistiques et leur talent.

La période d'essai des choristes dont la partition est intégrée à l'orchestre et des artistes musiciens engagés pour une durée au moins égale à 3 mois s'étend sur 5 répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 15 jours.

Si, dans le délai imparti pour les répétitions, aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

ART.
2.5

La rémunération des artistes musiciens peut être faite au cachet ou au mois (cf. Grille de salaires).

Le contrat stipulant un salaire mensuel s'entend :

– pour les contrats supérieurs à 1 mois et pour 21 fois le cachet, avec un maximum de 30 représentations par mois de date à date : toute représentation supplémentaire doit être payée en sus, au prorata. L'éventuelle interruption ou suspension d'un contrat ne peut interrompre le versement du salaire afférent ;

– pour les contrats supérieurs à 3 mois, sur la base de la durée légale du travail pour un temps plein.

Le salaire mensuel s'entend également pour un maximum de 30 représentations, cependant, pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

La faculté de dépasser le chiffre de 30 représentations par mois, de date à date, ne peut pas autoriser à jouer un spectacle de durée normale (de 1 h 30 à 3 heures, entracte compris) plus de deux fois le même jour, ni plus de 2 jours consécutifs en matinée et en soirée.

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

Un artiste musicien ne peut se voir imposer un spectacle de durée normale (2 h 30 maximum hors entracte) plus de deux fois le même jour.

Un artiste musicien ne peut se voir imposer de jouer un spectacle de durée exceptionnelle (plus de 2 h 30, hors entracte) en matinée et en soirée le même jour plus de trois fois par semaine, ou plus de cinq fois dans l'année.

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

Un temps de pause de 1 heure au minimum sera prévu entre les spectacles. Le temps de battement entre deux spectacles de courte durée ne pourra dépasser 4 heures.

ART.
2.6

Conformément aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, l'artiste bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 heures.

Durant le repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

ART.
2.7

Pour les artistes musiciens rémunérés au cachet, celui-ci correspond à un service de travail de 3 h 30 indivisibles (répétition, enregistrement ou représentation).

Le montant du cachet minimal de base est fixé au titre VII « Salaires minimaux ». Il est révisé selon les modalités prévues à l'article ci-après de la convention.

Dans un certain nombre de cas, la rémunération de l'artiste musicien se trouve majorée, pour chaque représentation effective, de la façon suivante :

– lorsque le musicien joue d'instruments multiples, sa rémunération ne peut être inférieure à 110 % du salaire minimal de sa catégorie prévue au titre VII « Salaires minimaux » ;

– lorsque le musicien est appelé à participer au jeu de scène, sa rémunération ne peut être inférieure à 120 % du salaire minimal de sa catégorie prévue au titre VII « Salaires minimaux », étant entendu qu'il n'y a pas de majoration si le musicien joue en scène sans être astreint à se déplacer sur les indications de la mise en scène.

Le cachet du chef d'orchestre est prévu au titre VII « Salaires minimaux ».

ART.
2.8

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l'artiste musicien. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste musicien reçoit une indemnité égale à ce salaire.

ART.
2.9

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

ART.
2.10

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

ART.
2.11

Le salaire de l'artiste est payable au moins chaque mois. En cas de retard dans le paiement des salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure écrite adressée à la direction, considérer après 48 heures son engagement comme résilié aux torts et griefs de la direction. Dans ce cas, il reprendrait sa liberté et aurait droit aux salaires dus, sans préjudice de dommages et intérêts éventuels.

ART.
2.12

Le service de travail est d'une durée de 3 h 30 indivisibles. Il comporte une pause de 20 minutes.

Le temps de travail de l'artiste musicien ne pourra excéder 7 heures par jour et 8 heures pendant les répétitions d'ensemble.

ART.
2.13

La répétition est une séance de travail pendant laquelle les artistes musiciens participent à la mise au point d'un spectacle en vue de sa représentation. Un filage est une répétition dans les conditions du spectacle.

Une rémunération est due à tout artiste musicien pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la direction moins de 48 heures avant sa programmation, il reste dû à l'artiste musicien.

Quelle que soit la durée de travail, le versement d'une rémunération correspondant à un service de répétition est garanti au salarié (cf. grille de salaires).

Une journée de répétition pour les artistes musiciens seuls ne peut dépasser 2 fois 3 heures par jour. 15 minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 3 heures.

Un temps de pause de 1 heure au minimum sera prévu pour prendre un repas au cours de la journée de répétition.

Une journée de répétition nécessitant la participation des artistes- interprètes, des musiciens et des techniciens dont la présence est requise par le spectacle ne peut dépasser 2 fois 4 heures par jour, étant entendu que le travail d'interprétation des artistes musiciens ne peut dépasser 7 heures.

Vingt minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 4 heures.

Quinze jours avant la date prévue de la première représentation, des journées de répétition comportant trois services (conformément aux dispositions susvisées) pourront être prévues, à condition qu'un même artiste musicien n'effectue pas plus de 8 heures de répétition. Le cachet de journée de répétition sera alors majoré pro rata temporis si la durée du temps de répétition est supérieure à 7 heures.

Les répétitions seront rémunérées sur la base définie dans la grille de salaires des exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés jazz, musiques actuelles (annexe II), mais pourront faire l'objet des abattements suivants :

- entre 3 et 5 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 5 % ;
- entre 6 et 10 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 10 % ;
- entre 11 et 15 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 15 % ;
- au-delà de 16 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 20 %.

ART.
2.14

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

A. – Horaires

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

- entre 9 heures et 18 heures ;
- entre 20 heures et 24 heures.

Tout service se situant exceptionnellement hors de cet horaire donnera lieu à une majoration de cachet de 20 % par quart d'heure décalé, à moins que le plan de travail n'ait été communiqué 8 jours à l'avance.

B. – Prolongation des services

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

Il est porté à 20 % en dehors de l'horaire précisé ci-dessus.

Les jours de répétition générale et de première, le premier quart d'heure ne sera pas compté.

C. – Repos entre les services

Une interruption de 2 heures doit être ménagée entre deux services de répétition d'ensemble.

Cette interruption peut être ramenée à 1 h 30 entre deux services de représentation.

Pendant ces interruptions, si un raccord est nécessaire, il pourra être décidé par la direction d'un service de 1/4 d'heure pendant la pause.

Ce service sera rémunéré, sauf dans le cas où il sera rendu nécessaire par le remplacement d'un artiste musicien absent.

ART.
2.15

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes musiciens seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

ART.
2.16

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

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

- a) S'il tombe malade pendant les répétitions, le directeur a le droit de résilier le contrat si la durée de l'incapacité prévue le met dans l'impossibilité d'assurer au moins les 5 derniers jours de répétition. Si le contrat est résilié, l'artiste a droit à la rémunération des jours de travail effectués sur la base de son contrat ;
- b) Si l'artiste tombe malade pendant les représentations, le directeur a le droit de résilier le contrat au cas où il se trouve dans l'obligation d'engager un autre artiste pour le remplacer.

2. Si l'artiste musicien est engagé pour plusieurs spectacles et si sa maladie met le directeur dans l'obligation d'engager un autre artiste pour le remplacer dans le spectacle en cours de répétition ou de représentations, le directeur peut suspendre le contrat, mais l'artiste musicien devra être obligatoirement distribué dans le spectacle suivant, comme prévu à son contrat, à moins qu'il ne préfère reprendre sa liberté. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera due de part et d'autre.

ART.
2.17

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec l'emploi, le producteur, l'artiste musicienne et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste musicienne devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

ART.**2.18**

L'artiste musicien s'engage :

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

ART.**2.19**

L'artiste musicien consent à la captation et/ou la retransmission, sans rémunération, d'extraits du spectacle, dès lors qu'elle n'excédera pas 3 minutes et ne représentera pas un titre complet et déposé comme tel auprès des sociétés civiles d'auteurs-compositeurs, dès lors qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle.

Les parties conviennent que les modalités de rémunération des artistes au titre des captations et/ou retransmissions ou diffusions au-delà de 3 minutes de retransmission effective feront l'objet d'une négociation spécifique organisée par les partenaires sociaux dans le cadre de la présente convention collective.

Dans l'attente de cette négociation, l'artiste ne pourra être enregistré, filmé, radiodiffusé ou télévisé sans accord préalable écrit. L'exploitation et les droits divers et relatifs devront faire l'objet d'un contrat séparé où devra figurer le nom de la société de gestion collective des artistes-interprètes chargée de répartir ces droits.

Une liste des artistes ayant participé au spectacle capté sera établie par l'employeur.

ART.**2.20**

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

ART.**2.21**

Dans le cas où un litige nécessite la réunion de la commission de conciliation prévue à l'article 15.7 de la présente convention collective, l'artiste est tenu, jusqu'à ce que le différend ait été résolu, de continuer à assurer son service envers l'employeur, qui doit payer régulièrement la totalité des appointements.

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

ART.**1.1**

Il existe deux types de contrats de travail :

- a) Le contrat à durée indéterminée ;
- b) Le contrat à durée déterminée.

Les cas de recours au CDD sont définis par la loi.

Le recours au CDD d'usage est limité aux contrats suivants :

- contrat conclu « à la pièce », c'est-à-dire pour la durée des représentations du spectacle pour lequel il est conclu ;
- contrat conclu de date à date, avec les mêmes dates de représentations pour toute la distribution.

Si l'artiste-interprète est engagé pour la durée des représentations, il pourra reprendre sa liberté à condition d'avoir obtenu l'accord du producteur et que cet accord et ses conditions soient clairement mentionnés dans le contrat (délai de prévenance, nombre minimal de représentations).

Lorsqu'il voudra faire jouer cette clause, l'artiste-interprète devra en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

L'engagement « à la pièce » devra spécifier la date de la première répétition et la date de la première représentation publique, en laissant au producteur une latitude de 20 jours pour préciser (du 1er au 20 janvier par exemple) cette date de première représentation. Si le spectacle n'est pas joué à la date fixée pour cette première représentation, à la fin de cette période, le producteur devra à l'artiste-interprète, à partir de cette date incluse, les appointements prévus à l'engagement, mais l'artiste-interprète devra continuer à répéter au maximum deux services par jour si le producteur le lui demande.

Dans ce cas, les artistes-interprètes percevant, par représentation, un cachet supérieur à trois fois le minimum du rôle ou de l'emploi le plus élevé de leur catégorie (dramatique, lyrique, chorégraphique, de revue ou de variétés) verront leur cachet limité à une somme égale à trois fois le minimum de la catégorie de leur rôle. Cette dernière disposition ne pourra intervenir que si le théâtre, durant cette période, ne continue pas à exploiter le spectacle précédent.

Cas particulier : pour les distributions dont certains rôles sont joués en alternance par plusieurs artistes, les contrats de travail devront préciser de façon explicite les modalités de cette alternance.

Il est précisé que la rémunération des artistes-interprètes est effectuée au cachet, c'est-à-dire forfaitairement, et que les heures dites d'équivalence, prises en compte pour l'ouverture des droits par les organismes sociaux, ne correspondent pas au nombre d'heures de travail effectif.

ART.**1.2**

Le producteur et l'artiste sont tenus de signer un contrat d'engagement, étant précisé que, préalablement à cet engagement, 3 auditions ou 3 lectures de la pièce ne constituent pas une répétition.

Outre le titre (définitif ou provisoire) de l'œuvre et les mentions obligatoires pour tous les types de contrats, ce contrat doit notamment comporter :

- a) La durée minimale pour laquelle il est conclu, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis (engagement « à la pièce ») ;
- b) Le ou les rôles pour lequel il est conclu ;
- c) La mention de la présente annexe de la convention collective ;
- d) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- e) La date de la première répétition, avec un battement de 5 jours ;
- f) La date de la première représentation, avec un battement de 20 jours ;
- g) Une indication du plan de travail prévu pour la période des répétitions ;
- h) Le montant du cachet et, s'il y a lieu, de ses différentes composantes, les primes diverses et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat ;
- i) Le numéro de licence de producteur de l'employeur en cours de validité et la date de son renouvellement ;
- j) Le ou les lieux où seront données les représentations ;
- k) Une clause sur les captations de durée inférieure à 3 minutes dès lors qu'il ne s'agit pas d'une œuvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés civiles d'auteurs et qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle à titre promotionnel.

Il devra être signé par les deux parties au plus tard avant la première répétition.

Le contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement. Il sera rédigé au minimum en 2 exemplaires, chaque partie en conservant un exemplaire.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les exemplaires de sa proposition de contrat que l'artiste-interprète devra retourner, dûment signés, dans un délai maximal de 15 jours. L'employeur devra ensuite retourner les exemplaires revenant à l'artiste-interprète dûment signés dans un délai de 8 jours.

ART.**1.3**

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée dans le contrat. Le producteur ne peut signer à la fois qu'une clause d'essai par rôle ou poste de travail. Elle est renouvelable avec l'accord des parties, sauf en ce qui concerne les artistes chorégraphiques.

La durée de la clause d'essai ne peut être supérieure à 7 jours à compter de la première répétition de l'artiste-interprète. Pendant ces 7 jours, l'employeur ou l'artiste-interprète pourront exiger 5 services de répétition.

La maladie dûment constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai la suspend pour un maximum de 5 jours.

Le non-respect par le producteur de ses obligations au sujet de la période d'essai annule la clause d'essai.

Le non-respect par l'artiste-interprète de ses obligations au sujet de la période d'essai est considéré comme une rupture de son fait pendant la période d'essai.

ART.**1.4**

En cas de sinistre rendant impossibles les représentations dans le ou les lieux prévus au contrat, l'artiste-interprète pourra être amené à exécuter son contrat dans un nouveau lieu, accessible par les transports urbains.

ART.**1.5**

En application des [articles L. 3132-2 du code du travail](#), tout artiste-interprète bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 et suivants, soit, au jour de la signature, 11 heures. Ce repos devra être obligatoirement pris chaque semaine.

Le jour de repos de chaque artiste-interprète, qu'il soit collectif ou par roulement, devra être précisé dans le bulletin de service dès la première représentation.

Si, au cours d'un spectacle, le producteur décide de remplacer le jour de repos hebdomadaire collectif par un jour de repos hebdomadaire par roulement, la notification devra en être faite aux artistes-interprètes au moins 2 semaines à l'avance, en précisant le jour de repos individuel de chaque artiste-interprète.

Le repos hebdomadaire fixé par l'employeur pourra être suspendu et reporté dans un délai de 4 semaines uniquement dans les deux cas ci-après :

- a) A l'occasion des jours fériés légaux ou de manifestations exceptionnelles ;
- b) A l'occasion d'un incident technique interdisant la représentation dans des conditions normales.

La date du report sera mentionnée dans le bulletin de service en même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum 1 semaine franche à l'avance pour le a ci-dessus.

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Comme il est dit à l'article 2.3 des clauses communes, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lesquels elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé de façon discontinue ou continue.

Exploitation continue

On entend par exploitation continue le fait que le spectacle soit programmé pour plus de 4 représentations par semaine :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois ; au-delà, les représentations sont rémunérées au minimum 1/21 du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minimaux ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d ci-avant, dans le cas où l'engagement a été initialement conclu pour une exploitation continue et quel que soit le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes-interprètes recevront une rémunération hebdomadaire au moins égale à 7 fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels pour les exploitations continues ;
- pour le cas particulier du théâtre musical, des comédies musicales et des opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois pourront percevoir une rémunération mensuelle telle qu'elle est prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les contrats supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue

On entend par exploitation discontinue le fait que le spectacle soit programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet minimal garanti sera défini suivant la grille des minimal conventionnels applicable pour le nombre de représentations prévues au contrat.

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Comme il est dit à l'article 2.3 des clauses communes, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lesquels elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé de façon discontinue ou continue.

Exploitation continue

On entend par exploitation continue le fait que le spectacle soit programmé à compter de 4 représentations par semaine :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois ; au-delà, les représentations sont rémunérées au minimum 1/21 du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minimaux ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d ci-avant, dans le cas où l'engagement a été initialement conclu pour une exploitation continue et quel que soit le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes-interprètes recevront une rémunération hebdomadaire au moins égale à cinq fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels pour les exploitations continues ;
- pour le cas particulier du théâtre musical, des comédies musicales et des opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois pourront percevoir une rémunération mensuelle telle qu'elle est prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les contrats supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue

On entend par exploitation discontinue le fait que le spectacle soit programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 3 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet minimal garanti sera défini suivant la grille des minima conventionnels applicables pour le nombre de représentations prévues au contrat.

Nota 1 : Les dispositions prévues par l'[avenant du 1er juillet 2021](#) sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.

Nota 2 : Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2023 au plus tard. ([Avenant du 28 juin 2022](#))

Nota 3 : Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard. ([Avenant n° 2 du 14 juin 2023](#))

Exploitation continue

Lorsque le spectacle est programmé de façon continue, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c de l'article 1.6 ci-dessus, une rémunération correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux, quel que soit le nombre de répétition (payées en sus) ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d de l'article 1.6 ci-dessus, l'artiste-interprète aura la garantie d'un certain nombre de cachets :
 - si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 30, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir pour les représentations, au minimum 30 fois son cachet contractuel ;
 - si le nombre de jours de répétition est supérieur à 30 et inférieur à 50, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir, pour les représentations, le même nombre de cachets contractuels que le nombre de jours de répétition de la pièce ;
 - au-delà du 50e jour de répétition, l'artiste-interprète recevra un cachet par jour travaillé.

Sont pris en considération les jours de répétition effectués entre la première répétition de l'artiste-interprète et la première représentation publique de la pièce, non compris le jour de repos hebdomadaire.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si l'artiste est engagé pour le remplacement d'un autre artiste absent pour maladie ou accident du travail. Dans ce cas, les parties auront, dans le respect des dispositions relatives aux CDD de droit commun, à négocier un contrat de gré à gré.

Exploitation discontinue

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, soit pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus), ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires), il n'y a pas de nombre de représentations garanties autre que ce qui est prévu au contrat.

Il ne pourra y avoir, exception faite des 5 jours précédant la générale ou la première représentation, plus de deux services de répétition par artiste-interprète et par jour, les leçons de danse et de chant pouvant avoir lieu en supplément pour les artistes dramatiques.

Les journées de répétition ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures par jour, pauses comprises.

La durée maximale d'une répétition est fixée à 4 heures pour les artistes dramatiques et lyriques et, sauf répétitions d'ensemble, à 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

Il devra exister un intervalle d'au moins 2 heures entre la fin de la répétition et le début du spectacle, sauf les 5 jours précédant la « générale » ou la « première » si la « générale » a lieu après elle. Dans ce cas, une pause de 1 demi-heure doit être accordée après 4 heures de travail pour les artistes dramatiques et lyriques et après 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes chorégraphiques et lyriques : cette pause sera prise collectivement.

Pour tout nouveau spectacle, deux répétitions rémunérées pourront être données par les artistes-interprètes en présence d'un public majoritairement invité, sans toutefois que le nombre de places payantes puisse excéder 30 % de la jauge de la salle. L'une de ces deux répétitions publiques pourra avoir lieu le jour de relâche habituel du théâtre, notification en étant faite au minimum 1 semaine franche à l'avance.

Après interruption ou relâche annuelle, lors de la reprise d'une pièce, il ne peut être donné de répétition publique.

Les cours particuliers de danse, de chant et d'escrime nécessités par les particularités du rôle de l'artiste-interprète seront rémunérés au même titre que les répétitions de l'artiste-interprète pendant 15 jours comportant au moins 15 leçons. Si, au bout de ces 15 jours, l'artiste-interprète ne sait pas le texte, la musique ou la chorégraphie, le producteur aura la faculté d'exiger de lui qu'il prenne ses leçons sans recevoir aucune rémunération.

Les artistes-interprètes chorégraphiques devront consacrer, avant chaque répétition et représentation, 1 heure de cours quotidien donné par le chorégraphe, son assistant ou le capitaine.

ART.
1.12

Le début de la période de répétition doit être indiqué dans le contrat d'engagement, avec un battement de 5 jours, ainsi que la date de la première représentation publique, avec un battement de 20 jours.

Une rémunération est due à tout artiste-interprète pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la direction moins de 72 heures avant sa programmation et qu'il n'est pas reporté dans la même journée, il reste dû à l'artiste.

La rémunération des services de répétition est définie au titre VII « Salaires minimaux ».

Au cas où la répétition se terminerait au-delà de 0 h 15, le producteur devrait prendre toutes dispositions utiles pour assurer le retour des artistes-interprètes à leur domicile.

Dans la limite de la durée légale du travail, pendant 1 semaine après la première représentation si des changements, coupures, raccords ou mises au point d'interprétation sont jugés nécessaires, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter.

De même, si, en cours de représentation, une répétition est nécessaire pour une reprise de rôle ou pour la bonne tenue du spectacle, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter, sous réserve de justifier d'engagements professionnels pris par ailleurs.

Dans ces cas, et dans la limite d'un seul service de répétition par jour n'excédant pas 2 heures, l'artiste percevra uniquement le cachet dû pour la représentation.

Pour tout dépassement de cette durée, l'indemnité de répétition sera due, sauf pour les artistes dont la rémunération est supérieure à 300 % du cachet minimal de leur rôle ou de leur emploi.

ART.
1.13

L'artiste-interprète doit impérativement :

- se conformer aux indications portées au tableau de service pour le bon déroulement du spectacle et au règlement intérieur du théâtre dans lequel il joue ;
- ne pas modifier, de sa propre autorité, durant toute la durée des représentations, le texte, la mise en scène, la musique, la chorégraphie, le chant, et il devra respecter les indications de mise en scène et d'interprétation qui lui auront été données au cours des répétitions et des premières représentations ;
- s'habiller et se maquiller selon les indications du metteur en scène ou de la direction pour toute la durée des représentations ;
- ne se produire pendant la durée de son contrat sur une autre scène, radio, télévision, cinéma, post-synchronisation, etc., que dans la mesure où ces activités annexes sont compatibles avec les obligations du contrat et la législation en vigueur.

L'artiste-interprète devra se présenter au théâtre au moins 30 minutes avant le début du spectacle.

ART.
1.14

Une reprise des représentations dans un délai de moins de 4 mois après la dernière représentation pourra avoir lieu aux mêmes clauses et conditions que dans le contrat initial, à condition que le producteur garantisse au moins 50 nouvelles représentations.

Cette disposition s'applique exclusivement si le contrat initial est signé « pour la durée des représentations » et si elle y est expressément prévue.

Le producteur devra informer l'artiste-interprète de la date de reprise au moins 21 jours avant la fin de la première série de représentations.

ART.
1.15

En dehors du cas traité à l'article 1.14, dans le cas des contrats signés " pour la durée des représentations ", le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par note au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours calendaires avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation.

ART.
1.16

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes-interprètes seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

**ART.
1.17**

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire.

**ART.
1.18**

Chaque artiste-interprète doit avoir à sa disposition soit une loge personnelle, soit un placard individuel fermant à clé dans une loge collective. L'artiste-interprète étant dans l'obligation de déposer dans sa loge tous les objets et vêtements personnels, l'employeur devra les assurer contre les risques de vol, incendie, détérioration, destruction ou disparition pour quelque cause que ce soit, sous réserve d'établir, s'il y a lieu, une négligence mettant en cause la responsabilité de l'artiste-interprète. L'employeur ne saurait toutefois être appelé en garantie que pour des objets strictement nécessaires à l'habillement de l'artiste-interprète. Dans le cas où un artiste souhaiterait garantir d'autres objets, il devra en aviser l'employeur et en déclarer leur valeur. L'employeur pourra se réserver le droit d'en refuser la garantie ou de plafonner l'assurance spéciale qu'il pourrait être amené à prendre à ce sujet.

**ART.
1.19**

Au cas où le rôle interprété par l'artiste comprendrait un exercice périlleux (cascade, duel, bagarre, saut, envol) et, d'une façon générale, tout jeu de scène pouvant présenter un risque grave pour l'intégrité physique de l'artiste, le producteur sera tenu de souscrire, au bénéfice de l'artiste-interprète, une assurance complémentaire à celle de la sécurité sociale et garantissant un capital invalidité permanente ou décès payable à l'assuré ou à ses ayants droit. Ce capital garanti devra être au moins égal à 1 500 fois le cachet minimal du rôle dramatique de plus de 100 lignes dans les théâtres de plus de 400 places.

Les partenaires sociaux souhaitent confier la couverture de ces risques au groupe Audiens en complément de l'accord prévoyance des intermittents déjà existant.

**ART.
1.20**

Si l'artiste-interprète est incapable de remplir son service, ses salaires sont suspendus.

En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète devra en informer immédiatement le producteur et transmettre l'arrêt de travail de son médecin, et éventuellement se soumettre à la visite d'un médecin désigné par le producteur.

En cas de désaccord entre le médecin de l'artiste-interprète et celui du producteur, ils se feront départager par un troisième médecin expert nommé par voie judiciaire.

S'il s'agit d'un accident du travail, les parties signataires déclarent s'en rapporter à la loi.

Le remplaçant de ce salarié sera embauché en CDD de remplacement si son contrat ne court pas jusqu'au terme prévu de l'exploitation du spectacle. Il ne bénéficie pas de la garantie prévue à l'article 1.7 « Nombre de représentations garantis ».

**ART.
1.21**

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec le rôle, le producteur, l'artiste-interprète et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste-interprète devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

**ART.
1.22**

Les salaires minimaux des artistes-interprètes se répartissent par catégories dans la grille des salaires conventionnels de la présente annexe.

ART.**1.1**

Il existe deux types de contrats de travail :

- a) Le contrat à durée indéterminée ;
- b) Le contrat à durée déterminée.

Les cas de recours au CDD sont définis par la loi.

Le recours au CDD d'usage est limité aux contrats suivants :

- contrat conclu « à la pièce », c'est-à-dire pour la durée des représentations du spectacle pour lequel il est conclu ;
- contrat conclu de date à date, avec les mêmes dates de représentations pour toute la distribution.

Si l'artiste-interprète est engagé pour la durée des représentations, il pourra reprendre sa liberté à condition d'avoir obtenu l'accord du producteur et que cet accord et ses conditions soient clairement mentionnés dans le contrat (délai de prévenance, nombre minimal de représentations).

Lorsqu'il voudra faire jouer cette clause, l'artiste-interprète devra en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

L'engagement « à la pièce » devra spécifier la date de la première répétition et la date de la première représentation publique, en laissant au producteur une latitude de 20 jours pour préciser (du 1er au 20 janvier par exemple) cette date de première représentation. Si le spectacle n'est pas joué à la date fixée pour cette première représentation, à la fin de cette période, le producteur devra à l'artiste-interprète, à partir de cette date incluse, les appointements prévus à l'engagement, mais l'artiste-interprète devra continuer à répéter au maximum deux services par jour si le producteur le lui demande.

Dans ce cas, les artistes-interprètes percevant, par représentation, un cachet supérieur à trois fois le minimum du rôle ou de l'emploi le plus élevé de leur catégorie (dramatique, lyrique, chorégraphique, de revue ou de variétés) verront leur cachet limité à une somme égale à trois fois le minimum de la catégorie de leur rôle. Cette dernière disposition ne pourra intervenir que si le théâtre, durant cette période, ne continue pas à exploiter le spectacle précédent.

Cas particulier : pour les distributions dont certains rôles sont joués en alternance par plusieurs artistes, les contrats de travail devront préciser de façon explicite les modalités de cette alternance.

Il est précisé que la rémunération des artistes-interprètes est effectuée au cachet, c'est-à-dire forfaitairement, et que les heures dites d'équivalence, prises en compte pour l'ouverture des droits par les organismes sociaux, ne correspondent pas au nombre d'heures de travail effectif.

ART.**1.2**

Le producteur et l'artiste sont tenus de signer un contrat d'engagement, étant précisé que, préalablement à cet engagement, 3 auditions ou 3 lectures de la pièce ne constituent pas une répétition.

Outre le titre (définitif ou provisoire) de l'œuvre et les mentions obligatoires pour tous les types de contrats, ce contrat doit notamment comporter :

- a) La durée minimale pour laquelle il est conclu, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis (engagement « à la pièce ») ;
- b) Le ou les rôles pour lequel il est conclu ;
- c) La mention de la présente annexe de la convention collective ;
- d) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- e) La date de la première répétition, avec un battement de 5 jours ;
- f) La date de la première représentation, avec un battement de 20 jours ;
- g) Une indication du plan de travail prévu pour la période des répétitions ;
- h) Le montant du cachet et, s'il y a lieu, de ses différentes composantes, les primes diverses et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat ;
- i) Le numéro de licence de producteur de l'employeur en cours de validité et la date de son renouvellement ;
- j) Le ou les lieux où seront données les représentations ;
- k) Une clause sur les captations de durée inférieure à 3 minutes dès lors qu'il ne s'agit pas d'une œuvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés civiles d'auteurs et qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle à titre promotionnel.

Il devra être signé par les deux parties au plus tard avant la première répétition.

Le contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement. Il sera rédigé au minimum en 2 exemplaires, chaque partie en conservant un exemplaire.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les exemplaires de sa proposition de contrat que l'artiste-interprète devra retourner, dûment signés, dans un délai maximal de 15 jours. L'employeur devra ensuite retourner les exemplaires revenant à l'artiste-interprète dûment signés dans un délai de 8 jours.

ART.**1.3**

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée dans le contrat. Le producteur ne peut signer à la fois qu'une clause d'essai par rôle ou poste de travail. Elle est renouvelable avec l'accord des parties, sauf en ce qui concerne les artistes chorégraphiques.

La durée de la clause d'essai ne peut être supérieure à 7 jours à compter de la première répétition de l'artiste-interprète. Pendant ces 7 jours, l'employeur ou l'artiste-interprète pourront exiger 5 services de répétition.

La maladie dûment constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai la suspend pour un maximum de 5 jours.

Le non-respect par le producteur de ses obligations au sujet de la période d'essai annule la clause d'essai.

Le non-respect par l'artiste-interprète de ses obligations au sujet de la période d'essai est considéré comme une rupture de son fait pendant la période d'essai.

ART.
1.4

En cas de sinistre rendant impossibles les représentations dans le ou les lieux prévus au contrat, l'artiste-interprète pourra être amené à exécuter son contrat dans un nouveau lieu, accessible par les transports urbains.

ART.
1.5

En application des [articles L. 3132-2 du code du travail](#), tout artiste-interprète bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 et suivants, soit, au jour de la signature, 11 heures. Ce repos devra être obligatoirement pris chaque semaine.

Le jour de repos de chaque artiste-interprète, qu'il soit collectif ou par roulement, devra être précisé dans le bulletin de service dès la première représentation.

Si, au cours d'un spectacle, le producteur décide de remplacer le jour de repos hebdomadaire collectif par un jour de repos hebdomadaire par roulement, la notification devra en être faite aux artistes-interprètes au moins 2 semaines à l'avance, en précisant le jour de repos individuel de chaque artiste-interprète.

Le repos hebdomadaire fixé par l'employeur pourra être suspendu et reporté dans un délai de 4 semaines uniquement dans les deux cas ci-après :

- a) A l'occasion des jours fériés légaux ou de manifestations exceptionnelles ;
- b) A l'occasion d'un incident technique interdisant la représentation dans des conditions normales.

La date du report sera mentionnée dans le bulletin de service en même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum 1 semaine franche à l'avance pour le a ci-dessus.

ART.
1.6

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Comme il est dit à l'article 2.3 des clauses communes, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lesquels elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé de façon discontinue ou continue.

Exploitation continue

On entend par exploitation continue le fait que le spectacle soit programmé pour plus de 4 représentations par semaine :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois ; au-delà, les représentations sont rémunérées au minimum 1/21 du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minimaux ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d ci-avant, dans le cas où l'engagement a été initialement conclu pour une exploitation continue et quel que soit le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes-interprètes recevront une rémunération hebdomadaire au moins égale à 7 fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels pour les exploitations continues ;
- pour le cas particulier du théâtre musical, des comédies musicales et des opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois pourront percevoir une rémunération mensuelle telle qu'elle est prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les contrats supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue

On entend par exploitation discontinue le fait que le spectacle soit programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet minimal garanti sera défini suivant la grille des minimal conventionnels applicable pour le nombre de représentations prévues au contrat.

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Comme il est dit à l'article 2.3 des clauses communes, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lesquels elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé de façon discontinue ou continue.

Exploitation continue

On entend par exploitation continue le fait que le spectacle soit programmé à compter de 4 représentations par semaine :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois ; au-delà, les représentations sont rémunérées au minimum 1/21 du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minimaux ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d ci-avant, dans le cas où l'engagement a été initialement conclu pour une exploitation continue et quel que soit le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes-interprètes recevront une rémunération hebdomadaire au moins égale à cinq fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels pour les exploitations continues ;
- pour le cas particulier du théâtre musical, des comédies musicales et des opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois pourront percevoir une rémunération mensuelle telle qu'elle est prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les contrats supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue

On entend par exploitation discontinue le fait que le spectacle soit programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 3 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet minimal garanti sera défini suivant la grille des minima conventionnels applicables pour le nombre de représentations prévues au contrat.

Nota 1 : Les dispositions prévues par l'[avenant du 1er juillet 2021](#) sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.

Nota 2 : Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2023 au plus tard. ([Avenant du 28 juin 2022](#))

Nota 3 : Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard. ([Avenant n° 2 du 14 juin 2023](#))

Exploitation continue

Lorsque le spectacle est programmé de façon continue, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c de l'article 1.6 ci-dessus, une rémunération correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux, quel que soit le nombre de répétition (payées en sus) ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d de l'article 1.6 ci-dessus, l'artiste-interprète aura la garantie d'un certain nombre de cachets :
 - si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 30, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir pour les représentations, au minimum 30 fois son cachet contractuel ;
 - si le nombre de jours de répétition est supérieur à 30 et inférieur à 50, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir, pour les représentations, le même nombre de cachets contractuels que le nombre de jours de répétition de la pièce ;
 - au-delà du 50e jour de répétition, l'artiste-interprète recevra un cachet par jour travaillé.

Sont pris en considération les jours de répétition effectués entre la première répétition de l'artiste-interprète et la première représentation publique de la pièce, non compris le jour de repos hebdomadaire.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si l'artiste est engagé pour le remplacement d'un autre artiste absent pour maladie ou accident du travail. Dans ce cas, les parties auront, dans le respect des dispositions relatives aux CDD de droit commun, à négocier un contrat de gré à gré.

Exploitation discontinue

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, soit pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus), ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires), il n'y a pas de nombre de représentations garanties autre que ce qui est prévu au contrat.

Il ne pourra y avoir, exception faite des 5 jours précédant la générale ou la première représentation, plus de deux services de répétition par artiste-interprète et par jour, les leçons de danse et de chant pouvant avoir lieu en supplément pour les artistes dramatiques.

Les journées de répétition ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures par jour, pauses comprises.

La durée maximale d'une répétition est fixée à 4 heures pour les artistes dramatiques et lyriques et, sauf répétitions d'ensemble, à 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

Il devra exister un intervalle d'au moins 2 heures entre la fin de la répétition et le début du spectacle, sauf les 5 jours précédant la « générale » ou la « première » si la « générale » a lieu après elle. Dans ce cas, une pause de 1 demi-heure doit être accordée après 4 heures de travail pour les artistes dramatiques et lyriques et après 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes chorégraphiques et lyriques : cette pause sera prise collectivement.

Pour tout nouveau spectacle, deux répétitions rémunérées pourront être données par les artistes-interprètes en présence d'un public majoritairement invité, sans toutefois que le nombre de places payantes puisse excéder 30 % de la jauge de la salle. L'une de ces deux répétitions publiques pourra avoir lieu le jour de relâche habituel du théâtre, notification en étant faite au minimum 1 semaine franche à l'avance.

Après interruption ou relâche annuelle, lors de la reprise d'une pièce, il ne peut être donné de répétition publique.

Les cours particuliers de danse, de chant et d'escrime nécessités par les particularités du rôle de l'artiste-interprète seront rémunérés au même titre que les répétitions de l'artiste-interprète pendant 15 jours comportant au moins 15 leçons. Si, au bout de ces 15 jours, l'artiste-interprète ne sait pas le texte, la musique ou la chorégraphie, le producteur aura la faculté d'exiger de lui qu'il prenne ses leçons sans recevoir aucune rémunération.

Les artistes-interprètes chorégraphiques devront consacrer, avant chaque répétition et représentation, 1 heure de cours quotidien donné par le chorégraphe, son assistant ou le capitaine.

ART.
1.12

Le début de la période de répétition doit être indiqué dans le contrat d'engagement, avec un battement de 5 jours, ainsi que la date de la première représentation publique, avec un battement de 20 jours.

Une rémunération est due à tout artiste-interprète pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la direction moins de 72 heures avant sa programmation et qu'il n'est pas reporté dans la même journée, il reste dû à l'artiste.

La rémunération des services de répétition est définie au titre VII « Salaires minimaux ».

Au cas où la répétition se terminerait au-delà de 0 h 15, le producteur devrait prendre toutes dispositions utiles pour assurer le retour des artistes-interprètes à leur domicile.

Dans la limite de la durée légale du travail, pendant 1 semaine après la première représentation si des changements, coupures, raccords ou mises au point d'interprétation sont jugés nécessaires, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter.

De même, si, en cours de représentation, une répétition est nécessaire pour une reprise de rôle ou pour la bonne tenue du spectacle, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter, sous réserve de justifier d'engagements professionnels pris par ailleurs.

Dans ces cas, et dans la limite d'un seul service de répétition par jour n'excédant pas 2 heures, l'artiste percevra uniquement le cachet dû pour la représentation.

Pour tout dépassement de cette durée, l'indemnité de répétition sera due, sauf pour les artistes dont la rémunération est supérieure à 300 % du cachet minimal de leur rôle ou de leur emploi.

ART.
1.13

L'artiste-interprète doit impérativement :

- se conformer aux indications portées au tableau de service pour le bon déroulement du spectacle et au règlement intérieur du théâtre dans lequel il joue ;
- ne pas modifier, de sa propre autorité, durant toute la durée des représentations, le texte, la mise en scène, la musique, la chorégraphie, le chant, et il devra respecter les indications de mise en scène et d'interprétation qui lui auront été données au cours des répétitions et des premières représentations ;
- s'habiller et se maquiller selon les indications du metteur en scène ou de la direction pour toute la durée des représentations ;
- ne se produire pendant la durée de son contrat sur une autre scène, radio, télévision, cinéma, post-synchronisation, etc., que dans la mesure où ces activités annexes sont compatibles avec les obligations du contrat et la législation en vigueur.

L'artiste-interprète devra se présenter au théâtre au moins 30 minutes avant le début du spectacle.

ART.
1.14

Une reprise des représentations dans un délai de moins de 4 mois après la dernière représentation pourra avoir lieu aux mêmes clauses et conditions que dans le contrat initial, à condition que le producteur garantisse au moins 50 nouvelles représentations.

Cette disposition s'applique exclusivement si le contrat initial est signé « pour la durée des représentations » et si elle y est expressément prévue.

Le producteur devra informer l'artiste-interprète de la date de reprise au moins 21 jours avant la fin de la première série de représentations.

ART.
1.15

En dehors du cas traité à l'article 1.14, dans le cas des contrats signés " pour la durée des représentations ", le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par note au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours calendaires avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation.

ART.
1.16

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes-interprètes seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

**ART.
1.17**

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire.

**ART.
1.18**

Chaque artiste-interprète doit avoir à sa disposition soit une loge personnelle, soit un placard individuel fermant à clé dans une loge collective. L'artiste-interprète étant dans l'obligation de déposer dans sa loge tous les objets et vêtements personnels, l'employeur devra les assurer contre les risques de vol, incendie, détérioration, destruction ou disparition pour quelque cause que ce soit, sous réserve d'établir, s'il y a lieu, une négligence mettant en cause la responsabilité de l'artiste-interprète. L'employeur ne saurait toutefois être appelé en garantie que pour des objets strictement nécessaires à l'habillement de l'artiste-interprète. Dans le cas où un artiste souhaiterait garantir d'autres objets, il devra en aviser l'employeur et en déclarer leur valeur. L'employeur pourra se réserver le droit d'en refuser la garantie ou de plafonner l'assurance spéciale qu'il pourrait être amené à prendre à ce sujet.

**ART.
1.19**

Au cas où le rôle interprété par l'artiste comprendrait un exercice périlleux (cascade, duel, bagarre, saut, envol) et, d'une façon générale, tout jeu de scène pouvant présenter un risque grave pour l'intégrité physique de l'artiste, le producteur sera tenu de souscrire, au bénéfice de l'artiste-interprète, une assurance complémentaire à celle de la sécurité sociale et garantissant un capital invalidité permanente ou décès payable à l'assuré ou à ses ayants droit. Ce capital garanti devra être au moins égal à 1 500 fois le cachet minimal du rôle dramatique de plus de 100 lignes dans les théâtres de plus de 400 places.

Les partenaires sociaux souhaitent confier la couverture de ces risques au groupe Audiens en complément de l'accord prévoyance des intermittents déjà existant.

**ART.
1.20**

Si l'artiste-interprète est incapable de remplir son service, ses salaires sont suspendus.

En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète devra en informer immédiatement le producteur et transmettre l'arrêt de travail de son médecin, et éventuellement se soumettre à la visite d'un médecin désigné par le producteur.

En cas de désaccord entre le médecin de l'artiste-interprète et celui du producteur, ils se feront départager par un troisième médecin expert nommé par voie judiciaire.

S'il s'agit d'un accident du travail, les parties signataires déclarent s'en rapporter à la loi.

Le remplaçant de ce salarié sera embauché en CDD de remplacement si son contrat ne court pas jusqu'au terme prévu de l'exploitation du spectacle. Il ne bénéficie pas de la garantie prévue à l'article 1.7 « Nombre de représentations garantis ».

**ART.
1.21**

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec le rôle, le producteur, l'artiste-interprète et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste-interprète devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

**ART.
1.22**

Les salaires minimaux des artistes-interprètes se répartissent par catégories dans la grille des salaires conventionnels de la présente annexe.

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

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Détermination des annexes par secteur d'activité

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

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

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

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

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

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

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

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

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

Définition par secteur d'activité en tournée et hors tournée

Conditions d'application entre les annexes I et IV

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

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

Conditions d'application entre les annexes II et IV

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

Conditions d'application entre les annexes III et IV

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

ART.

1er

Le présent titre a pour objet d'énoncer les modalités de mise en œuvre de garanties en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, d'incapacité permanente de travail et de frais de soins de santé complétant celles instituées au niveau de la branche, conformément aux dispositions de l'article 12.2 des clauses communes de la présente convention collective.

Il redéfinit les régimes de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés permanents tels qu'ils sont visés à l'article 2 du IV.1 du présent titre, des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe, tel qu'il est défini au titre I de la présente annexe intitulé « Périmètre de l'annexe ».

ART.
2

Le présent titre concerne :

- Pour les garanties "incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente de travail" prévues au IV. 2, l'ensemble des salariés permanents des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe ;
- Pour les garanties "Frais de soins de santé" prévues au IV. 3 du présent titre, l'ensemble des salariés permanents de ces mêmes entreprises, dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois.

Définition : on entend par salariés permanents les salariés employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée non éligibles au bénéfice du régime propre aux intermittents du spectacle (annexes VIII et X du régime d'assurance chômage) issu de l'accord interprofessionnel du 18 décembre 2006.

ART.
3

ART.
3.1

L'adhésion de toutes les entreprises dans le champ d'application de la présente annexe auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 3.2 résulte du IV.1 du présent titre et revêt un caractère strictement obligatoire. Pour la bonne règle, les entreprises doivent régulariser administrativement l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme désigné en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'[article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale](#), dûment rempli.

ART.
3.2

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties confirment qu'elles confient la gestion du régime couvrant les risques incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente de travail et frais de soins de santé à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

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

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

Enfin, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises pouvant justifier qu'elles assurent déjà à leurs salariés, et ce depuis une date antérieure au 1er octobre 2003, date d'entrée en vigueur de l'accord ayant mis en place le régime et désigné IPICAS comme organisme assureur, une couverture de niveau au moins équivalent ou supérieur auprès d'un autre organisme assureur pourront la conserver. En revanche, en cas de changement d'organisme assureur, ces entreprises seront tenues de rejoindre l'organisme désigné.

ART.
4

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

ART.
5

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

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

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

Audiens Prévoyance remettra, chaque année, un compte de résultats des entreprises qui auront adhéré à ses garanties.

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

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART.
1er

L'adhésion au régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés permanents tels qu'ils sont définis à l'article 2 du IV.1 du présent titre.

ART.
2

ART.

2.1

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle qu'elle est déclarée à la sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et limitée à la tranche A telle qu'elle est définie à l'article 3 du IV.2 du présent titre.

ART.

2.2

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière brute égale à :

– 80 % du traitement de base limité à la TA, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et des prestations brutes versées en application du titre XII des clauses communes de la présente convention collective, sans que le cumul desdites prestations nettes ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

2.2.1. Franchise

La garantie intervient à l'issue d'une franchise de 30 jours continus d'arrêt de travail.

2.2.2. Durée

La garantie cesse à la reprise du travail, à la date de notification du classement en invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

ART.

2.3

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisé au titre de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente brute complémentaire, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale et de celles versées en application du titre XII de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, égale à :

– 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 60 % du traitement de base limité à la tranche A.

Dans tous les cas, le cumul des prestations brutes et de tout éventuel salaire perçus par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

ART.

2.4

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

ART.

3

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

ART.

3.1

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

ART.

3.2

Les entreprises acquittent une cotisation égale à 1,22 % de la tranche A, sous déduction de la cotisation prévue à l'article 12.6.2''Taux des cotisations''de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Cette cotisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

ART.
4

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

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

ART.
1er

L'adhésion au régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés permanents tels qu'ils sont définis à l'article 2 du IV.1 du présent titre.

ART.
2

ART.
2.1

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle qu'elle est déclarée à la sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et limitée à la tranche A telle qu'elle est définie à l'article 3 du IV.2 du présent titre.

ART.
2.2

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière brute égale à :

– 80 % du traitement de base limité à la TA, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et des prestations brutes versées en application du titre XII des clauses communes de la présente convention collective, sans que le cumul desdites prestations nettes ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

2.2.1. Franchise

La garantie intervient à l'issue d'une franchise de 30 jours continus d'arrêt de travail.

2.2.2. Durée

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

ART.
2.3

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisé au titre de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente brute complémentaire, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale et de celles versées en application du titre XII de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, égale à :

– 1re catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 60 % du traitement de base limité à la tranche A.

Dans tous les cas, le cumul des prestations brutes et de tout éventuel salaire perçus par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

ART.
2.4

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

ART.
3

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

ART.
3.1

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

ART.
3.2

Les entreprises acquittent une cotisation égale à 1,22 % de la tranche A, sous déduction de la cotisation prévue à l'article 12.6.2 "Taux des cotisations" de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Cette cotisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

ART.
4

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

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

ART.
1er

L'adhésion au régime des salariés *dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois* [\(1\)](#) est obligatoire pour la couverture correspondant à la cotisation prévue à l'article 3.1 du chapitre IV. 3 du présent titre.

Les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation admises par la réglementation en vigueur au profit de certains salariés et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du présent régime de frais de santé.

Les entreprises qui souhaitent appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés devront formaliser leur volonté dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. [\(2\)](#)

Cette formalisation interviendra en adoptant, selon les cas, l'une ou l'autre des procédures admises par la réglementation (convention ou accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné). À défaut, l'ensemble des salariés permanents seront tenus d'adhérer au régime. [\(2\)](#)

(1) Les mots « dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(2) Les deux derniers alinéas sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

ART.
2

La couverture a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur, au moment de la conclusion du présent accord, dans le respect notamment des dispositions de l'[article L. 911-7 du code de la sécurité sociale](#).

Le niveau des taux et/ ou montant des garanties est susceptible d'être modifié en cas de changement de ladite réglementation.

Les prestations garanties figurent dans le tableau ci-après et sont exprimées y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits consultables en ligne sur http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0001/boc_20180001_0000_0010.pdf)

ART.
3

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

En outre, les cotisations sont exprimées hors taxes (HT).

Le montant toutes taxes comprises comprend la taxe de solidarité additionnelle actuellement en vigueur.

Pour toute majoration ou création nouvelle de taxes assises sur les cotisations versées au titre des garanties de frais de santé mise par le législateur à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes, l'assureur sera fondé à apporter les aménagements nécessaires au niveau des cotisations.

ART.
3.1

Les cotisations " participant seul " s'élèvent, hors taxes, à :

- 1,18 % du plafond de la sécurité sociale ;
- 0,25 % du salaire limité à la tranche A.

À titre informatif, ces cotisations sont, à la date de la signature du présent avenant, toutes taxes comprises :

- 1,34 % du plafond de la sécurité sociale (à répartir à 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du salarié) ;
- 0,28 % du salaire limité à la tranche A (100 % à la charge de l'employeur).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

ART.
3.2

Les employeurs qui le souhaitent peuvent décider de mettre en place dans leur entreprise des régimes de garanties sur complémentaires d'un niveau renforcé, avec la possibilité de couvrir la famille du salarié.

ART.
3.3

Conformément aux dispositions de l'[article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#) et dans la mesure où le présent régime institue des garanties collectives, il est convenu que des prestations à caractère non directement contributif sont financées dans le cadre de la cotisation globale prévue supra.

De plus, conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, le financement des prestations à caractère non directement contributif prévues par le présent accord est fixé à hauteur de 2 % de la cotisation globale en vigueur au titre desdits régimes. Cette part de la cotisation globale est collectée directement par l'organisme assureur sur les cotisations qu'il perçoit des entreprises.

ART.
4

L'adhésion au régime de frais de soins de santé porte exclusivement sur la garantie minimale obligatoire en faveur du seul salarié.

Au titre de cette obligation, l'employeur prend en charge, pour le « participant seul » :

- 100 % du taux sur le salaire limité à la tranche A ;
- 50 % du taux sur le plafond de la sécurité sociale,

tels que prévus à l'article 3.1 du IV.3 du présent titre.

Cependant, le salarié peut choisir, en contrepartie des cotisations prévues à l'article 3.2 du IV.3 du présent titre :

- de couvrir un ou plusieurs membres de sa famille répondant à la définition des bénéficiaires fixée au contrat d'assurance collective frais soins de santé ;

- d'opter pour la garantie améliorée, sous réserve que celle-ci ait été mise en place par son employeur,

sauf accord interne existant au sein de l'entreprise, le coût supplémentaire généré par ces choix est alors pris en charge en totalité par le salarié.

ART.
1er

Conformément, notamment, à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991 et conformément à l'article 3.3.1 de l'[accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle](#) dans le spectacle vivant public et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

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

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

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

Et le cas échéant :

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

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

ART.
2

ART.
2.1

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit établi en deux exemplaires, transmis au salarié au plus tard le jour de son engagement.

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

- la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L.1242-2, 3° du code du travail » ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- le nom du spectacle ;
- les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- le planning des représentations et répétitions ;
- la durée de travail applicable ;
- et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié ;
- la période de référence éventuellement prévue, en application de l'article 5.2 du titre III de la présente annexe ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- le salaire de base applicable ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les références des organismes de protection sociale ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche rénovée.

ART.
2.2

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'[article L. 1242-1 du code du travail](#).

ART.
2.3

Chaque entrepreneur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration unique d'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou par la personne ayant été dûment mandatée.

Dans le cadre d'une tournée, l'engagement des personnels techniques pour la durée d'une tournée peut prévoir une période de battement pour le début d'exécution du contrat, de la manière suivante :

- 3 jours pour moins de 2 semaines de tournée ;
- 7 jours pour 2 à 4 semaines de tournée ;
- 10 jours pour un engagement d'une période de 1 à 2 mois d'emploi en tournée.

La présente disposition ne peut s'appliquer que dans les cas où la signature du contrat intervient plus de 1 mois avant le début d'exécution du contrat.

Dans ce cas, ces dispositions devront figurer au contrat.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les deux parties). Le salarié devra recevoir l'exemplaire qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les deux exemplaires de sa proposition de contrat. Le salarié devra les retourner, dûment signés, à l'entrepreneur dans un délai maximal de 15 jours. L'employeur devra envoyer l'exemplaire revenant au salarié, dûment signé par lui, dans un délai de 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de part et d'autre en recommandé avec accusé de réception les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Toute modification apportée au contrat devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en même temps ou adressé par correspondance, il devra être signé par celles-ci au plus tard le premier jour de l'engagement.

ART.
2.4

La période d'essai des techniciens en contrat à durée déterminée est celle qui est prévue à l'article 7.4 du titre VII des clauses communes de la présente convention collective :

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

ART.
3

Le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur au technicien engagé en CDD soit dans le contrat lors de sa signature, soit, par écrit, 1 mois avant la première représentation.

Des ajustements pouvant avoir lieu, le calendrier sera considéré comme définitif 15 jours avant la première représentation.

ART.
4

L'article 4.1 de l'accord interbranches sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant du 24 juin 2008 prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle de travail constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans ledit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives. »

En application de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années, sous réserve qu'il s'agisse du même spectacle et que le spectacle concerné se poursuive durant la 3e année avec un effectif équivalent.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord précité, la proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de difficulté d'application du présent article, la commission d'interprétation sera saisie conformément à l'article 16.7 du titre XVI des clauses communes de la présente convention collective.

ART.
1er

La création d'un spectacle désigne la mise en place d'un nouveau spectacle sous toutes ses formes et dans toutes ses composantes : texte, musique, mise en espace, mise en scène, mise en image, son et lumière.

La production (création, production, montage) précède l'exploitation du spectacle. En période de production, les techniciens travaillent dans les conditions du spectacle en l'absence du public.

En période de répétition, de création, de préproduction et de production, les conditions d'emploi et d'organisation du travail sont similaires et les minimal conventionnels sont ceux qui sont prévus au titre V de la présente annexe.

ART.
2

Les déplacements des techniciens du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

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

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

Dès lors que les déplacements sont effectifs et qu'un découchage est nécessaire, la date de représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur applique les conditions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité des salariés couverts par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles des techniciens prenant en considération ces éléments sont prévues dans la grille de salaires des techniciens en tournée (titre V de la présente annexe).

La prise en charge des frais occasionnés par les déplacements a lieu dans les conditions prévues à l'article 5 du III.4 du présent titre de la présente annexe.

ART.

Les activités de création, de production et de diffusion de spectacles musicaux et de variété sont marquées par le caractère éphémère de la présentation des spectacles, par la diversité des lieux de spectacle et par la mobilité des techniciens dont le lieu de travail varie selon les créations. Ainsi, les parties à la présente annexe ont convenu de dispositions particulières en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, tenant compte notamment des contraintes propres à l'exercice de ces activités.

ART.
1er

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, conformément à l'[article L. 3122-23 du code du travail](#).

Les temps de déplacement à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail habituel et pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif mais constituent un temps de trajet sous la responsabilité de l'employeur.

ART.
2

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dans le respect des dispositions de la présente annexe (notamment article 4 du III.3 du présent titre), dans les cas suivants :

- pour les salariés qui participent au montage et au démontage du spectacle ;
- pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle ;
- pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival.

ART.
3

Le contingent d'heures supplémentaires est celui qui est prévu par la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, soit 240 heures.

Les heures supplémentaires sont payées au taux majoré de 25 % de la 36e à la 43e heure et au taux de 50 % à compter de la 44e heure hebdomadaire.

ART.
4

Conformément à l'[article L. 3121-24 du code du travail](#), un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de délégué syndical et de représentation élue du personnel, la négociation sera possible avec un salarié mandaté ou un conseiller conventionnel des salariés mandaté.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent, c'est-à-dire celles dont le paiement est remplacé intégralement par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément à l'[article L. 3121-25 du code du travail](#).

En revanche, les heures supplémentaires qui ne sont remplacées que partiellement par du repos s'imputent, dans leur intégralité, sur le contingent. L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée, mois par mois, par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Les repos compensateurs de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié, sur un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise.

ART.
5

Tout dépassement du temps de travail au-delà du contingent annuel conventionnel, à l'initiative de l'employeur, ouvre droit, en plus des majorations de salaires, à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est fixée à 100 % du temps dépassé.

La contrepartie obligatoire en repos ne se confond pas avec le repos compensateur de remplacement (art. 4 du III.3 du présent titre).

La contrepartie obligatoire en repos peut se cumuler, le cas échéant, avec un repos compensateur de remplacement.

Les repos de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié en CDI, sur un compte épargne temps s'il a été mis en place dans l'entreprise.

ART.
6

Les techniciens engagés en CDI ou en CDD bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives. Les salariés bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Conformément aux dispositions du [code du travail](#), le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien, la durée minimale totale du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives. Durant ce repos, aucune activité professionnelle ne pourra avoir lieu. Une pause minimale de 15 minutes sera accordée au bout de 4 heures de travail effectif.

Cependant, au regard des spécificités des activités de création, de production et d'accueil des spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures consécutives. Cette réduction du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de 12 fois par mois et seulement en période de montage et, démontage d'un spectacle ou en cas d'aménagement d'un site (festival, chapiteau, etc.). Dans ce cas, une pause minimale de 20 minutes sera accordée au bout de 4 heures de travail effectif.

ART.
7

La durée hebdomadaire de travail sur une même semaine ne peut excéder 48 heures.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne, appréciée sur 12 semaines consécutives.

Des dérogations à la durée maximale du travail, sans toutefois excéder 60 heures, pourront être mises en place sur autorisation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), compétente pour les salariés engagés dans le cadre d'un festival ou d'une tournée. Cette demande sera accompagnée de l'avis des représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

Pour les salariés engagés dans le cadre d'une tournée, les dérogations à la durée légale hebdomadaire maximale du travail ne pourront excéder 3 semaines consécutives.

ART.
8

L'activité de spectacle se caractérise notamment par le caractère discontinu de la prestation de travail au cours de la journée.

Par ailleurs, si certains techniciens peuvent regagner leur domicile lors des périodes d'inaction, d'autres sont dans l'impossibilité de le faire, notamment en raison de l'éloignement de celui-ci. Enfin, certains techniciens doivent rester à proximité de leur lieu de travail, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail.

Conformément à l'[article L. 3121-7 du code du travail](#), des périodes d'astreinte pourront être fixées par l'employeur et à son initiative. Des astreintes pourront être mises en place pour les salariés engagés par un exploitant de lieux ou dans le cadre d'un festival et qui assument une fonction en lien avec la sécurité des spectacles.

Ainsi, si l'employeur décide de mettre en place un dispositif d'astreinte dans le cadre de l'organisation du travail, les techniciens peuvent être en situation d'astreinte soit de leur domicile, soit à proximité de leur lieu de travail. Dans les deux cas, les techniciens ont la possibilité de vaquer à leurs occupations personnelles mais peuvent avoir à intervenir pour accomplir un travail au service de leur employeur.

Les périodes d'astreinte sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur. Seules les durées d'intervention sont décomptées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Les périodes d'astreinte ne sont pas décomptées comme du temps de travail effectif et sont indemnisées à hauteur de :

- 10 % du tarif minimal horaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné en cas d'astreinte à domicile ou à proximité ;
- 25 % du tarif minimal horaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné en cas d'astreinte à proximité du lieu de travail.

Le rapport de branche prêtera une attention particulière à la pratique de l'astreinte.

ART.
9

Un salarié engagé en CDD dit d'usage à la journée percevra au minimum une rémunération correspondant à 4 heures de travail effectif, telle qu'elle est prévue dans la grille de minimal conventionnels (titre V de la présente annexe), et ce même s'il effectue moins de 4 heures de travail effectif dans une journée.

Un technicien est engagé au minimum pour 4 heures consécutives.

ART.
10

La semaine civile s'écoule du lundi matin à 0 heure au dimanche soir 24 heures. La journée de travail s'écoule de 0 heure à 24 heures.

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière différente entre les jours de la semaine. Il ne peut y avoir plus de 6 jours consécutifs de travail.

La semaine est, en principe, le cadre de référence de l'appréciation de la durée du travail, notamment au regard du déclenchement des heures supplémentaires.

ART.
11

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité des entreprises de spectacles, qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil, la création, l'exploitation et la diffusion des spectacles tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail n'est pas applicable au personnel artistique.

La période de référence est comprise entre 6 et 12 mois consécutifs. Pour l'exploitation d'un spectacle dans un lieu ou dans le cadre d'une tournée, elle correspond à la durée d'exploitation.

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de faire varier l'horaire moyen autour de la durée légale hebdomadaire du travail, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement pour aboutir à une moyenne hebdomadaire de 35 heures durant la période de référence déterminée, arrêtée ici à 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu.

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :

$(35 \text{ heures} \times \text{nombre de semaines travaillées}) - (\text{nombre d'heures de congés pris}) - (7 \text{ heures par jour férié chômé})$

Les dépassements de la durée légale hebdomadaire sont compensés par des périodes de plus faible activité au cours desquelles la durée du travail ne peut être inférieure à 14 heures par semaine.

Le programme indicatif de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins 3 semaines avant le début de sa mise en œuvre. Il sera soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent ou, en leur absence et dans les mêmes conditions, au conseiller conventionnel des salariés choisi par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la remise au salarié du programme indicatif.

Le programme indicatif ne pourra être modifié sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible qui rend impossible l'activité de production et d'exploitation des spectacles de l'entreprise. Toutefois, il pourra être dérogé à ce principe 2 fois durant la période de référence, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume horaire correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée. Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail sera calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période d'aménagement du temps de travail.

Les absences, lorsqu'elles sont rémunérées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Bilan à la fin de la période de référence

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence et donnera lieu, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée annuelle de 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu, ou de la durée de 35 heures en moyenne sur la période de référence ne remettent pas en cause le principe de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements constitueront des heures supplémentaires rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :

- de la 1^{re} heure supplémentaire à la 45^e heure : majoration de 25 % ;
- de la 46^e heure à la 90^e heure : majoration de 35 % ;
- de la 91^e heure à la 180^e heure : majoration de 50 %.

ART.
1er

En vue de garantir et d'encourager la diversité artistique dans des salles de configuration et d'équipement différents, d'assurer l'emploi des techniciens dans des salles où l'expertise et le niveau de responsabilité mis en œuvre varient de manière objective, les partenaires sociaux ont convenu que les techniciens amenés à intervenir dans le cadre d'un spectacle musical et/ou de variétés n'effectuent pas objectivement le même type de prestation, ne mettent pas en œuvre la même compétence ou expérience et n'exercent pas les mêmes responsabilités selon qu'ils interviennent dans des salles de spectacles accueillant un nombre faible ou important de public.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques dans des salles disposant d'une petite jauge. Par petite jauge, il convient d'entendre une salle qui accueille environ 300 personnes ou en deçà.

Le technicien devra percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur aux minima prévus au titre V de la présente annexe.

ART.
2

A défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable, les heures effectuées de nuit :

- au sein des festivals d'été en plein air, entre 3 heures et 7 heures du matin, donnent lieu à une majoration de 15 % ;
- dans tous les autres cas, entre 2 heures et 6 heures du matin, donnent lieu à une majoration de 15 %.

Dans tous les cas, le paiement intervient sur le bulletin de paie de la période concernée.

Ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures simples sur le contingent annuel d'heures de travail.

ART.
3

Le salaire est payable au plus tard la première semaine du mois suivant la fin du contrat de travail.

ART.
4

ART.
4.1

L'indemnité de déplacement représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires réellement engagés par le salarié à l'occasion des déplacements imposés par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Cette indemnité est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement engagées par le salarié empêché de regagner sa résidence habituelle lorsque :

- la distance qui sépare son lieu de travail de sa résidence est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) ;
- les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins de 1 h 30 (trajet aller).

L'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer comme suit :

- soit prise en charge des frais réels directement par l'employeur ;
- soit versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire telle qu'elle prévue dans la grille des salaires de la présente annexe, étant entendu que le mode d'indemnisation des frais professionnels s'effectuera selon le choix de l'employeur, qui pourra utiliser alternativement les deux modes d'indemnisation susvisés après information du salarié.

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé en annexe à la présente convention pour les déplacements en France (au taux de change réel du jour), ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

Toutes dispositions seront prises par l'employeur pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié, le délai de versement ne pouvant aller au-delà de la date de versement conventionnel des salaires.

Dans certains cas, l'indemnité de nourriture peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- pour un repas lorsque :
- le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

ART.

4.2

Les déplacements ont lieu, au choix et au gré de l'employeur, en utilisant les moyens de transports terrestres, maritimes ou aériens habituels, toujours aux frais de l'employeur.

Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Sauf convention spéciale entre les parties, les salariés ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport que ceux choisis par l'employeur.

Les déplacements par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1re classe ou en 2e classe ;

- de nuit en couchette 1re classe ou en wagon-lit de 2e classe, sauf impossibilité matérielle.

Les déplacements en mer se feront en 1re ou en 2e classe, ou en classe touriste à défaut de 2e classe.

Les déplacements en avion s'effectueront en classe économique.

Les frais de transport engagés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel, à la demande expresse de l'employeur, pour des déplacements professionnels peuvent être remboursés par l'employeur dans les limites prévues par les barèmes fiscaux du prix de revient kilométrique.

Les frais de délivrance et de renouvellement de passeport sont à la charge du salarié. Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

ART.

5

ART.

5.1

Les déplacements des salariés du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

Les tournées et les dates isolées sont définies à l'article 2 du titre III.2 de la présente annexe.

S'agissant des dates isolées, le déplacement du salarié de son lieu de domicile au lieu de diffusion du spectacle constitue un temps de trajet qui n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

La tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour par l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre aux points de départ et d'arrivée de la tournée ne constitue pas un temps de travail effectif.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité du secteur couvert par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente annexe tiennent compte et englobent ces éléments.

ART.

5.2

Les voyages ont lieu, au choix et au gré de la direction, en chemin de fer, en car, en automobile, en bateau ou en avion, toujours aux frais de la direction. Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

ART.

5.3

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes, les personnels techniques et administratifs ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

ART.

5.4

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1re classe ou en 2e classe pour des trajets d'une durée de voyage inférieur à 3 heures, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;

- de nuit en couchette 1re classe ou en wagon-lit de 2e classe, sauf impossibilité matérielle.

ART.

5.5

Les voyages par mer se feront en 1re ou en 2e classe, ou en classe touriste à défaut de 2e classe.

ART.

5.6

Les voyages en avion s'effectueront en classe économique.

ART.
5.7

Les voyages par car, par automobile, par van (minibus) ou par tour-bus (bus avec lits-couchettes) se feront dans des véhicules modernes et confortables et devront comporter un arrêt de 15 minutes toutes les 2 heures et un arrêt minimum de 1 heure pour le déjeuner. Lorsque les salariés voyagent en van, l'employeur organisera un temps de repos de 9 heures au minimum à l'hôtel situé au maximum à 1 h 30 de route du lieu de représentation. Lorsque les salariés voyagent en tour-bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un temps de repos de 9 heures au minimum à l'hôtel, à condition que le tour-bus comporte des lits-couchettes dans lesquelles les salariés pourront dormir.

ART.
5.8

Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

ART.
5.9

Les bagages personnels du salarié sont sous sa responsabilité. Pour les voyages en avion, les bagages sont limités au poids avion. Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié. Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de ce dernier. Ces modalités seront précisées sur le calendrier de la tournée ou sur le billet de service remis aux salariés avant le départ en tournée.

ART.
5.10

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service. Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manque, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.

ART.
5.11

Après chaque représentation, lorsque la fin du spectacle a lieu après la cessation des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel. Après la dernière représentation de la tournée, l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement. Le salarié qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

ART.
5.12

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a) Point de départ du versement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité fixée au contrat commence le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b) Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui qui est fixé au titre V de la présente annexe. Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- pour un repas :
- lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

Sauf accord contraire, la direction se charge de la réservation des chambres. Pour l'hébergement, soit l'indemnité forfaitaire sera versée, soit l'employeur prendra directement en charge le paiement de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

ART.
5.13

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre V de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

En l'absence d'accord collectif dans le pays visité, l'indemnité pourra être remplacée par la prise en charge des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles, nouvelles normes ; l'artiste se verra assurer deux repas chauds complets et le petit déjeuner.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et le logement seront inclus dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international...

De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de remboursement des frais réels.

ART.
6

Les matériels appartenant au technicien et utilisés pour l'exécution du contrat de travail devront être assurés par l'employeur.

Les matériels appartenant au technicien et lorsqu'ils sont confiés contractuellement par le technicien à l'employeur seront assurés par ce dernier.

ART.

II.1. – Auditions

Les partenaires sociaux ont convenu d'encadrer l'organisation des auditions, organisées en particulier pour les comédies musicales, de la manière suivante :

ART.
1er

La publicité (qui sera notamment adressée à Pôle emploi) précisera les date et heure, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de trois séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition conformément à l'article 2 ci-après.

ART.
2

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. L'entreprise demande aux candidats qui se manifestent d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leurs frais de transport.

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition remboursera les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF seconde classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

ART.
3

L'audition se déroule devant au minimum un responsable de la direction artistique.

ART.
1er

Conformément à l'article 2.1.1 de l'[accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle](#) dans le spectacle vivant et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée des congés payés auxquels le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ces congés) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :

- la durée du détachement ;

Et le cas échéant :

- les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

ART.
2

ART.
2.1

Conformément à l'article 3.3.1 de l'[accord du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle](#) dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes devra comporter les mentions suivantes :

- la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'[article L. 1242-2 3° du code du travail](#) » ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- le nom du spectacle ;
- pour les artistes dramatiques, le rôle et le nom du metteur en scène ;
- les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- l'existence et la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- le planning des représentations et répétitions ;
- la durée de travail applicable et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- le salaire de base applicable ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les références des organismes de protection sociale ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

Par ailleurs, conformément à l'article 4 du 2.3 du présent titre, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter la rémunération qui sera versée à l'artiste en cas de première partie, plateau découvertes ou spectacle promotionnel.

ART.
2.2.

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'[article L. 1242-1 du code du travail](#).

**ART.
3**

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Il est rappelé que la période d'essai est une première phase du contrat de travail. Le contrat de travail débute en même temps que la période d'essai.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

**ART.
3.1**

La période d'essai des musiciens (hors comédies musicales et spectacles exploités sur une longue durée) relevant de la présente annexe s'étend sur trois services de répétition tels qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre au plus sur une période ne pouvant excéder une semaine.

**ART.
3.2**

La période d'essai est d'une durée maximale de cinq services de répétition tels qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre.

Soit :

- pour un contrat d'une semaine : 2 services (le même jour) ;
- pour un contrat de deux semaines : 4 services (sur 2 jours) ;
- pour un contrat de trois semaines et plus : 5 services (sur 3 jours).

Après l'expiration de la période d'essai, suivant la première répétition, si aucune des deux parties n'a fait connaître à l'autre par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sa décision de mettre fin à la période d'essai, le contrat devient définitif.

**ART.
3.3**

Compte tenu des spécificités des spectacles de comédies musicales, les artistes peuvent avoir besoin d'un temps plus long et d'un travail avec l'ensemble de la troupe sur une durée plus importante que les autres spectacles de variétés afin de révéler leurs qualités artistiques et leur talent.

La période d'essai des choristes dont la partition est intégrée à l'orchestre et des artistes musiciens engagés pour une durée au moins égale à 6 mois s'étend sur 5 répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 15 jours.

La période d'essai des artistes chorégraphiques, dramatiques, des chanteurs, des choristes engagés pour une durée au moins égale à 6 mois dans le cadre d'une comédie musicale est d'une durée maximale de 10 services de répétition tels qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre, sur 15 jours.

**ART.
4**

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration préalable à l'embauche renouvelée (DPAE).

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou par la personne ayant été dûment mandatée à cet effet.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les parties). L'artiste devra recevoir aussitôt l'exemplaire qui lui est destiné. Si l'artiste est représenté par un agent, le contrat sera établi en au moins trois exemplaires.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'entrepreneur devra expédier les deux exemplaires de sa proposition de contrat.

L'artiste devra les retourner, dûment signés, à l'entrepreneur dans un délai maximal de 15 jours. L'entrepreneur devra envoyer l'exemplaire revenant à l'artiste, dûment signé par lui, dans un délai de 8 jours.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de part et d'autre ; en recommandé avec avis de réception les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Toute modification apportée au contrat devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en présence ou par correspondance, il devra être transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

**ART.
5**

Le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur à l'artiste engagé soit dans le contrat lors de sa signature, soit par écrit 1 mois avant la première représentation.

ART.
6

L'[article 4.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle](#) dans le spectacle vivant prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement en CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle de travail constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans ledit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives. »

En application de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années, sous réserve qu'il s'agisse du même spectacle et que le spectacle concerné se poursuive durant la troisième année avec un effectif salarié équivalent.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord précité, la proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de difficulté d'application du présent article 6 concernant la dérogation susvisée, la commission d'interprétation, prévue à l'article 16.7 du titre XVI des clauses communes de la présente convention collective, pourra être saisie.

ART.
7

La maladie de l'artiste principal suspend en principe son contrat de travail.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur pourra demander à l'artiste de se soumettre à une contre-visite par le médecin de l'employeur. En cas de désaccord entre le médecin de l'employeur et celui de l'artiste, ils devront se faire départager par le médecin du travail.

Le médecin du travail appréciera si le maintien de l'artiste à son poste de travail présente un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité.

Que l'artiste principal tombe malade pendant les répétitions ou pendant les représentations, l'employeur est en droit, en se fondant sur les observations du ou des médecin(s), de résilier unilatéralement le contrat de travail en raison de la grave désorganisation générée par l'absence de l'artiste.

On entend notamment par grave désorganisation, d'une part, la contrainte pour l'employeur d'engager un autre artiste ou, d'autre part, l'impossibilité pour l'employeur d'assurer la représentation du ou des spectacle(s).

ART.
8

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ([art. L. 1243-1 du code du travail](#)) et dans les conditions prévues à l'article 7 du II.2 du présent titre de la présente annexe.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative de l'artiste lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, l'artiste est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, et, dans tous les cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

ART.
1er

La création d'un spectacle désigne la mise en place d'un nouveau spectacle sous toutes ses formes et dans toutes ses composantes : texte, musique, mise en espace, mise en scène, mise en image, son, lumière.

La production (préproduction, répétitions, montage) précède l'exploitation du spectacle. En période de production, les salariés répètent dans les conditions du spectacle en l'absence du public.

En période de production telle qu'elle est définie ci-dessus, les conditions d'emploi et d'organisation du travail sont similaires et les minimaux conventionnels sont ceux qui sont prévus à la grille de salaires prévue au titre V de la présente annexe.

ART.
2

La répétition est une séance de travail pendant laquelle les artistes participent à la mise au point d'un spectacle en vue de sa représentation. Un filage est une répétition dans les conditions du spectacle.

Dès la première convocation à une répétition dans une journée, quelle que soit la durée de travail de cette journée, le versement d'une rémunération correspondant à un service de répétition est garanti au salarié (grille de salaires prévue au titre V de la présente annexe).

Une journée de répétition pour les artistes et musiciens seuls ne peut dépasser 2 fois 3 heures par jour. Quinze minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 3 heures.

Pour les artistes chorégraphiques, une journée de répétition comprend 1 heure d'échauffement puis deux services de 3 heures de répétition.

Un temps de pause de 1 heure au minimum sera prévu pour prendre un repas au cours de la journée de répétition.

Une journée de répétition nécessitant la participation des artistes-interprètes/musiciens et des techniciens dont la présence est requise par le spectacle ne peut dépasser 2 fois 4 heures par jour, étant entendu que le travail d'interprétation des artistes musiciens ne peut dépasser 7 heures.

Vingt minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 4 heures.

Quinze jours avant la date prévue de la première représentation, des journées de répétition comportant trois services de 4 heures (conformément aux dispositions susvisées) pourront être prévues, à condition qu'un même artiste n'effectue pas plus de 8 heures de répétition. Il sera versé à l'artiste pour le troisième service de répétition une majoration de sa rémunération équivalente à 1/7 du cachet des journées de répétition visé au titre V de la présente annexe.

Les répétitions seront rémunérées sur la base définie dans la grille de salaires. Entre 3 et 5 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 5 %. Entre 6 et 10 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 10 %. A la onzième journée de répétition, le cachet de base subira un abattement de 15 %.

ART.
3

A l'exception des cours de chant ou de danse pris dans le cadre de la formation continue, les leçons de chant ou de danse indispensables à la bonne marche du spectacle, prises à la demande de l'employeur, sont considérées comme des répétitions.

ART.
4

ART.
4.1

Est appelée « première partie » toute prestation d'un groupe ou d'un artiste qui est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lorsque la durée totale de cette prestation n'excède pas 45 minutes.

La première partie peut être composée par plusieurs groupes ou artistes différents. Dans ce cas, la durée totale de la prestation des premières parties peut être portée au maximum à 80 minutes.

Les dispositions relatives à la rémunération dans le cadre des premières parties ne sont pas applicables dans le cadre de spectacles présentés dans un festival.

Le salaire spécifique « première partie » devra être prévu dans le contrat de travail.

ART.
4.2

Est appelé « plateau découvertes » une succession de prestations d'artistes et de groupes correspondant aux caractéristiques suivantes :

- unicité de temps et de lieu ;
- durée maximale de la prestation limitée à 45 minutes.

La possibilité de présenter dans la même soirée des artistes en première partie n'est pas toujours possible. La mise en place de concerts avec un « plateau découvertes » permet de faire connaître ces artistes par le public et la profession.

Le salaire spécifique « plateau découvertes » devra être prévu dans le contrat de travail.

ART.
4.3

Est appelé « spectacle promotionnel » le spectacle destiné à favoriser le développement de carrière d'un artiste ou à relancer la carrière d'un artiste demeuré sans activité scénique ou discographique depuis 4 ans. Ce spectacle est directement lié soit au lancement d'une tournée, soit à la sortie d'un album.

Les partenaires sociaux conviennent que le nombre ne peut dépasser 5 spectacles promotionnels par mois ou 15 par trimestre et, en tout état de cause, 20 par an.

Le salaire spécifique « spectacle promotionnel » devra être prévu dans le contrat de travail.

ART.
5

Un artiste ne peut se voir imposer un spectacle de durée normale (2 h 30 au maximum hors entracte) plus de 2 fois le même jour.

Un artiste ne peut se voir imposer de jouer un spectacle de durée exceptionnelle (plus de 2 h 30, hors entracte) en matinée et en soirée le même jour plus de 3 fois par semaine, ou plus de 5 fois dans l'année.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée (moins de 1 h 30, entracte non compris) peuvent être comptées pour une représentation normale, à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu. Toutefois, il ne peut être donné plus de 3 représentations par jour d'un spectacle de ce type, ni plus de 12 par semaine avec un même artiste.

Un temps de pause de 1 heure au minimum sera prévu entre les spectacles. Le temps de battement entre deux spectacles de courte durée ne pourra dépasser 4 heures.

ART.
6

Les déplacements en tournée des artistes couverts par la présente annexe sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. Ainsi, les artistes sont amenés à se rendre dans le ou les lieu(x) de diffusion de spectacles pour lesquels ils assument leurs fonctions soit pour une date isolée, en festival ou en tournée. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

On entend par « tournée » les déplacements effectués par les artistes dans un but de représentation(s) publique(s) donnée(s) par tout entrepreneur de spectacles produisant ou diffusant un ou plusieurs spectacles en France, dans les départements et territoires d'outre-mer et à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors qu'ils concernent un artiste au minimum.

Les spectacles sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués dans un but de représentations publiques isolées et/ou successives données dans un ou des lieux de spectacles différents par un entrepreneur de spectacles créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Dès lors que les déplacements sont effectifs et qu'un découchage est nécessité, la date de représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur applique les conditions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité des salariés couverts par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles des artistes prenant en considération ces éléments sont prévues dans la grille de salaires.

La prise en charge des frais occasionnés par les déplacements a lieu dans les conditions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre de la présente annexe.

ART.
7

L'artiste consent à la captation et ou la retransmission, sans rémunération, d'extraits du spectacle, dès lors qu'elle n'excèdera pas 3 minutes et ne représente pas un titre complet et déposé comme tel auprès des sociétés civiles d'auteurs-compositeurs, dès lors qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle.

Les parties conviennent que les modalités de rémunération des artistes au titre des captations et/ou retransmissions ou diffusions au-delà de 3 minutes de retransmission effective feront l'objet d'une négociation spécifique organisée par les partenaires sociaux dans le cadre de la présente convention collective.

Dans l'attente de cette négociation, l'artiste ne pourra être enregistré, filmé, radiodiffusé ou télévisé sans accord préalable écrit. L'exploitation et les droits divers et relatifs devront faire l'objet d'un contrat séparé dans lequel devra figurer le nom de la société de gestion collective des artistes-interprètes chargée de répartir ces droits.

Une liste des artistes ayant participé au spectacle capté sera établie par l'employeur.

ART.

Les activités de création, de production et de diffusion de spectacles vivants sont marquées par le caractère éphémère de la présentation des spectacles, par la variété des lieux de spectacle et par la mobilité des salariés dont le lieu de travail varie selon les créations. Ainsi, les parties à la présente annexe ont convenu de dispositions particulières en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, tenant compte notamment des contraintes propres à l'exercice de ces activités.

ART.
1er

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, conformément à l'[article L. 3121-1 du code du travail](#).

ART.
2

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Conformément aux dispositions du [code du travail](#), le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien, la durée minimale totale du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives. Ce repos peut être donné un autre jour que le dimanche.

Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord et aucun filage ne pourra avoir lieu.

Cependant, au regard des spécificités des activités de création, de production et d'accueil des spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures consécutives dans le cadre des festivals et des tournées.

L'employeur ne peut pas prévoir plus de 9 heures de voyage (arrêts compris) entre 2 représentations, par durée de 24 heures, sous réserve de 4 dérogations non consécutives par mois.

Avant chaque représentation, les artistes disposeront d'un temps de préparation personnel d'au moins 1 heure, en plus du temps normal de restauration. L'artiste musicien doit pouvoir, sauf circonstances exceptionnelles, se reposer au moins 1 heure avant le spectacle.

Pour les voyages internationaux, les artistes ne pourront faire plus de 12 heures de voyage entre 2 représentations, une relâche étant obligatoire lorsque cette durée de voyage est dépassée, sous réserve de 3 dérogations non consécutives au cours du mois.

ART.
3

La représentation comprend la balance. La balance ne peut excéder 2 heures.

ART.
4

Il est rappelé qu'un employeur doit avoir obtenu l'autorisation préfectorale individuelle et préalable prévue à l'[article L. 7124-1 du code du travail](#) afin de pouvoir engager un salarié âgé de moins de 16 ans, étant précisé que cette autorisation est donnée par le préfet sur avis conforme d'une commission spéciale.

L'instruction de cette demande permet notamment d'apprécier si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé et, à cet effet, un examen médical, pris en charge par l'employeur, doit être réalisé par un pédiatre ou un médecin généraliste.

Pour la région parisienne, l'enfant doit subir l'examen médical au centre médical de la bourse (CMB).

La durée du travail des artistes de moins de 18 ans est soumise aux limites suivantes :

– aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures et demie. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;

– le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;

– le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs. A titre exceptionnel, il peut être dérogé à ce repos de 2 jours, les artistes de moins de 18 ans devant bénéficier, en tout état de cause, de 36 heures de repos consécutives.

Est interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

– entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;

– entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Néanmoins, en raison des spécificités organisationnelles du secteur et des horaires de présentation des spectacles, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale de 1 année, renouvelable.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Le versement du salaire est réglementé par les [articles L. 7124-9 et suivants du code du travail](#). La commission départementale fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant qui peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux (parents ou tuteurs). L'autre partie est obligatoirement déposée à la Caisse des dépôts et consignations et gérée par cet organisme jusqu'à la majorité de l'enfant.

Les partenaires sociaux ont convenu que la rémunération des artistes mineurs est au minimum égale à 80 % du minimum conventionnel défini dans la présente annexe (titre V de la présente annexe) applicable à l'artiste soliste ou de celui qui est applicable au choriste lorsque l'artiste mineur est intégré à un groupe d'au moins 10 personnes.

ART.
1er

L'artiste musicien peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement correspondant a minima aux salaires mensuels prévus par le titre V de la présente annexe (grille de salaires).

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses.

Toute représentation supplémentaire est payée a minima 1/30 du salaire mensuel conventionnel.

L'artiste (hors musicien) peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement correspondant a minima aux salaires mensuels prévus par le titre V de la présente annexe (grille de salaires).

Le salaire mensuel s'entend pour 24 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses.

Toute représentation supplémentaire est payée a minima 1/24 de la rémunération mensuelle conventionnelle.

Le cachet est une rémunération forfaitaire. Tout raccord ou balance qui précède la représentation est inclus dans le cachet de représentation, à la condition que le raccord ou la balance ne dépasse pas 2 heures.

La rémunération de l'artiste évolue en fonction, notamment, de sa notoriété et des conditions de réalisation du spectacle. Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques différents selon que l'artiste se produit dans des salles disposant d'une petite jauge. Par petite jauge, il convient d'entendre une salle qui accueille environ 300 personnes.

De même, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques pour les premières parties, les plateaux découvertes et les spectacles promotionnels tels qu'ils sont définis à l'article 4 du II.3 du présent titre de la présente annexe.

ART.
2

Le salaire mensuel est applicable à un artiste à compter du 22^e jour travaillé ou de 24 représentations par mois. A compter de la 31^e représentation, le salaire mensuel est augmenté de 1/24 dudit salaire mensuel par représentation supplémentaire.

Dans le cadre de comédies musicales, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois percevront un salaire mensuel tel qu'il est prévu par la grille de salaires (titre V de la présente annexe).

ART.
3

Le salaire est payable au plus tard la première semaine du mois suivant la fin du contrat de travail.

ART.
4

L'indemnité de déplacement représente le remboursement des frais supplémentaires réellement engagés par les membres du personnel artistique à l'occasion des déplacements imposés par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Cette indemnité est destinée à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture et logement engagées par le salarié empêché de regagner sa résidence habituelle, lorsque :

- la distance qui sépare son lieu de travail de sa résidence est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) ;
- les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins de 1 h 30.

L'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer comme suit :

- soit prise en charge des frais réels directement par l'employeur ;
- soit versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire,

étant entendu que le mode d'indemnisation des frais professionnels s'effectuera selon le choix de l'employeur, qui pourra utiliser alternativement les deux modes d'indemnisation susvisés après information du salarié.

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé en annexe à la présente convention pour les déplacements en France (au taux de change réel du jour), ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

Toutes dispositions seront prises par l'employeur pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié, le délai de versement ne pouvant aller au-delà de la date de versement conventionnel des salaires.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- pour un repas lorsque :
- le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

Les déplacements ont lieu, au choix et au gré de l'employeur, au moyen de tous véhicules terrestres, maritimes ou aériens habituels, aux frais de l'employeur.

Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Sauf convention spéciale entre les parties, les salariés ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

Les déplacements par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1^{re} classe ou en 2^e classe, pour les trajets d'une durée de déplacement inférieure à 4 heures, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;
- de nuit en couchette 1^{re} classe ou en wagon-lit de 2^e classe, sauf impossibilité matérielle.

Les déplacements en mer se feront en 1^{re} ou en 2^e classe, ou en classe touriste à défaut de 2^e classe.

Les déplacements en avion s'effectueront en classe économique.

Les frais de transport engagés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel, à la demande de l'employeur, pour les déplacements professionnels peuvent être remboursés par l'employeur dans les limites prévues par les barèmes fiscaux du prix de revient kilométrique.

Les frais de délivrance et de renouvellement de passeport sont à la charge du salarié. Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

ART.
5

ART.

5.1

Les déplacements des salariés du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

S'agissant des dates isolées, le déplacement du salarié de son lieu de domicile au lieu de diffusion du spectacle constitue un temps de trajet qui n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

Les tournées sont définies à l'article 6 du II-3 du présent titre de la présente annexe.

La tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour par l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre aux points de départ et d'arrivée de la tournée ne constitue pas un temps de travail effectif.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité du secteur couvert par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente annexe tiennent compte et englobent ces éléments.

ART.

5.2

Les voyages ont lieu, au choix et au gré de la direction, en chemin de fer, en car, en automobile, en bateau ou en avion, toujours aux frais de la direction. Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

ART.

5.3

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes, les personnels techniques et administratifs ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

ART.

5.4

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1re classe ou en 2e classe, pour des trajets d'une durée de voyage inférieur à 3 heures, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;
- de nuit en couchette 1re classe ou en wagon-lit de 2e classe, sauf impossibilité matérielle.

ART.

5.5

Les voyages par mer se feront en 1re ou en 2e classe ou en classe touristique, à défaut de 2e classe.

ART.

5.6

Les voyages en avion s'effectueront en classe économique.

ART.

5.7

Les voyages par car, par automobile, par van (minibus) ou par tour-bus (bus avec lits-couchettes) se feront dans des véhicules modernes et confortables et devront comporter un arrêt de 15 minutes toutes les 2 heures et un arrêt minimal de 1 heure pour le déjeuner.

Lorsque les salariés voyagent en van, l'employeur organisera un temps de repos de 9 heures au minimum à l'hôtel situé au maximum à 1 h 30 de route du lieu de représentation.

Lorsque les salariés voyagent en tour-bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un temps de repos de 9 heures minimum à l'hôtel à condition que les tours-bus comportent des lits-couchettes dans lesquelles les salariés pourront dormir.

ART.

5.8

Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

ART.

5.9

Les bagages personnels du salarié sont sous sa responsabilité.

Pour les voyages en avion, les bagages sont limités au poids avion.

Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié.

Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités seront précisées sur le calendrier de la tournée ou sur le billet de service remis aux salariés avant le départ en tournée.

ART.**5.10**

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service.

Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.

ART.**5.11**

Après chaque représentation, lorsque la fin du spectacle a lieu après la cessation des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel.

Après la dernière représentation de la tournée : l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.

L'artiste qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

ART.**5.12**

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a) Point de départ du versement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité fixée au contrat commence le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b) Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui qui est fixé au titre V de la présente annexe.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les 2 repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- pour un repas :
- lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

Sauf accord contraire, la direction se charge de la réservation des chambres.

Pour l'hébergement, soit l'indemnité forfaitaire sera versée, soit l'employeur prendra directement en charge le paiement de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

ART.**5.13**

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre V de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

En l'absence d'accord collectif dans le pays visité, l'indemnité pourra être remplacée par la prise en charge des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles, nouvelles normes ; l'artiste se verra assurer deux repas chauds complets et le petit déjeuner.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et le logement seront inclus dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international...

De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de remboursement des frais réels.

ART.**6**

En cas de transport, aller/retour, d'instruments de musique volumineux ou de matériels professionnels volumineux par l'artiste de son domicile au lieu de spectacle et vice versa, il sera versé à l'artiste l'indemnité forfaitaire indiquée en annexe.

Dans l'hypothèse où le domicile de l'artiste est situé à plus de 50 kilomètres du lieu de représentation, les instruments de musique volumineux et matériels professionnels pourront être fournis par l'employeur, après accord entre les parties.

ART.
7

Si la location d'un instrument est nécessaire, celle-ci sera effectuée et prise en charge par l'employeur, en accord avec l'artiste.

ART.
8

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et utilisés pour l'exécution du contrat de travail devront être assurés par l'employeur. Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et lorsqu'ils sont confiés contractuellement par l'artiste à l'employeur seront assurés par ce dernier.

ART.

Les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans la présente convention collective une annexe applicable aux entreprises dont l'activité principale est l'accueil, la production, la diffusion de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles. Cette annexe tient compte des spécificités du secteur en termes d'organisation du travail (contrat de travail, durée du travail et classification professionnelle). Le secteur couvert par la présente annexe s'est fortement développé tant en volume d'activité et en nombre d'entreprises qu'en nombre de salariés, pour devenir un secteur majeur du spectacle vivant privé. La filière chanson, variétés, jazz, musiques actuelles est caractérisée par une interaction de différents types d'opérateurs structurés de manière artisanale comme industrielle. Par ailleurs, elle est extrêmement dépendante des évolutions rapides et continues tant technologiques qu'artistiques et culturelles. Elle recouvre un champ esthétique large qui comprend des domaines, des pratiques, un système d'organisation et des types d'acteurs dont les caractéristiques sont multiples.

Une des caractéristiques de ce secteur du spectacle vivant est son étroite interaction historique avec l'industrie du disque et des médias et l'économie des prestataires techniques et de l'événementiel ainsi qu'avec le secteur du spectacle vivant public et les collectivités territoriales, ce qui a pour effet notamment que :

- les salariés du secteur des variétés, de la chanson, du jazz et des musiques actuelles sont régulièrement susceptibles d'être employés dans ces différents secteurs ainsi que dans ceux de l'animation, des loisirs et du tourisme et des entrepreneurs de spectacles occasionnels (GUSO) ;
- un ensemble d'entreprises, majoritairement « très petites », concourt au dynamisme du secteur dans une démarche principalement artisanale et au développement d'activités de plus en plus diversifiées. Ces entreprises peuvent recouvrir des activités de production, de diffusion, d'organisation de festivals et de gestion de lieux dans des économies très disparates aux finalités lucratives comme non lucratives, mais, dans tous les cas, au devenir fortement aléatoire et fragile.

La présente annexe est conçue comme un des outils visant à :

- pérenniser les emplois en encadrant le recours aux contrats de travail ;
- favoriser la diversité culturelle du secteur ;
- soutenir la diversité des modèles économiques du secteur ;
- et, en particulier, développer des nouveaux talents dans l'ensemble de la filière couverte par la présente annexe.

La présente annexe régit les relations de travail entre les salariés et les employeurs du secteur de la chanson, des variétés, du jazz et des musiques actuelles, conformément à l'article 2.5 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. L'employeur applique l'annexe correspondant à la programmation principale de son entreprise. Les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, conformément à l'article 2.5 du titre II des clauses communes de la présente convention collective. Pour les entreprises nouvellement créées, l'annexe applicable sera déterminée conformément à l'activité au moment de sa création.

Ainsi, tout employeur amené principalement à créer, produire, diffuser ou accueillir un spectacle de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles relève, dans ses relations avec les salariés (artistes et musiciens, techniciens), des dispositions de la présente annexe.

On entend par spectacles de chanson, de variétés, de jazz et de musiques actuelles notamment les spectacles :

- de chanson ;
- de variétés ;
- les comédies musicales ;
- de jazz, de blues et de musiques improvisées ;
- de musiques traditionnelles et de musiques du monde ;
- de musiques amplifiées ;
- les one-man shows et spectacles d'humour ;
- de danses traditionnelles, folkloriques ou toutes chorégraphies intégrées à un spectacle de variétés, de chanson, de jazz et de musiques actuelles et populaires ;
- les spectacles sur glace, les spectacles aquatiques ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;
- les spectacles de cabaret sans revues.

Artistes-interprètes
Création. – Production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (II.5, art. 1 et 2 du titre II, annexe « Musique »).

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	83,55	76,37	1 398,37
	Groupe constitué d'artistes solistes	83,55	76,37	1 398,37
	Choriste	83,55	76,37	1 398,37
	Danseur	83,55	76,37	1 398,37

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	122,83	109,12	97,95	1 959,05
	Groupe constitué d'artistes solistes	109,12	97,95	87,29	1 445,89
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	107,59	96,43	85,77	1 715,43
	Choriste	86,62	76,89	68,68	1 398,37
	Danseur	86,62	76,89	67,34	1 398,37

Artistes musiciens
Création. – Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1 du II.5, annexe « Musique »).

(En euros.)

		De 1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée*).		101,02	88,08	1 663,40
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de la même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable. * En cas de spectacles promotionnels (en tournée) tel qu'il est défini au II. – 3, article 4.3 du titre II de l'annexe « Musique »				

		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)		148,00	130,09	114,47	2 519,76
Comédies musicales/orchestre > 10 musiciens	engagement <1 mois	110,25	110,25	110,25	
	engagement >1 mois				2 199,90
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de la même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.					

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimal inférieur ou égal à la rémunération globale maximale prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales/Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II.5, annexe « Musique »).

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel

Rémunération par représentation	1er chanteur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	Chanteur soliste/2nd rôle	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	Choriste	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	1er danseur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	Danseur soliste/2nd rôle	141,00	124,00	109,50	2 186,00
	Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	1er assistant des attractions	82,00	74,00	67,00	1 398,37
	Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37

Comédies musicales/Spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er danseur soliste/1er rôle	180,51	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2nd rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,51	161,50	145,50	2 906,00
1er assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
Autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

Spectacles de variétés/Concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacle ou spectacles promotionnels) (1)					
Chanteur soliste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Groupe constitué d'artistes solistes	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Choriste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Danseur	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Autres salles					
Chanteur soliste	148,25	131,59	118,46	105,62	2 484,60
Groupe constitué d'artistes solistes	131,59	117,20	105,95	97,31	2 068,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	128,27	114,13	104,03	101,51	2 030,10
Choriste	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
Danseur	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
(1) En cas de spectacle promotionnel tel qu'il est défini au II. – 3, art. 4.3, titre II de l'annexe « Musique » : 101,02 €					

(En euros.)

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties de spectacle (3) et spectacles promotionnels (4)	103,00	90,00	-	1 700,00
Autres salles	149,48	131,39	115,66	2 544,96
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				
- engagement < 1 mois	111,35	111,35	111,35	-
- engagement > 1mois	-	-	-	2 210,90
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. – 5, art. 1er, annexe « Musique »). (2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention. (3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. – 3, art. 4.1, titre II annexe « Musique »). (4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel qu'il est défini dans la présente annexe (II. – 3, art. 4.3, titre II annexe « Musique ») : 103 €. En cas d'instruments multiples (hors instruments de la même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

ART.

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	89,08
	Service isolé de 3 heures	59,39
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller/retour par trajet	10,24 × 2

ART.

Indemnité journalière : 87 €.

Chambre et petit déjeuner : 55 €.

Chaque repas principal : 16 €.

Production. - Création. - Salles (hors tournée)
(Classification commune nouvelle convention)

(En euros.)

	Techniciens	Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Cadres (Gr. 2) > 300 places	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffures, perruques, concepteur maquillages, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site.	16,20	2 457,05
Cadres (Gr. 2) < 300 places		14,70	2 229,55
Agents de maîtrise > 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur-artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffures/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site.	13,70	2 077,88
Agents de maîtrise < 300 places		11,70	1 774,54
Employés qualifiés (Gr. 1) > 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors et structures, menuisier de spectacle, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur-machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (Scaff Holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site.	11,45	1 736,62
Employés qualifiés (Gr. 1) < 300 places		10,44	1 584,00
Employés qualifiés (Gr. 2) > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien.	10,65	1 615,29
Employés qualifiés (Gr. 2) < 300 places		9,75	1 478,78

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

(Classification commune nouvelle convention)

(En euros.)

	Techniciens en tournée	Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Cadres (Gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffures, perruques, concepteur maquillages, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site.	17,00	2 578,39
Agents de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur-artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffures/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site.	14,50	2 199,22
Employés qualifiés (Gr. 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors et structures, menuisier de spectacle, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur-machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (Scaff Holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site.	12,50	1 895,88
Employés qualifiés (Gr. 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien.	11,50	1 744,21
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

SECTION 5

Avenant : Annexe III : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret

Source officielle Légifrance

ART.

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret

Préambule

A. – Détermination des annexes par secteur d'activité

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

Annexe I : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe II : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret.

Annexe IV : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabaret et de revue à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements.

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

Annexe VI : Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

Les employeurs appliquent à leur personnel permanent les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

B. – Définition par secteur d'activité en tournée et hors tournée

Conditions d'application entre les annexes I et IV

L'exploitation « hors tournée » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, notwithstanding des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 représentations, il est alors réputé être exploité en « hors tournée ».

Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu pour une période de moins de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes II et IV

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles présentés en tournée appliquent des clauses identiques qui figurent dans les annexes II et IV.

Conditions d'application entre les annexes III et IV

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins trois lieux autres que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe IV.

Pour les galas ponctuels de cabarets présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera fait application de l'annexe III.

ART.

Sont concernés :

- le personnel des services généraux, entretien, maintenance, gardiennage ;
- le personnel comptable, administratif et financier ;
- le personnel commercial ;
- le personnel marketing, relations presse.

Pour ce personnel, il est fait référence aux dispositions des clauses communes.

ART.

Sont concernés :

- les régisseurs et techniciens : machinerie, électricité, lumière, son, plateau ;
- le personnel des services couture, habillage, décors, accessoires.

Personnel technique

Fonction	Niveau de qualification
Directeur technique	Cadre groupe 2
Régisseur général	Cadre groupe 2
Régisseur de scène (connaît les trois domaines, avec une spécialisation particulière : son, lumière ou plateau)	Agent de maîtrise
Chef machinerie	Agent de maîtrise
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise
Régisseur	Agent de maîtrise
Régisseur adjoint	Employé qualifié groupe 1
Sous-chef machinerie, électricien spectacle, électricien site, machiniste	Employé qualifié groupe 1
Brigadier	Employé qualifié groupe 2
Manipulateur technique (1), personnel d'entretien, accessoiriste	Employé
(1) Manipulateur technique : autrefois appelé, dans certains cabarets, machiniste.	

Nota : Petits cabarets : jauge inférieure à 300 places.

Fonction	Niveau de qualification
Costumière (1)	Cadre groupe 2
Chef habilleuse, chef couturier	Agent de maîtrise
Couturière/couturier senior	Employé groupe 1
Couturière/couturier	Employé groupe 2
Habilleuse	Employé
(1) Costumière responsable de la création de costumes.	

Nota : cette liste est donnée à titre pratique.

Pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonctions des clauses générales.

5.2.1. Temps de travail quotidien hors période de montage d'un nouveau spectacle

La journée de travail normale sera au maximum de 9 heures et devra comporter une césure au-delà de 6 heures de travail au minimum de 45 minutes, sauf nécessité du service.

Sauf pour les personnes dont les horaires normaux comprendront cette plage, toute prise de service entre 18 h 30 et 20 heures devra comporter une pause repas.

Le temps de travail sur une journée de travail sera au minimum de 4 heures. Au-delà de 4 heures de travail, la césure entre deux plages de travail sera au maximum de 2 heures.

Il est considéré que l'activité normale débute à 12 heures. Aussi, indépendamment du paiement des heures supplémentaires, toute heure effectuée de 8 heures à 12 heures donnera lieu au paiement d'une prime, sauf pour les personnes dont les horaires habituels comprennent cette plage, de la manière suivante :

- chacune des 6 premières prises de service du mois donnera lieu à une prime égale à 10 % du taux horaire pour chaque heure comprise dans la plage ;
- de la septième à la douzième : donnera lieu à une prime égale à 20 % du taux horaire pour chaque heure comprise dans la plage ;
- il ne pourra pas y avoir plus de 12 prises de service sur la plage horaire de 8 heures à 12 heures sur 1 mois donné.

5.2.2. Temps de travail hebdomadaire

La semaine de travail normale sera de 35 heures.

Les techniciens bénéficieront obligatoirement d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

5.2.3. Temps de travail mensuel

Pendant la durée normale de l'exploitation du spectacle, le temps de travail mensuel maximal sera de 151,67 heures ; en fonction des besoins du service, des heures supplémentaires pourront être réalisées.

5.2.4. Prise de congés payés [\(1\)](#)

La prise de congés se fera en fonction des impératifs du service. Il est convenu que pour le personnel de la filière technique ayant des enfants de moins de 15 ans, il devra être attaché une attention particulière à permettre une prise de congés sur les périodes des congés scolaires.

5.2.5. Départ du repos hebdomadaire ou quotidien

Compte tenu des spécificités d'exploitation des cabarets, le repos hebdomadaire comme le repos quotidien démarrent à l'issue de la fin du spectacle, soit souvent après 24 heures.

(1) L'article 5.2.4 « Prise de congés payés » de l'annexe 3 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-14 et L. 3141-18 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Travail de 0 à 2 heures

Pour les salariés dont la fin de l'horaire de travail se situe dans la plage horaire de 0 heure à 2 heures, le taux horaire de toute heure commencée sur la plage ci-avant indiquée sera majoré de 10 %.

Avec l'accord du salarié, il sera possible d'intégrer dans son salaire mensuel forfaitairement la rémunération de 2 heures quotidiennes dont le taux horaire sera majoré de 10 %.

Travail au-delà de 2 heures

Lorsque le travail au-delà de 2 heures est intégré dans le temps de travail quotidien, conformément à l'article 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 ci-avant, sauf accord d'annualisation (hors gardiens de nuit), les heures au-delà de 2 heures sont majorées de 20 %.

Lorsque le travail au-delà de 2 heures (du matin) est motivé par un problème technique mettant en jeu la représentation du lendemain et nécessitant une réparation immédiate, le salaire horaire sera majoré d'un minimum de 30 %.

5.4.1. Dispositions générales relatives à la rémunération des techniciens

Les techniciens seront rémunérés moyennant un salaire mensuel ou horaire selon la grille de salaires conventionnelle.

En cas de polycompétence et faute d'avoir des contrats distincts pour chaque fonction, il devra être appliqué la rémunération minimale conventionnelle la plus élevée.

Régie/Plateau

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	JAUGE											
		Moins de 300 places				De 300 à 700 places				Plus de 700 places			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	heures	Heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h
Directeur technique	Cadre groupe 2					20,00	22,00	3 033,40	3 120,16	20,80	22,88	3 154,74	3 244,96
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,00	16,50	2 275,05	2 340,12	19,00	20,90	2 881,70	2 964,15	19,76	21,74	2 997,00	3 082,71
Régisseur de scène Connaît les trois domaines, avec une spécialisation particulière : son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	14,40	15,84	2 184,05	2 246,51	16,00	17,60	2 426,70	2 496,12	16,64	18,30	2 523,79	2 595,97
Chef machiniste	Agent de maîtrise	14,50	15,95	2 199,22	2 262,12	15,95	17,50	2 419,14	2 488,32	16,59	18,20	2 515,90	2 587,86
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,00	14,30	1 971,71	2 028,10	14,30	15,73	2 168,88	2 230,91	14,87	16,36	2 255,64	2 320,15
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,50	12,65	1 775	1 825,76								
Régisseur adjoint, sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	10,70	11,77	1 622,87	1 669,28	11,77	12,95	1 785,16	1 836,21	12,24	13,47	1 856,56	1 909,66
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,50	11,55	1 592,54	1 638,09	11,70	12,87	1 774,54	1 825,29	12,17	13,38	1 845,52	1 898,30
Manutentionnaire, personnel d'entretien	Employés	10,30	11,33	1 562,20	1 606,88	11,50	12,65	1 744,21	1 794,09	11,96	13,16	1 813,97	1 865,85

Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonctions des clauses générales.

Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaire de 0 heure à 2 heures est majoré de 10 %.

Nota 3 : pour qu'un salarié ait la qualification de sous-chef, il doit avoir obligatoirement un chef.

Costumes

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	JAUGE											
		Moins de 300 places				De 300 à 700 places				Plus de 700 places			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Costumière (1)	Cadre groupe 2	14,71	16,18	2 231,07	2 294,88	16,34	17,97	2 478,29	2 549,17	16,99	18,69	2 576,87	2 650,57

Chef habilleuse/Chef couturier	Agent de maîtrise	11,7	12,87	1 774,54	1 825,29	13,00	14,3	1 971,71	2 028,1	13,52	14,87	2 050,58	2 109,22
Couturière senior (G1)	Employé groupe 1	10,46	11,50	1 586,47	1 631,84	11,62	12,78	1 762,41	1 812,81	12,08	13,29	1 832,17	1 884,57
Couturière/Couturier	Employé groupe 2	9,72	10,69	1 474,23	1 516,39	10,79	11,88	1 637,18	1 684,00	11,22	12,35	1 702,35	1 751,04
Habilleuse	Employé	9,22	10,14	1 398,40	1 438,39	10,24	11,27	1 553,77	1 598,22	10,65	11,72	1 615,93	1 662,14
(1) Costumière : responsable de la création des costumes.													

Nota 1 : Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonctions des clauses générales.

8.1.1. Travail de nuit

Le travail de nuit est inhérent à l'activité des cabarets.

Est considéré comme travail de nuit tout travail accompli dans toute la plage horaire commençant à 24 heures pour se terminer à 7 heures.

Depuis le 1er janvier 2006, les bulletins de salaire doivent faire apparaître le nombre d'heures de travail de nuit.

8.1.2. Durée maximale

La durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit ne devra pas amener :

– pour le personnel artistique, technique et administratif, à dépasser 40 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

– pour le personnel de salle et de restauration, à dépasser 46 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives [\(1\)](#).

8.1.3. Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes, tout salarié qui, au cours d'une période de 12 mois consécutifs débutant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre (ci-après, la « période de référence ») :

– soit accomplit, au moins deux fois par semaine, chaque semaine travaillée de la période de référence, au moins 3 heures de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit visée ci-avant ;

– soit accomplit, au cours de la période de référence :

– pour les filières artistique, technique et services techniques annexes, structure administrative, comptable, commerciale et services généraux hors spectacle, un nombre minimal de 300 heures de travail au cours de ladite plage horaire de nuit ;

– pour la filière salle et restauration, un nombre minimal de 280 heures de travail au cours de ladite plage horaire de nuit.

Il est entendu que les travailleurs amenés à accomplir des heures de travail de nuit sans atteindre l'un des seuils visés ci-dessus ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit.

8.1.4. Contreparties pour les travailleurs de nuit

Pour les travailleurs de nuit, pour les heures effectuées entre 24 heures et 7 heures, il est accordé, à titre de repos compensateur, 1 minute par heure avec un minimum de 1 jour.

Le repos compensateur dont peut bénéficier un salarié est déterminé sur la base de la grille ci-dessous :

8.1.4.1 Personnel des filières artistique, technique et services techniques annexes, structure administrative, comptable, commerciale et services généraux hors spectacl

Nombre d'heures de travail de nuit	De 300 à 360	> 360 à 460	> 460 à 560	> 560
Nombre de jours de repos compensateur	1 jour	1,5 jour	2 jours	3 jours

Le nombre de jours de repos compensateur dépend de la tranche d'heures dans laquelle se situe le salarié, compte tenu du nombre total d'heures de nuit réalisées.

8.1.4.2. Pour le personnel de salle et de restauratio

Nombre d'heures de travail de nuit	De 280 à 360	> 360 à 460	> 460 à 560	> 560
Nombre de jours de repos compensateur	1 jour	1,5 jour	2 jours	3 jours

Le nombre de jours de repos compensateur dépend de la tranche d'heures dans laquelle se situe le salarié, compte tenu du nombre total d'heures de nuit réalisées.

8.1.4.3. Prise du repos compensateur

A la fin de la période de référence, il sera fait le décompte du repos compensateur acquis par chaque salarié, et un document informatif sera remis avec son bulletin de salaire de janvier.

Ces repos devront être pris par journée entière dans un délai maximal de 6 mois.

Si le salarié dispose de 1 demi-journée de repos compensateur, la prise de celle-ci pourra être mise dans un compteur, pour être cumulée avec un repos à acquérir de 1 demi-journée.

Dans le cas où le salarié ne pourrait pas prendre son repos compensateur dans le délai de 6 mois ci-dessus indiqué, à la demande de l'employeur, celui-ci serait reporté au maximum de 2 mois, le repos étant alors forfaitairement majoré de 50 %.

(1) La phrase : « pour le personnel de salle et restauration, à dépasser 46 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives » figurant à l'article 8.1.2 « Durée maximale » de l'annexe 3 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3122-35 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART.
8.2

8.2.1. Dispositions générales

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an pour le personnel qui ne dépend pas des filières technique et salle/restauration.

8.2.2. Dispositions particulières filières technique et salle/restauration

Pour le personnel en CDI non annualisé, le contingent annuel d'heures supplémentaires du personnel des filières technique et salle/restauration est fixé à 250 heures par an.

Ce contingent pourra être porté au maximum à 270 heures par accord d'entreprise.

8.2.3. Période de création de spectacle

Les périodes de création de spectacle pourront donner lieu à la mise en place d'une organisation spécifique du travail. Celle-ci devra faire l'objet d'une négociation préalable à l'intérieur de l'entreprise.

ART.
8.3

L'exploitation d'un spectacle de cabaret est habituellement réalisée dans un lieu fixe. Cependant, des opérations spécifiques accessoires en dehors du lieu habituel d'activité peuvent être effectuées, impliquant des déplacements des salariés, sans pour autant entraîner l'application des dispositions de l'annexe IV.

Pour ces déplacements, les dispositions du titre IX des clauses communes s'appliqueront.

7.1.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 39 heures pour l'ensemble des salariés de la filière salle, restauration. Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

7.1.2. Durées maximales du travail [\(1\)](#)

A l'exception des travailleurs de nuit, le temps de travail effectif ne peut être supérieur aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

– durée maximale journalière : 12 heures.

Un salarié ne pourra pas être amené à travailler plus de 6 heures consécutives sans avoir pu disposer d'une pause de 20 minutes au minimum qui sera prise en fonction des contraintes du service.

– durée maximale hebdomadaire : la durée maximale hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures.

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures.

– temps de repos entre 2 jours de travail : le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé, pour l'ensemble du personnel, à 11 heures consécutives. Ce temps de repos est de 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans et de 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans.

7.1.3. Variation d'activité

Les entreprises de spectacles connaissent une variation de leur activité nécessaire à leur équilibre financier, qui se traduit par une variation du nombre de spectacles par jour et par l'organisation de matinées comprenant ou non un repas.

Il en résulte généralement une modification des horaires collectifs, et les parties conviennent d'en informer le personnel et les instances représentatives, si elles existent, au moins 3 jours à l'avance.

7.1.4. Repos quotidien

En cas de modification d'activité, notamment à l'occasion des « matinées », les parties conviennent que, exceptionnellement, il pourra être dérogé à la règle du repos quotidien de 11 heures. A cette occasion, le repos quotidien pourra être au minimum de 9 heures, et les salariés concernés devront récupérer les 2 heures de repos manquantes dans les meilleurs délais.

En cas de réduction du repos quotidien au-dessous de 10 heures, le salarié aura droit à récupérer son temps de repos non pris, majoré forfaitairement de 30 minutes. Ces heures (repos non pris + majoration) seront cumulées et devront être prises, sauf exception, en journée entière dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice. Faute de pouvoir prendre son repos, elles donneront lieu à paiement.

Les jeunes travailleurs pour lesquels les [dispositions de l'article L. 3164-1 du code du travail](#) s'appliquent sont exclus de cette dérogation.

7.1.5. Repos hebdomadaire [\(2\)](#)

Conformément au [code du travail](#) qui admet de droit l'organisation du repos hebdomadaire par roulement dans les entreprises de spectacles ainsi que dans les restaurants, le repos hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche.

Cette possibilité ne peut aboutir à occuper un salarié plus de 6 jours par semaine. Cependant, compte tenu de la variabilité de l'activité dans les cabarets, le repos hebdomadaire pourra être reporté de 4 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, au titre de ce report, d'une prime égale à 15 % de son salaire journalier.

Le refus du salarié d'accepter ce report ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impératives ;
- le suivi d'un enseignement ou d'une formation professionnelle.

Pour un même salarié, ce report du repos hebdomadaire ne pourra être mis en œuvre qu'une fois toutes les 6 semaines.

7.1.6. Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le

temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, sauf si ce temps est inclus dans le temps de travail effectif, soit sous forme d'un repos d'une journée par an, soit de contreparties financières dans les [termes de l'article L. 3121-3 du code du travail](#).

(1) L'article 7.1.2 « Durées maximales de travail » de l'annexe 3 est étendu, sous réserve de l'intervention du décret prévu aux termes des dispositions de l'article L. 3121-36 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)

(2) L'article 7.1.5 « Repos hebdomadaire » de l'annexe 3 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-4 et L. 3132-5 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART.

7.2

7.2.1. Heures supplémentaires

7.2.1.1. Définition

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à l'aménagement du temps de travail.

7.2.2.2. Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures :

- les heures effectuées entre la 36e et la 39e heure sont majorées de 10 % ;
- les heures effectuées entre la 40e et la 43e heure sont majorées de 20 % ;
- les heures effectuées à partir de la 44e heure sont majorées de 50 %.

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations définies ci-dessus peuvent, avec l'accord du salarié, être remplacés en tout ou en partie par un repos compensateur de remplacement de 110 % pour les 4 premières heures, de 120 % pour les quatre suivantes et de 150 % pour les autres.

Les taux de majoration des heures supplémentaires qui seraient appliqués dans certaines entreprises au jour de l'extension de la présente convention collective et qui seraient supérieurs aux taux indiqués ci-dessus demeureront applicables.

Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date, sa périodicité et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, après concertation du ou des salariés concernés, en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Lorsque les heures supplémentaires sont payées sous forme de repos compensateur, celui-ci doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines.

Le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexée, qui indique, pour le mois considéré :

- le nombre d'heures supplémentaires effectuées ;
- le nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit ;
- le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

7.2.2.3. Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service

Pour les salariés rémunérés au service, la rémunération tirée du pourcentage service, calculé sur le chiffre d'affaires, est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail.

La rémunération du salarié payé au pourcentage service devra être au moins égale au salaire minimal de référence dû en application de la grille de salaires et en raison de la durée de travail effectuée, augmentée des majorations afférentes aux heures supplémentaires calculées sur la base du salaire horaire minimal de référence.

7.2.2.4. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à l'article 8.2 de la présente annexe, soit 250 heures pour le personnel de salle et de restauration.

ART.

7.3

Pour le travail de nuit, il sera fait application de l'article 8.1 « Travail de nuit/Travailleur de nuit de la présente annexe ».

Niveau de qualification	Echelon	Filière salle	Filière cuisine
Cadres Groupe 1			
Cadres Groupe 2		Directeur de salle	
Cadres Groupe 3		Premier maître d'hôtel	Chef de cuisine
Agents de maîtrise	1 ou 2	Maître d'hôtel/Chef barman	Chef de partie
		Sommelier	Sous-chef de cuisine Responsable qualité Chef de cuisine Chef pâtissier
Employés qualifiés Groupe 1	1 ou 2	Chef de rang	Cuisinier/Pâtissier/Saucier
			Sous-chef de cuisine
		Barman	Chef de partie
Employés qualifiés Groupe 2	1 ou 2	Ecailler	
		Serveur	
		Caissier/Caissière en salle	Commis de cuisine
Employés	2	Serveur	Commis de cuisine
	1 ou 2	Commis de salle, de bar	Plongeur
		Caviste	
		Plongeur	
		Chasseur/Voiturier/Portier	
		Entretien/Manutentionnaire	
		Vestiaire	
		Agent d'accueil/Agent de sécurité/Physionomiste	

Niveau de qualification	Echelon	Salaire	
		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Cadres Groupe 1		17,50	2 654,23
Cadres Groupe 2		14,35	2 176,47
Cadres Groupe 3		12,30	1 865,55
Agents de maîtrise	1	10,46	1 586,47
	2	10,64	1 613,77
Employés qualifiés Groupe 1	1	9,88	1 498,50
	2	9,97	1 512,15
Employés qualifiés Groupe 2	1	9,63	1 460,58
	2	9,76	1 480,30
Employés	1	9,32	1 413,56
	2	9,39	1 424,18

ART.
3.1

Seront considérées comme salles avoisinant 300 places au maximum ou 700 places au maximum les salles dans lesquelles le nombre de places assises autorisées par la commission de sécurité est au plus égal à 300 places ou 700 places.

Si le nombre de places assises autorisées par la commission de sécurité est supérieur à ces chiffres, il pourra être considéré que la jauge avoisine cependant 300 places ou 700 places s'il est démontré que le nombre de places effectives est au plus égal à 300 places ou à 700 places.

En cas de litige sur la jauge effective de la salle (empêchant l'application de certaines dispositions conventionnelles), il sera fait appel à la commission de conciliation d'interprétation.

ART.
3.2

Représentation désigne la représentation dans son intégralité du spectacle devant le public.

ART.
3.3

Pour pouvoir bénéficier du montant conventionnel, le temps de pause entre deux représentations consécutives devra être au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

ART.
3.4

Toute représentation supplémentaire non consécutive dans le même jour sera rémunérée sur la base du cachet pour une représentation (si salaire mensuel : salaire 26/30 représentations par mois divisé par 26).

ART.
3.5

Toute représentation supplémentaire consécutive au-delà de deux sera rémunérée sur la base de 35 % du cachet deux représentations consécutives.

ART.
3.6

Sera considérée comme une troupe constituée tout ensemble d'artistes qui sera amené à se produire de manière régulière et répétée, au minimum 4 spectacles par semaine, sur une période au moins égale à 3 mois.

L'appartenance à une troupe constituée n'emporte pas décision de la nature temporaire de l'emploi.

ART.
3.7

Sera considéré comme danseur ou danseuse soliste tout danseur ou danseuse qui effectuera au moins une partition particulière entière.

ART.
3.8

Est artiste de revue l'artiste qui effectue ses prestations dans le cadre d'une troupe constituée, à l'exception des artistes de variétés.

ART.
3.9

Est artiste de variétés de cabaret (ou attraction) un artiste qui exécute un numéro seul ou avec un ou des partenaire(s) et qui est propriétaire de son numéro et du matériel spécifique à celui-ci. Placé sous la subordination de la direction artistique, il devra adapter son numéro en fonction des demandes de cette dernière, sans le dénaturer, et sera soumis aux mêmes règles et obligations que tout salarié, en particulier au respect du règlement intérieur.

ART.
3.10

Par extension, les termes « autres artistes » de cabaret désignent des artistes autres que danseuses, danseurs, chanteuses ou chanteurs, musiciennes ou musiciens qui interviennent dans le cadre d'un spectacle de cabaret mais qui ne sont ni propriétaires des numéros, ni du matériel spécifique à ceux-ci.

Aussi leurs conditions de travail devront respecter les règles définies conventionnellement pour les artistes de revue.

ART.
3.11

Danseur ou danseuse faisant partie d'une ligne d'une troupe constituée où un poste fixe lui est attribué et qui sera amené à occuper un poste différent de celui qui lui est normalement affecté, avec ou sans changement de catégorie.

Le danseur ou danseuse swing ne dispose pas forcément de ses propres costumes.

ART.
3.12

Un salarié sera considéré comme polycompétent dès lors qu'il sera amené à effectuer différentes tâches nécessitant des compétences autres que l'activité principale pour laquelle il a été engagé.

ART.
3.13

Niveau 1 :

Le ou la capitaine de niveau 1 assumera les fonctions de niveau 2 et veillera au bon déroulement des répétitions (répétitions d'arrivée, répétitions d'entretien ou générale).

Niveau 2 :

Danseur ou danseuse qui, en plus de ses fonctions artistiques sur scène, remplit des fonctions administratives selon la fiche de poste.

Classification :

– capitaine niveau 1 : agent de maîtrise ;

– capitaine niveau 2 : non-cadre.

Maître de ballet :

La ou le maître de ballet est un artiste-interprète qui est chargé de la direction d'une troupe de danse et de l'ordonnancement des ballets et des spectacles chorégraphiques au sein d'un cabaret. La ou le maître de ballet supervise aussi la gestion du planning, l'organisation des répétitions, le bon déroulement des répétitions et est garant de la qualité stylistique de l'œuvre.

A ce titre, la ou le maître de ballet est placé sous la responsabilité du directeur artistique.

ART.

2.1. Champ d'application : les dispositions de la présente annexe s'appliquent à tous les spectacles de cabaret avec ou sans revue et en complément des clauses communes.

2.2. Un cabaret est un lieu où il est d'usage de consommer avant, pendant ou après le spectacle. Ces établissements sont des exploitants de lieux titulaires de la licence 1 entrepreneur de spectacles et, souvent, de la licence 2 producteur de spectacles et/ou de la licence 3 diffuseur de spectacles. Le cabaret a une activité de spectacle vivant associée à une activité de bar et/ou de restauration.

2.3. Le personnel a souvent une polycompétence (artiste et serveur...). Ainsi, dans les cabarets de transformistes, les guinguettes, etc. la polycompétence est un élément de base du spectacle et de l'organisation.

2.4. Selon les cabarets, leur localisation, leur taille, le temps de travail est variable en fonction :

De l'exploitation :

- en soirée avec une représentation ;
- en soirée avec plusieurs représentations consécutives ;
- en matinée et en soirée.

Le type de spectacle (revue, spectacle de variétés, concert...).

Du nombre de jours d'ouverture dans la semaine 7 jours sur 7, 3 jours, 4 jours...

2.5. Pour tenir compte des spécificités des cabarets ci-dessus rappelées, il est donc nécessaire de distinguer 4 filières essentiellement basées sur l'objet :

- filière artistique (musiciens, danseurs, attractions...) ;
- filière technique et services techniques annexes ;
- filière structure, administrative, comptable, commerciale et services généraux hors spectacle ;
- filière personnel salle, restauration.

L'organisation du travail devra être mise en place par chaque chef d'entreprise dans le cadre de ses activités mais devra répondre aux règles ci-après énoncées.

ART.

Lors de l'extension de la présente convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les accords d'entreprises existants qui auront fixé des salaires d'un montant supérieur à celui qui est fixé par la présente annexe demeureront applicables jusqu'à conclusion d'un nouvel accord.

ART.

4.1

4.2.1. Pour l'ensemble des artistes

Le temps de travail inclura nécessairement le temps d'échauffement, indispensable à la préservation des capacités physiques des artistes, ainsi que le temps pour l'habillage et le maquillage. Le règlement intérieur devra porter une indication claire sur l'obligation et le respect de la phase d'échauffement.

Certains événements exceptionnels peuvent donner lieu à des horaires particuliers, fixés après concertation en priorité avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, les délégués syndicaux, ou à défaut les délégués de branche, ou à défaut le personnel (galas, télévision).

Un planning indicatif devra être communiqué au début de chaque mois. Cependant, compte tenu des spécificités d'exploitation, des contraintes commerciales et des impératifs du spectacle, ce planning pourra être modifié 24 heures avant chaque soirée ou matinée. L'événement ayant motivé le changement devra être clairement justifié.

Cependant, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement ou d'une formation professionnelle.

4.2.2. Pour les artistes participant à un spectacle comprenant une revue

Sont concernés les danseurs, danseuses de revue, musiciens, chanteurs et les autres artistes qui seront désignés comme autres artistes de revue. Peuvent être intégrés à une revue des artistes de variétés qui, désignés comme « attraction », sont propriétaires de leurs numéros et du matériel spécifique à ceux-ci.

4.2.2.1. Capitaines, danseurs, danseuses de revue, artistes de revue, attractions

Le nombre de représentations ne devra pas être supérieur à 13 par semaine ou par période de 6 jours de travail consécutifs, avec un maximum de 50 représentations par période de 4 semaines.

Le temps de chaque représentation ne devra pas être supérieur à 2 heures.

4.2.2.2. Musiciens et chanteurs (musique d'ambiance)

Le temps de représentation ne devra pas être supérieur à 2 heures.

4.2.3. Pour les artistes participant à un spectacle ne comprenant pas de revue

4.2.3.1. Pour les artistes de variétés « attraction », hors revue, hors danseurs, danseuses

Le nombre de représentations ne pourra être supérieur à 24 sur 4 semaines, avec un maximum par représentation soit de 4 passages ne dépassant pas 20 minutes chacun, soit 6 passages ne dépassant pas 40 minutes globalement, sauf pour les représentations à performances physiques où le nombre de passages ne pourra pas être supérieur à 3, avec une durée maximale de 10 minutes chacun.

Pour les représentations à performances physiques, un temps de repos minimal de 30 minutes entre chaque passage devra être respecté.

4.2.3.2. Pour les musiciens, chanteurs hors revue

Les musiciens et chanteurs hors revue ne pourront pas effectuer plus de 2 représentations par jour d'une durée normale au maximum de 2 heures hors entracte.

Constitueront une seule représentation (donc un seul cachet) la représentation dans un même lieu comportant 2 spectacles de courte durée (moins de 1 heure chacun, hors entracte) qui ne pourront être séparés de plus de 4 heures.

Le temps de travail effectif quotidien sera au maximum de 9 heures, avec un maximum de travail musical de 7 heures.

4.3.1. Rémunérations durant la période de spectacle

4.3.1.1. L'artiste peut être rémunéré soit au cachet, selon les grilles ci-après définies, soit par un salaire mensuel, selon les conditions fixées ci-dessous.
Le travail de nuit étant inhérent à l'exploitation des cabarets, les salaires arrêtés dans les grilles ci-après intègrent le fait de travailler au-delà de minuit.

4.3.1.2. Conditions de la mensualisation

Pour les contrats de plus de 3 mois et à partir de 22 jours travaillés par mois, l'artiste devra être mensualisé pour les troupes constituées.
Pour les contrats d'une durée garantie maximale de 1 à 3 mois et à partir de 22 jours travaillés par mois, l'artiste pourra être mensualisé.

Définition du salaire mensuel

Pour les troupes constituées :
Le salaire mensuel s'entend, pour un nombre maximal de représentations par mois fixé, d'une part, à 30, soit, d'autre part, à 56 si celles-ci sont effectuées par 2 shows consécutifs.
Pour les danseurs, danseuses, artistes de variétés, chanteurs et musiciens hors troupes constituées :
Le salaire mensuel s'entend pour 26 représentations telles qu'elles sont définies dans le chapitre « Durée du travail ».

Calcul du salaire mensuel

Dans le cas de l'application de la mensualisation, le salaire mensuel conventionnel est calculé pour 26 jours travaillés effectués.
Avec l'accord du salarié, il pourra être proposé un contrat sur la base d'un nombre de jours travaillés effectués inférieur à 26 jours. Dans ce cas, le salaire mensuel applicable pourra être réduit de 1/26 pour chaque jour venant en réduction des 26 jours de base fixés pour le calcul du salaire mensuel de référence. En aucun cas, le salaire mensuel ne pourra être réduit de plus de 3/26.

Représentations supplémentaires pour les troupes constituées

A partir de la 31e ou de la 57e représentation, le salaire est majoré de 1/26 ou de 1/52 dudit salaire mensuel par représentation supplémentaire.

Jours non travaillés/absences

Tout jour de travail en deçà de 26 non travaillé à la demande du salarié ainsi que toute absence non rémunérée feront l'objet d'une réduction de salaire de 1/26.

4.3.1.3. Artiste polyvalent

Un artiste sera réputé polyvalent dès lors qu'il sera amené à effectuer des tâches nécessitant des compétences autres qu'artistiques.
La prestation en dehors du public devra faire l'objet d'une mention ou d'un avenant au contrat d'origine et d'une rémunération spécifique dans son contrat de travail.
Le temps de travail effectif de l'artiste polyvalent ne pourra pas dépasser 7 heures par journée de travail.

4.3.1.4. Swing

Une prime de swing sera due et devra être négociée au sein de chaque entreprise.

4.3.1.5. Capitaines

Pour les capitaines en titre, la rémunération sera intégrée au cachet de base (cf. Grille de salaires).
Pour les danseurs ou danseuses faisant fonction de capitaines remplaçants, une prime sera due pour chaque remplacement, dont le montant sera différent selon le niveau 1 ou 2 (cf. Grille de salaires).

4.3.2. Rémunération des répétitions
Artistes de revue (hors musiciens)
Répétitions création de spectacle

Les jours de répétition seront rémunérés sur la base du cachet de base retenu dans le contrat :

- répétition de 3 heures en moyenne ;
- répétition de 8 heures en moyenne, avec une ou plusieurs césures d'un temps cumulé minimal de 1 h 30, comportant une plage de répétition d'au moins 3 heures consécutives.

Et sans que le temps de travail relatif à ces répétitions puisse dépasser, par semaine, le temps de travail journalier programmé multiplié par 6.

Répétitions d'arrivée

Les jours de répétition d'arrivée seront rémunérés sur la base de 70 % du cachet de base retenu dans le contrat, avec un minimum de 55 €.

La durée d'une répétition d'arrivée ne pourra pas dépasser 6 heures hors césure de 1 heure.

Répétitions hors création du spectacle

Répétitions d'entretien :

Les répétitions d'entretien seront d'une durée maximale de 3 h 30 échauffement compris.

Pour les contrats d'une durée garantie de 1 mois au minimum et à partir de 9 cachets par mois, le montant conventionnel inclut le paiement de deux répétitions d'entretien par semaine.

Toute autre répétition sera normalement rémunérée selon la grille.

Répétitions de mise à niveau :

Lors d'insuffisances constatées, une répétition de mise à niveau d'un artiste pourra être nécessaire.

Dans ce cas, pour les contrats d'une garantie de 1 mois au minimum et à partir de 9 cachets par mois, la rémunération des répétitions de mise à niveau sera comprise dans la rémunération de base.

Musiciens

Les répétitions seront au maximum de 3 heures pour toutes les répétitions d'entretien.

Les répétitions de raccord, limitées à 3 par mois, seront organisées les jours de représentation.

Pour les répétitions musicales de création (durée de 3 heures au maximum), le paiement de la répétition sera de 59 €.

Les répétitions de création comprenant l'ensemble des artistes (durée de 4 heures au maximum) seront rémunérées selon le cachet de base retenu.

4.4.1. Le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut comporter une période d'essai dont les durées et conditions sont fixées à l'article 7.1 des clauses communes.

4.4.2. Période d'essai des artistes de cabarets

La sélection des artistes et les répétitions d'arrivée sont effectuées hors conditions de scène réelles et, en particulier, hors la présence du public. Or, compte tenu des spécificités du spectacle de cabaret (nudité plus ou moins importante, présence du public plus ou moins nombreux et proche...), certains artistes peuvent ne révéler toute l'amplitude de leur talent et de leurs qualités artistiques qu'une fois qu'ils accomplissent le spectacle dans les conditions de la scène réelle et en présence du public. Certains autres peuvent, tout au contraire, être déstabilisés par cette situation, ce qui pourra influencer de manière négative sur leurs capacités artistiques.

Les répétitions d'arrivée ont une durée comprise entre 3 et 6 semaines ; aussi, compte tenu du délai de prévenance pour la rupture de la période d'essai fixé au minimum à 2 semaines après 1 mois d'essai, la période d'essai peut ne pas couvrir une période de jeu devant le public.

Face à ce constat, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place des modalités particulières pour l'application de la période d'essai pour les artistes de cabarets.

4.4.2.1. Contrats à durée indéterminée

La période d'essai des artistes de cabarets est fixée à 7 semaines, renouvelable une fois pour une période de 3 semaines.

En cas de transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la période d'essai ne sera pas applicable.

4.4.2.2. Contrats à durée déterminée

La durée de la période d'essai pour ces contrats est de :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai doit être calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'[article L. 1242-10 du code du travail](#) (L. 122-3-2 du [code du travail](#) ancien).

Pour les artistes de revue, leur engagement est conclu en fonction de leurs qualités artistiques (interprétation et techniques) et esthétiques, qui sont fondamentales et permettent leur intégration harmonieuse dans le corps de ballet. Il est donc essentiel que l'artiste maintienne en permanence ces qualités et n'apporte aucune modification à son esthétisme, susceptible de nuire à l'harmonie du ballet, sans l'accord préalable de la direction artistique.

4.5.1. Evaluation pendant la durée du spectacle

Pendant la durée du spectacle, une évaluation permanente par la direction artistique de l'entreprise sera effectuée lors des représentations. En cas de constat de faiblesse ou d'insuffisance artistique ou en cas de modification de l'apparence physique d'un artiste non autorisée préalablement par la direction artistique qui seraient préjudiciables à l'harmonie du corps de ballet, la procédure suivante pourra être mise en place.

Parallèlement à la procédure décidée ci-dessous et pendant toute la durée de celle-ci, la recherche de mesures appropriées pour permettre à l'artiste de revenir au niveau souhaité devra être mise en place (répétitions avec un maximum de 4 répétitions hors entretien normal, formation, gymnastique).

Niveau 1 : Mise en garde

La mise en garde consistera, lors de constats de faiblesse ou d'insuffisance dans les qualités artistiques ou lors d'une modification de l'apparence physique de l'artiste non autorisée préalablement par la direction artistique, en un entretien d'information et de recadrage avec confirmation écrite signifiant les difficultés rencontrées et attentes. L'artiste aura la possibilité d'être assisté par un membre du personnel ou un délégué du personnel.

Niveau 2 : Avertissement

Si aucune amélioration n'est constatée dans les 20 jours de travail suivant cet entretien, l'artiste sera convoqué à un deuxième entretien, à l'issue duquel un avertissement pourra lui être notifié.

Niveau 3 : Licenciement

A l'issue d'une période de travail de 12 jours travaillés à la suite de l'avertissement ci-dessus mentionné, si les insuffisances dans les qualités artistiques ou la modification de l'apparence physique persistent, un licenciement pourra être engagé. Celui-ci sera automatiquement réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse.

4.5.2. Evaluation avant l'arrêt du spectacle en cours

Pour sauvegarder leur fréquentation et maintenir ou développer leur notoriété, les cabarets doivent renouveler périodiquement leurs revues. Conscients que dans le cadre de la création d'une nouvelle revue, certains artistes engagés pour le spectacle en cours peuvent ne pas pouvoir correspondre aux qualités artistiques et esthétiques attendues pour la mise en place de la nouvelle revue, les partenaires ont convenu que le licenciement des artistes qui en résulterait reposerait sur une cause réelle et sérieuse, à condition que la procédure ci-dessous arrêtée soit respectée.

En vue de la constitution de la troupe lors de la création d'un nouveau spectacle et au plus tard 4 mois avant l'arrêt du spectacle en cours, il sera procédé à une évaluation spécifique de chaque artiste engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en vue de son maintien ou non dans la troupe. L'évaluation portera, d'une part, sur les qualités fondamentales ci-dessus mentionnées ainsi que sur les capacités à répondre aux exigences nécessaires pour être retenu dans le nouveau spectacle.

L'évaluation sera réalisée au minimum par 2 ou 3 personnes selon la taille de l'entreprise (cf. Jauge), créateur de spectacles, direction artistique, chorégraphe, ressources humaines, capitaine.

Les artistes qui, ayant un contrat à durée indéterminée, ne pourront être retenus pour le nouveau spectacle seront licenciés pour cause réelle et sérieuse, et il leur sera versé la prime de licenciement ci-dessous indiquée.

Par exception, pour les danseuses solistes, danseurs solistes, artistes de variétés, maître de ballet, le changement de spectacle constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'évaluation ci-dessus indiquée. Dans ce cas, il sera versé à l'artiste la prime de licenciement ci-dessous indiquée.

En l'absence de tout autre motif, le contrat de travail (CDI, CDD) continuera jusqu'à la date d'arrêt du spectacle en cours.

ART.
4.6

A partir de 1 an d'ancienneté, compte tenu des particularités de leur carrière, les artistes percevront, en cas de licenciement pour motif personnel et, en particulier, en cas de licenciement tel qu'il est prévu aux points 4.5.1, 4.5.2, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement, qui remplacera toute autre indemnité, notamment légale, calculée comme suit :

- pour une ancienneté supérieure ou égale à 1 an et inférieure à 7 ans : 1/4 de mois par année ;
- à partir de 7 ans d'ancienneté : 1/4 + 1/15 de mois par année d'ancienneté.

Le versement de cette indemnité est exclusif de toute autre indemnité notamment légale.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération brute globale des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers de la rémunération brute globale des 3 derniers mois, étant précisé que toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période ne serait prise en considération que pro rata temporis.

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité sera calculée en application des dispositions légales en vigueur. Les parties précisent par ailleurs que l'ancienneté s'apprécie au terme du contrat, c'est-à-dire à la date à laquelle le salarié sort des effectifs de la société. A toutes fins utiles, il est rappelé que pour déterminer le droit du salarié au versement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté de 1 an s'apprécie à la date de la rupture du contrat, c'est-à-dire le jour où l'employeur envoie la lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre notifiant le licenciement.

En cas de faute lourde ou grave, le [code du travail](#) s'appliquera.

	Cachet minimal isolé (jusqu'à 7 cachets dans le mois)		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)	Pour 26 soirées dont 13 à 2 représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	94,25	146,08	91,80	128,52	2 325,60	3 255,84	2 790,72
Capitaine niveau 2	86,39	133,92	84,15	117,81	2 131,80	2 984,52	2 558,16
Danseurs, danseuses, solistes et autres artistes solistes	78,54	121,74	76,50	107,10	1 938,00	2 713,20	2 325,60
Danseurs, danseuses de revue	71,40	110,67	69,54	97,36	1 764,60	2 470,44	2 117,52
Autres artistes de revue	69,36	107,51	67,56	94,59	1 713,60	2 399,04	2 056,32
Chanteur	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Musicien avant spectacle sur scène	95,88	-	93,39	-	2 366,40	-	-
Musicien accompagnant tout le show	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	-
Musicien dîner + 1er show	-	148,61	-	130,74	-	3 312,96	-
Musicien dîner + 2 shows	-	200,63	-	176,56	-	4 477,80	-
Attraction/artiste de variétés	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	100,98	156,52	98,36	137,70	2 491,55	3 488,20	2 989,88
Capitaine niveau 2	92,82	143,87	90,40	126,57	2 290,21	3 206,37	2 748,29
Danseurs, danseuses, solistes et autres artistes solistes	84,15	130,43	81,97	114,75	2 076,31	2 906,90	2 491,61
Danseurs, danseuses de revue	76,50	118,58	74,51	104,32	1 887,51	2 642,51	2 265,01
Autres artistes de revue	74,46	115,41	72,52	101,53	1 837,22	2 572,13	2 204,68
Chanteur	102,01	158,12	99,35	139,10	2 516,92	3 523,69	3 020,30
Musicien avant spectacle sur scène	104,03	-	101,32	141,85	2 566,81	-	-
Musicien accompagnant tout le show	104,03	-	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	-
Musicien dîner + 1er show	-	158,12	-	141,85	-	3 593,58	-

Musicien dîner + 2 shows	-	212,57	-	191,31	-	4 846,49	-
Attraction/artiste de variétés	104,03	161,25	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	3 080,20

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes polyvalents, la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçante

Salles avoisinant 300 places au maximum :

- niveau 1 : une représentation, 15 € ; 2 représentations 21 € ;
- niveau 2 : une représentation, 7,50 € ; 2 représentations, 10,50 €.

Salles dépassant 300 places :

- niveau 1 : une représentation, 15,75 € ; 2 représentations, 22,05 € ;
- niveau 2 : une représentation, 7,87 € ; 2 représentations, 11,02 €.

Répétition d'entretien :

- pour un service de 3 h 30 échauffement compris : 35,00 €.

4.7.2. Grille de salaires hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes de cabaret solistes	78,54	76,06	74,53
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	73,44	71,87	70,42
Artiste de variétés/attraction :			
– pour 40 minutes (1)	81,60	74,66	73,16
– pour 60 minutes (1)	102,00	93,33	91,45
– pour 80 minutes (1)	121,20	110,90	108,67
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	91,80	84,00	109,74
Musicien	91,80	84,00	82,30
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs, danseuses solistes	100,57	92,02	90,17
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	91,11	83,36	81,68
Artiste de variétés/attraction :			
– pour 40 minutes (1)	127,12	116,31	113,98
– pour 60 minutes (1)	172,23	157,59	154,42
– pour 80 minutes (1)	199,17	182,24	178,58
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	110,13	100,77	98,75
Musicien	110,13	100,77	98,75
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

SECTION 6

Avenant : Avenant du 16 mai 2012 relatif aux dispositions particulières des cadres de direction

Source officielle Légifrance

Annexe I

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

Titre V

Dispositions particulières applicables aux cadres de direction (1)

Article V. 1

Champ d'application

Le présent titre se substitue à l'annexe « Administrateurs » de la convention collective nationale des théâtres privés signée le 27 novembre 1980.

Il concerne les fonctions administratives classifiées en cadre groupe 1 définies à l'article VI. 2 des dispositions communes de la présente convention collective, à savoir le directeur général, le directeur, le directeur délégué, l'administrateur général, le secrétaire général, le directeur administratif et financier (filière « gestion de la structure ») et le directeur artistique (« filière création-production »).

Article V. 2

Rôle et missions

Les cadres de direction de la filière « gestion de la structure » défendent les intérêts de l'entreprise et sont notamment en charge de son fonctionnement général administratif, technique et commercial.

Les cadres de direction de la filière « création-production » coordonnent et supervisent la politique artistique de l'entreprise. Ils décident de la programmation des spectacles et de l'engagement des artistes.

En fonction de la taille de l'entreprise, ces fonctions peuvent être remplies par la même personne.

Les rôle et missions du cadre de direction sont complétés par le contrat de travail.

Les cadres de direction peuvent représenter l'entreprise au sein des organisations professionnelles patronales et peuvent être désignés par le représentant légal de l'entreprise pour le représenter en toute circonstance qu'il juge utile.

Les cadres de direction sont tenus au secret professionnel le plus absolu.

Article V. 3

Période d'essai

Lors de l'engagement d'un cadre de direction, le contrat de travail peut prévoir l'application d'une période d'essai qui ne pourra excéder 4 mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée, avant le terme de la période initiale, pour une période d'une durée au plus égale à la durée initiale, d'un commun accord des parties, et pour autant que le contrat de travail prévoit expressément cette faculté de renouvellement.

La rupture anticipée de la période d'essai, sur l'initiative de l'une ou l'autre partie, s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

Article V. 4

Rémunération et contrats

Les appointements mensuels/ annuels des cadres de direction ne peuvent être inférieurs aux salaires minimaux définis dans la grille « emplois administratifs et commerciaux » pour les cadres groupe 1. Ils sont discutés de gré à gré.

En outre, les appointements d'un cadre de direction ne pourront être inférieurs au salaire mensuels/ annuels le plus élevé de l'entreprise majoré de 10 %, à l'exception de celui d'autres cadres du groupe 1 et en dehors de la troupe.

Les cadres de direction bénéficieront du repos hebdomadaire conformément aux dispositions légales.

Article V. 5

Organisation du travail

Conformément à l'article VIII. 11 des dispositions communes de la présente convention collective, et compte tenu des responsabilités découlant des fonctions des salariés visés par le présent titre, une convention de forfait annuel en jours pourra être conclue avec le cadre de direction, sous réserve de son accord préalable et exprès.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le cadre de direction pourra se voir appliquer les [dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail](#) pour autant qu'il en remplit les conditions et dans les limites précisées par la jurisprudence.

Article V. 6

Indemnité de fin du contrat de travail

Article V. 6.1

Indemnité de licenciement

Indépendamment du délai de préavis lequel est fixé à 3 mois, il sera alloué au collaborateur licencié, sauf dans le cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'établissement ou dans d'autres entreprises avec la même direction.

Cette indemnité de licenciement sera fixée à 1 mois d'appointements par année de présence et ne pourra en aucun cas dépasser 15 mois d'appointements.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois de salaire précédant la notification du licenciement.

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire mensuel brut de base hors indemnités et primes diverses.

Article V. 6.2 Départ à la retraite

Le départ à la retraite d'un salarié de sa propre initiative ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement, s'il s'effectue dans le respect des conditions légales si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et que l'âge requis pour le départ en retraite est atteint.

La partie prenant l'initiative du départ à la retraite devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un délai de prévenance de 6 mois.

Les cadres de direction partant à la retraite, de leur propre initiative ou à l'initiative de l'employeur, perçoivent une indemnité de fin de carrière, fonction de leur ancienneté dans l'entreprise et définie à l'article VII. 8 des dispositions communes de la présente convention collective.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur alors que le cadre de direction justifie de plus de 10 ans révolus d'ancienneté dans l'entreprise, cette indemnité est cependant fixée à 6 mois de salaires minimum, sous réserve des dispositions plus favorables prévues à l'article VII. 8 des dispositions communes de la présente convention collective.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ou le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois de salaire précédant la notification de la mise à la retraite par l'employeur ou le départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire mensuel brut de base hors indemnités et primes diverses. ⁽²⁾

Article V. 7 Désignation

Le nom du ou des cadres de direction figure au programme en caractères au moins équivalents et en tête du personnel mentionné.

Article V. 8 Absences

L'absence temporaire causée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas par elle-même une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, celui-ci reprendrait son emploi dès la cessation de son incapacité de travail.

Au-delà de 6 mois d'absence continue, sous réserve qu'il puisse justifier de la nécessité impérieuse de procéder à son remplacement définitif, l'employeur pourra signifier au cadre de direction sa décision de procéder à son licenciement dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

(1) L'article V est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

(Arrêté du 2 juin 2014 - art. 1)

*(2) Le dernier alinéa de l'article V.6.2. est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 juin 2014 - art. 1)*

Avenant : Adhésion par lettre du 4 juillet 2013 du SYNAVI à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Lyon, le 4 juillet 2013.

Le syndicat national des arts vivants (SYNAVI), Maison Ahmadou-Kourouma, 36, cours Général-Giraud, 69001 Lyon, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le SYNAVI, syndicat national des arts vivants, créé en 2004, représente les structures indépendantes de création de toutes disciplines des arts vivants : théâtre, danse, marionnettes, cirque, arts de la rue, conte ... Ses adhérents sont des compagnies et collectifs artistiques producteurs de spectacles, avec ou sans lieu de travail fixe.

Il enregistre, selon les années, autour de 300 adhésions d'entreprises, subventionnées ou non, réparties sur plus de 10 régions différentes de la France métropolitaine.

Une partie de ces entreprises relevant du secteur privé de la branche spectacle vivant, tel que défini par l'accord interbranche du 22 mars 2005, nous considérons notre syndicat comme habilité à les représenter dans les négociations conventionnelles et paritaires du secteur spectacle vivant privé.

Nous vous informons, en conséquence, de l'adhésion du SYNAVI à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant entrée en vigueur le 1er juillet 2013.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos cordiales salutations.

Le président.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 22 octobre 2013 à la convention

Source officielle Légifrance

Conformément aux dispositions de l'article 16.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, il a été décidé entre les parties signataires de réviser certaines des dispositions de cette même convention. Les articles concernés sont ainsi remplacés par les dispositions suivantes.

« Article 7.3

Période d'essai. – Contrat à durée indéterminée

Le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée peut être soumis à une période d'essai à condition qu'elle soit prévue au contrat de travail. Sauf dispositions spécifiques arrêtées dans les annexes par secteur, la période d'essai est fixée comme suit en fonction de la catégorie du salarié :

- artistes interprètes : 2 mois de travail effectif ;
- employés et employés qualifiés, groupe 2 : 2 mois de travail effectif non renouvelable ;
- employés qualifiés, groupe 1 : 2 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 2 mois ;
- agents de maîtrise : 3 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 1 mois ;
- cadres, groupes 2 et 3 : 4 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 2 mois ;
- cadres, groupe 1 : 4 mois de travail effectif renouvelable une fois.

La rupture de la période d'essai doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception, dans le respect des dispositions légales prévues au [code du travail](#) (délai de prévenance).

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

La période d'essai se trouve prolongée du temps :

- des congés pris par le salarié ;
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;
- des congés éventuels pour événements familiaux ;
- des absences pour maladie ou accident du travail.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires. »

Annexe I

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

« Article 1.15

Préavis de fin de représentation

En dehors du cas traité à l'article 1.14, dans le cas des contrats signés " pour la durée des représentations ", le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par note

au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours calendaires avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation. »

« Article 1.17

1er Mai

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire. »

« Article 2.6

Repos hebdomadaire

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail](#), l'artiste bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 heures.

Durant le repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu. »

« Article 2.8

1er Mai

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l'artiste musicien. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux

artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).
Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste musicien reçoit une indemnité égale à ce salaire. »

« Article 3.2 Organisation du travail

Le temps de travail s'effectue dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures, réparti (sauf pour le service habillage pour lequel la journée continue est d'usage) en services indivisibles (jeu, entretien, montage-démontage). Le principe de la journée continue peut cependant être appliqué après accord entre les parties dans le respect de l'[article L. 3121-33 du code du travail](#).

Le temps de pause ne constitue pas du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures par semaine auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien prévues par ce même code. Toutefois, il est convenu que la durée de ce repos est portée à 44 heures consécutives hebdomadaires (repos quotidien inclus).

Dans les conditions fixées par la loi, pour toutes raisons impératives (commissions de sécurité, accidents, etc.), ces 44 heures consécutives de repos peuvent être réduites par la direction. Dans ce cas, les heures de travail seront soit :

- rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal ;
- compensées par 2 jours de repos par accord entre les parties ou par application des [dispositions de l'article L. 3132-4 du code du travail](#) dans le cas où l'interruption a pour effet de ramener la durée du repos hebdomadaire en deçà de 35 heures (repos quotidien inclus).

a) Plan de travail

Sauf dispositions particulières pour les périodes de montage et démontage prévues à l'article 3.7, le plan de travail habituel se situe dans une amplitude maximale journalière de 9 heures avec une heure de pause ou bien une amplitude maximale journalière de 10 heures avec 2 heures de pause. Sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, si cette pause ne peut pas être prise dans son intégralité, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de restauration prévue au titre VII " Salaires minima des personnels techniques ".

Le plan de travail de la semaine suivante devra être communiqué 48 heures au moins avant le jour de repos hebdomadaire, sauf en période de montage.

Au plus tard 21 jours après la première représentation publique de chaque spectacle, l'organisation du travail doit être fixée par la direction, spectacle par spectacle, pour la durée des représentations.

La modification du nombre de représentations hebdomadaires ou les changements d'horaires de représentation peuvent amener la direction, avec 15 jours de préavis, à modifier le plan de travail. En dehors de ces deux cas, le plan de travail ne peut être modifié sans l'accord des intéressés. Le plan de travail peut différer selon les catégories de techniciens. Chaque catégorie doit se voir appliquer les mêmes horaires, entreprise par entreprise, service par service et spectacle par spectacle.

Chaque service est comptabilisé par périodes de 60 minutes commençant au quart d'heure, à la demi-heure ou à l'heure (par exemple : 20 heures, 20 h 15, 20 h 30 ou 20 h 45).

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée à temps partiel, quels que soient la durée du spectacle et le nombre de représentations hebdomadaires, les services du jeu seront de 4 heures avec des engagements faits pour une durée hebdomadaire minimum définie comme suit :

- 28 heures à partir de 6 représentations données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 6 représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures ;
- 20 heures jusqu'à 5 représentations complémentaires données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 4 (ou moins de 4) représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures.

b) Service du jeu

La durée du service du jeu est celle de la durée du spectacle, mise en place et entracte inclus. Ce service ne peut pas être inférieur à 3 heures et la mise en place ne peut pas être inférieure à 30 minutes.

Le service du jeu peut commencer au quart d'heure, à la demi-heure et à l'heure (par exemple : 19 h 15, 19 h 30, 19 h 45 ou 20 heures).

Le point de départ de ce service commence au plus tard une demi-heure avant l'heure du lever de rideau annoncée au public sur les supports de communication spécialisés.

Tout service supplémentaire imprévu, exigé par les nécessités du travail, ayant pour effet d'aboutir à un dépassement de la durée hebdomadaire du travail est récupéré avec l'accord du salarié dans les 2 semaines suivantes par la suppression d'un service de même durée. S'il n'est pas récupéré, il est rémunéré avec majoration légale du salaire.

c) Travail d'entretien

Le travail d'entretien est effectué par services de 4 heures avec une pause de 15 minutes et le reliquat par service de 2 ou 3 heures. En outre, ce n'est que pour des nécessités impératives, accidentelles et imprévisibles que des services de 2 heures pourront être exceptionnellement programmés. Par travail d'entretien, on entend l'entretien du décor et du matériel technique ainsi qu'éventuellement l'entretien courant du théâtre et de ses dépendances. »

« Article 3.7 Montage et démontage

La période de montage commence 5 semaines avant la première représentation payante pour se terminer une semaine après celle-ci.

La période de démontage commence à l'issue de la dernière représentation et ne peut excéder 3 jours.

Pendant ces périodes, la journée de travail se situe dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures. Dans cette amplitude, la journée pourra être fractionnée en 3 services au maximum dont la durée minimale ne pourra être inférieure à 2 heures. Conformément à l'[article D. 3121-19 du code du travail](#), la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures pendant les périodes de montage et de démontage, dans le respect des dispositions légales concernant la durée maximale de travail hebdomadaire (art. [L. 3121-35](#) et [L. 3121-36](#) du code du travail).

Pendant ces périodes, une pause de 1 heure doit être respectée entre 12 heures et 14 heures et entre 18 heures et 20 heures. Sous réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, si cette pause de 1 heure ne peut pas être prise dans son intégralité ou aux horaires mentionnés précédemment, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de restauration prévue au titre VII « Salaires minimaux des personnels techniques ».

Dans la limite de 6 montages par an, en période de montage et de démontage, si dans le respect des [articles L. 3132-1 et suivants du code du travail](#), le personnel technique ne dispose pas de 44 heures consécutives de repos hebdomadaire (repos quotidien inclus), les heures travaillées seront soit :

- rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal, néanmoins si l'inobservation des 44 heures de repos consécutives a pour effet de conduire le salarié à dépasser la durée légale hebdomadaire du travail, cette prime sera diminuée du montant de la majoration déjà versée au titre des heures supplémentaires pour la semaine concernée ;
- compensées par 2 jours de repos par accord entre les parties.

Pour les cas non prévus par les dispositions générales du présent article, un accord d'entreprise devra être recherché. »

ART.
2

Cet avenant est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demandent que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, cet avenant à la présente convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Avenant : Accord du 29 juin 2015 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'[article D. 7121-37 du code du travail](#) et la réglementation de la caisse des congés spectacles, les organisations signataires sont parvenues à un accord transitoire, conventionnel et dérogatoire, dans le champ de la branche de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Il est rappelé que conformément à la réglementation en vigueur les congés sont plafonnés à 3 fois les minima conventionnels pour les artistes (hors musiciens), et ce à défaut de plafonds spécifiques transitoires inférieurs précisés ci-après.

Plafonds transitoires applicables pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :

- artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 307 € ;
- metteur en scène : 307 € ;
- maître de ballet et présentateur : 307 € ;
- artiste lyrique, de music-hall, de revues : 307 € ;
- musicien : 457 € ;
- chef d'orchestre, concertiste soliste : 917 €.

Avenant : Accord du 21 octobre 2015 relatif à l'aménagement du travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés cadres ou non cadres engagés à temps partiel par des entreprises relevant du champ d'application de la [convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012](#) (idcc 3090), qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, les dispositions prévues aux articles 2 et suivants du présent accord n'ont pas vocation à s'appliquer aux contrats de travail pour lesquels des dispositions dérogatoires à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures sont déjà prévues ; il en va ainsi notamment : [\(1\)](#)

– des salariés en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) dont le caractère sui generis les exclut de plein droit des [dispositions des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail](#) ;

– des salariés à temps partiel, âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, qui relèvent de droit d'une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine, cette durée de travail devant être compatible avec les études poursuivies ;

– des salariés sollicitant l'application d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine afin de faire face à des contraintes personnelles telles que notamment : des restrictions médicales (temps partiel thérapeutique, invalidité, préconisation du médecin du travail, etc.), des raisons familiales (congé parental d'éducation à temps partiel), sans que cette liste soit limitative. Il est rappelé que l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises où ils existent, des demandes de dérogations individuelles à la durée du travail ;

– des salariés en contrat aidé pour lesquels une durée minimale hebdomadaire dérogatoire inférieure à 24 heures est prévue (notamment CIE, CAE et emplois d'avenir) ;

– des salariés en CDD de remplacement visés au [1° de l'article L. 1242-2 du code du travail](#).

Pour les contrats de travail en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et qui prévoient une durée du travail inférieure à 24 heures, l'employeur pourra déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures, soit en appliquant les dispositions du présent accord, soit en faisant valoir que son activité ne permet pas la modification de la durée du travail en cours. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 6 du présent accord seront applicables. En tout état de cause, les dispositions du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des salariés à temps partiel au plus tard au 1er janvier 2016.

(1) L'alinéa 2 est étendu d'une part sous réserve qu'un accord, conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement détermine les modalités de regroupement des horaires pour l'ensemble des salariés effectuant une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail et d'autre part, sous réserve que la référence aux articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-7, L. 3213-19 et L. 3123-27 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART. 2

2.1. Compte tenu des spécificités d'emploi inhérentes au secteur du spectacle vivant privé, la durée hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel visés par l'article 1er du présent accord, autres que les contrats visés aux points 2.2 à 2.4 ci-dessous, est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

2.2. Les parties aux présentes précisent que :

- pour les contrats de travail des artistes rémunérés au cachet, cette rémunération à raison d'un cachet par représentation étant un mode de rémunération forfaitaire, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée ;
- pour les contrats de travail conclus pour une durée au plus égale à 7 jours, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée.

2.3. Pour les fonctions listées en annexe I, la durée de travail hebdomadaire minimale pourra être de 8 heures.

2.4. Pour le personnel lié à l'exploitation de la salle et le personnel de restauration des cabarets dont la durée d'ouverture habituelle et régulière est très variable selon les lieux (de 1 à 7 jours par semaine), ce qui est source de contraintes particulières au niveau de l'organisation, la durée de travail hebdomadaire minimale pour les fonctions listées en annexe II pourra être de 6 heures, à condition que ce travail d'une durée de 6 heures soit effectué sur une seule journée. Ce personnel sera rémunéré sur la base de la grille de salaires minimaux donnée en annexe III du présent accord.

ART.
3

3.1. Le recours à un contrat à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de fractionner un poste permanent d'une durée au minimum de 24 heures en plusieurs contrats à temps partiel, sauf dans le cas où le fractionnement de ce poste en plusieurs contrats à temps partiel, individuellement d'une durée inférieure à 24 heures, serait la conséquence d'une demande d'un salarié ayant un contrat d'une durée de travail supérieure à 24 heures de bénéficier d'un contrat d'une durée de moins de 24 heures.

3.2. L'employeur doit fixer des horaires de travail réguliers permettant au salarié de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaire. A ce titre, l'employeur doit regrouper les horaires de travail du salarié de telle sorte qu'ils puissent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ou sur des services d'un minimum de 3 heures.

3.3. Les journées de travail ne devront pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures. Il est convenu que la demi-journée de travail ne peut pas être inférieure à trois heures de travail.

Si la répartition du temps de travail n'est pas déjà prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, l'employeur doit établir une planification des horaires de travail et les communiquer aux salariés concernés. Cette planification doit être établie sur une période de 4 semaines et transmis au moins 8 jours avant sa date d'effet. (1)

Il est rappelé que la mise en œuvre d'horaires réguliers ne fait pas obstacle à une modification des horaires par l'employeur. Cette modification peut conduire à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables et toutes les plages horaires, sans restriction. Toutefois, dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 8 jours.

Pour permettre à l'employeur d'organiser au mieux les horaires du salarié ayant plusieurs activités, le salarié doit communiquer à l'employeur les horaires qui lui sont fixés par son ou ses autres employeurs.

Le salarié ayant plusieurs activités peut refuser une modification du planning par l'employeur non compatible avec une autre activité professionnelle du salarié. Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et justifier une sanction disciplinaire.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-6 du code du travail.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART.
4

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3123-18 du code du travail](#), les partenaires sociaux conviennent que des heures complémentaires pourront être effectuées par le salarié dans la limite du 1/3 des heures prévues initialement dans le contrat de travail. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée prévue au contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Il est rappelé que les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 3123-18 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-20 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART.
5

L'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié. Le refus pour le salarié de conclure un tel avenant n'est pas une faute et ne peut pas justifier une sanction disciplinaire.

Le nombre maximal d'avenants au titre du « complément d'heures » est fixé à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

L'employeur proposera prioritairement un avenant de complément d'heures, en fonction des besoins du service, aux salariés remplissant les conditions de qualification et de compétences requises pour le poste (que celui-ci ressorte ou non de leur catégorie professionnelle) et ayant exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur durée de travail.

ART.
6

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au moins 6 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel. L'employeur dispose d'un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

ART.
7

Le présent accord ne pouvant pas répondre à tous les besoins et à toutes les contraintes d'organisation qu'impose la diversité des conditions d'exploitation des entreprises du spectacle vivant, les entreprises pourront aménager les présentes dispositions dans le cadre d'un accord d'entreprise.

7.1. Dans les entreprises ayant au moins un délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise devra être conclu avec les organisations syndicales de salariés représentatives et représentées par un délégué syndical.

7.2. Dans les entreprises n'ayant pas de délégué syndical, il pourra être conclu un accord collectif d'entreprise dans les conditions de l'article IV.26.2.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3123-18, L. 3123-19, L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail relatifs, respectivement aux modalités de mise en œuvre de la priorité d'emploi, à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel, à la majoration des heures complémentaires et aux compléments d'heures par avenant.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART.
8

Conformément à l'[article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale](#), en cas d'emploi exercé à temps partiel au sens de l'[article L. 3123-1 du code du travail](#), l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

ART.
9

En application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. A ce titre, cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

ART.

Annexe I

Liste des fonctions pour lesquelles la durée de travail minimale hebdomadaire pourra être de 8 heures selon les dispositions du point 2.3 de l'accord

Attaché(e) à l'accueil
 Attaché(e) à l'information
 Agent de billetterie et d'accueil
 Employé ou agent d'entretien/maintenance
 Agent de vestiaire et d'accueil/hôte, hôtesse d'accueil
 Barman/serveur
 Caissier(ère)/caissier(ère) de location
 Contrôleur/agent de contrôle et d'accueil
 Coursier
 Distributeur/tracteur, afficheur
 Employé de catering/assistant cuisinier
 Gardien(ne)
 Opérateur projectionniste
 Responsable contrôle et accueil
 Vendeur(se) de produits dérivés

ART.

Annexe II

Liste des fonctions liées à l'activité de salle et restauration des cabarets pour lesquelles la durée de travail pourra être de 6 heures selon les dispositions du point 2.4 de l'accord

Ensemble du personnel de la filière salle restauration de l'annexe III cabarets de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Photographe laborantin (photos).

Agent de sécurité incendie/agent de sécurité.

ART.

Annexe III

Salaires minimaux pour le personnel de salle et restauration des cabarets selon les dispositions du point 2.4 de l'accord

Grille des salaires des contrats salle restauration

(En euros.)

Niveau de qualification	Ech.	Taux horaire Contrat de plus de 6 heures par semaine	Taux horaire Contrat de 6 heures par semaine
Cadres groupe 1		17,76	19,54
Cadres groupe 2		14,57	16,03
Cadres groupe 3		12,55	13,81
Agents de maîtrise	1	10,67	11,74
	2	10,85	11,94
Employés qualifiés groupe 1	1	10,13	11,14
	2	10,22	11,24
Employés qualifiés groupe 2	1	9,87	10,86
	2	10,00	11,00
Employés	1	9,71	10,68
	2	9,79	10,77

ART.

En application de la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi, les articles [L. 3123-14-1](#) et L. 3123-14-4 du code du travail fixent à 24 heures la durée minimale hebdomadaire des engagements à temps partiel. [\(1\)](#)

Afin de tenir compte des spécificités qui touchent les conditions d'emploi dans certaines branches d'activité, le législateur a prévu de permettre aux partenaires sociaux de prévoir un aménagement de ces dispositions dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

Les organisations patronales et salariales représentatives au sein de la branche du secteur privé du spectacle vivant se sont réunies afin d'aborder les modalités d'aménagement des articles L. 3123-14-1 à [L. 3123-14-4](#) précités du code du travail pour les salariés engagés dans le cadre de la [convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant \(idcc 3090\)](#). [\(1\)](#)

Dans cette branche, les emplois de tous les salariés sont essentiels au fonctionnement de l'activité des entreprises. Cependant, pour certaines catégories professionnelles et compte tenu des spécificités du secteur et des diversités, d'une part, des métiers et, d'autre part, des conditions d'exploitation des entreprises du spectacle vivant, ces emplois correspondent à un besoin limité en heures et sont donc souvent occupés à temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Le présent accord vise donc à adapter au secteur les nouvelles exigences légales en matière de travail à temps partiel tout en favorisant le maintien de ce type d'emploi, essentiel à l'économie du secteur.

(1) Les alinéas 1 et 3 du préambule sont étendus sous réserve que les références aux articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-4 soient entendues comme des références aux articles L. 3123-7, L. 3213-19 et L. 3123-27 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

SECTION 11

Avenant : Avenant du 10 novembre 2015 relatif à la commission de suivi et de validation des accords

Source officielle Légifrance

Conformément aux dispositions de l'article 16.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, il a été décidé entre les parties signataires de réviser certaines des dispositions de cette même convention.
Les articles 16.6 et 16.12 suivants sont supprimés :

Article 16.6 supprimé. – Commission d'arbitrage

Tout différend professionnel ne nécessitant pas d'interprétation de la convention collective pourra être soumis à l'examen d'une commission d'arbitrage composée de deux médiateurs de branche, choisis par le salarié, représentant une (ou deux) organisation (s) syndicale (s) de salariés signataire (s) de la présente convention et de deux médiateurs de branche, choisis par l'employeur, représentant une organisation d'employeurs signataire de la présente convention collective.

Article 16.12 supprimé. – Règlement intérieur intégré

Les dispositions de cet article sont intégrées dans l'article 16.7 nouveau.
En conséquence, les articles 16.7 à 16.13 deviennent les articles 16.6 à 16.11 des clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant et sont aménagés de la manière suivante :

« Article 16.6

Commission nationale de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords

Il est institué une commission paritaire de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords (ci après la CNSICV).

Article 16.7. – Composition et fonctionnement

La CNSICV est composée d'un représentant de chacune des cinq organisations de salariés représentatives au niveau de la branche d'une part, et de cinq représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche d'autre part.
La CNSICV est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans la branche, par lettre remise en main propre au président de la commission ou envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel adressé au secrétariat de la CMP.
Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 15 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine dans le cas d'une demande de conciliation, et dans un délai maximum de 2 mois dans les autres cas : de suivi et d'interprétation de la convention collective nationale ou de validation des accords.
Les règles de fonctionnement de la CNSICV sont déterminées par un règlement intérieur qui sera établi au plus tard lors de la première réunion de la CNSICV.

Article 16.8

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes et avenants préalablement à toute action en justice.

La commission paritaire peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses de la convention collective nationale, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité absolue des voix exprimées des représentants des organisations de salariés présents et la majorité absolue des voix exprimées des représentants des employeurs présents ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause de la convention collective nationale, renvoyer l'examen de la clause de la convention collective nationale à la procédure de révision prévue à l'article 16.2 de la présente convention collective. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront obligatoirement au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la CNSICV

Article 16.9

Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- examiner, dans les entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ou de l'intervention des conseillers conventionnels des salariés.
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la CNSICV dans son rôle de conciliation est annulée si l'une des parties à la conciliation refuse de s'y présenter.

En cas d'impossibilité avérée de l'une des parties de se rendre à la réunion de la CNSICV, la réunion est reportée à une date ultérieure fixée par la CNSICV.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés dès lors sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et par chacune des parties au litige lors de la réunion.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 16.10

Rôle de validation des accords d'entreprise

Dans son rôle de validation, la CNSICV examine les accords signés par un représentant du personnel et les accords qui dérogent à une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective.

La CNSICV a pour objet de vérifier la conformité des accords signés, avec ses dispositions conventionnelles en vigueur. A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Les membres de la commission qui sont opposés se doivent de motiver leur position.

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application des articles [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail avec l'extrait du procès-verbal de validation par la commission paritaire pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

La commission dispose de 1 mois pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 16.11

Participation des salariés mandatés aux commissions conventionnelles

a) Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions conventionnelles pendant l'horaire de travail est considéré comme temps d'absence autorisé, ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 10 jours avant la date de chaque commission. L'absence du salarié ne doit pas entraver la bonne marche du spectacle

b) Indemnisation des frais de déplacement

Les règles relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales de salariés siégeant à la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes et sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnisations est assuré par l'aide au paritarisme telle que définie au titre V. 3.

c) Rémunération des salariés mandatés

Le salarié mandaté pour participer à l'une des commissions conventionnelles sera rémunéré par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de sa convocation. »

ART.

2

Cet avenant est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant et entre en vigueur dès sa signature.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, cet avenant à la présente convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

SECTION 12

**Avenant : Avenant du 10 novembre 2016 relatif aux dispositions du titre VI «
Metteur en scène de théâtre » de l'annexe I de la convention**

Source officielle Légifrance

Le présent accord a pour objet de définir les dispositions du titre VI de l'annexe I de [la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant \(idcc 3090\)](#) relatif aux metteurs en scène.

Il a été convenu entre les parties signataires les dispositions suivantes :

« Annexe I
Titre VI
Metteur en scène du théâtre

Le présent titre VI a pour but de définir les conditions de travail entre, d'une part, les metteurs en scène de théâtre et, d'autre part, les producteurs de théâtres privés.

Il est ici précisé que les comédies musicales, les spectacles d'humour et les revues ne sont donc pas concernés par le présent titre.

Le metteur en scène de théâtre est celui qui, par son art personnel et sa créativité, apporte à l'œuvre écrite par l'auteur, une vie scénique qui en fait ressortir les qualités sans jamais trahir l'esprit, son rôle s'inscrivant sur deux plans distincts :

- celui de la création intellectuelle correspondant à sa conception artistique de la mise en scène et qui lui confère les droits de propriété littéraire et artistique en sa qualité d'auteur de la mise en scène ;

- celui de l'exécution matérielle de cette conception dans le cadre de laquelle il exerce sous l'autorité du producteur et dans le strict respect du droit des autres auteurs, et particulièrement celui de l'auteur de l'œuvre initiale écrite ou composée, le choix des artistes et de tous les intervenants créatifs artistiques et techniques dont il prépare, coordonne et dirige le travail.

Etant précisé que sur le plan de la création intellectuelle, le statut du metteur en scène est régi par les dispositions du code de la propriété intellectuelle. Il est donc légitime que le metteur en scène continue à être rémunéré comme un salarié conformément aux [articles L. 7121-2 et suivants du code du travail](#) pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.

La rémunération de sa conception artistique se fera sous forme de droits d'auteur versés dans les délais, formes et modalités en vigueur à la SACD ou ceux prévus par le contrat de cession.

Article 6.1

Le metteur en scène assurera son travail d'exécution matérielle de la mise en scène, tel que défini dans le préambule du présent titre, sous l'autorité du producteur.

Article 6.2

Le producteur est tenu de délivrer un contrat écrit au metteur en scène au plus tard avant la première répétition.

Ce contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement et renverra expressément, pour les conditions générales, à la présente convention.

Article 6.3 [\(1\)](#)

La rémunération du metteur en scène sera composée de deux éléments, à savoir :

- conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et suivants du code du travail, d'un salaire destiné à rémunérer dans le cadre contrat de travail, l'exécution matérielle de la mise en scène, et donc principalement la direction des interprètes et techniciens ;
- en sus de ce salaire, le metteur en scène percevra un droit d'auteur sur la mise en scène, représenté par une participation proportionnelle destinée à rémunérer le droit de propriété littéraire et artistique du metteur en scène, en sa qualité d'auteur de la mise en scène, pour la conception artistique et la création intellectuelle de son œuvre scénique.

1. Partie régie par le code du travail :

Le metteur en scène percevra, à compter de la première répétition de l'œuvre, fixée par le producteur, quel qu'en soit le lieu, et jusqu'à la première représentation publique, une somme à titre de salaire dont le montant, pour chaque répétition, sera fixé sur la base du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures, étant précisé que toute répétition sera considérée comme ayant duré au minimum deux heures.

Si le nombre effectif des répétitions pour un montage est inférieur à 30, il sera garanti en tout état de cause au metteur en scène un salaire correspondant à trente répétitions de 4 heures, soit 120 heures rémunérées sur la base du Smic, sauf pour les spectacles de courte durée (moins d'une heure), les lectures ou bien en cas de reprise d'un spectacle déjà monté.

Le plan de travail et les réglages techniques seront établis en accord avec le producteur. Dans le respect du budget fixé par le producteur dont le metteur en scène aura été informé dans son contrat, ce plan de travail devra respecter la législation du travail et la convention collective.

Si de nouvelles répétitions sont jugées nécessaires, le metteur en scène retrouvera pour cette période sa qualité de salarié soumise aux mêmes conditions que celles prévues pour les répétitions antérieures à la première représentation publique sauf en ce qui concerne le nombre minimum de répétitions garanties.

La partie salaire de la rémunération du metteur en scène s'entend comme des salaires bruts.

2. Partie régie par le code de la propriété intellectuelle :

Le metteur en scène bénéficiera d'un droit d'auteur de la mise en scène constitué par un pourcentage qui ne pourra pas être inférieur à 2 p. 100.

Ce pourcentage sera calculé sur la part de recette qui sert de base à la perception des droits d'auteur de l'œuvre représentée. Ce droit d'auteur subira le régime applicable au droit des auteurs dramatiques.

Article 6.4

Le metteur en scène est tenu de conduire personnellement toutes les répétitions du spectacle, ainsi que les répétitions de mises au point, raccords et ultérieurement les répétitions de doublures et les reprises de rôles.

En outre, le metteur en scène s'oblige à assister au spectacle en tant que de besoin, notamment pendant les 30 premières représentations, et au moins une fois par mois pendant toute la durée d'exploitation du spectacle.

Article 6.5

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, et du contrat signé entre le metteur en scène et le producteur, aucune modification essentielle ne pourra être apportée à la mise en scène d'un spectacle en cours de représentation ou en cas de reprise du spectacle dans la même mise en scène sans un accord préalable et écrit entre le metteur en scène et le producteur.

Article 6.6 [\(2\)](#)

En cas de reprise de l'œuvre aux conditions initiales du contrat soit dans le même théâtre, soit dans un autre lieu, la mise en scène ne pourra être utilisée sauf accord préalable et par écrit du metteur en scène, dans le cadre de la signature d'un nouveau contrat.

En cas de reprise d'un spectacle et de sa mise en scène nécessitant l'intervention du metteur en scène que ce soit avec une distribution modifiée ou non, dans le même théâtre, ou dans un autre lieu, si le nombre de répétitions est inférieur à 5, le metteur en scène aura la garantie de percevoir un salaire égal à 20 heures rémunérées sur la base du Smic, soit 5 services de 4 heures de répétition.

Article 6.7

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, aucun spectacle ne peut en totalité ou partiellement donner lieu à retransmission et être télédiffusé ou fixé sur des supports d'enregistrement du son ou de l'image ou reproduit sans l'accord préalable du metteur en scène.

Il est précisé que les signataires entendent par " retransmission " la diffusion en direct ou en différé, par quelque moyen audiovisuel ou sonore que ce soit, à partir du lieu des représentations, de tout ou en partie d'un spectacle présenté par un producteur de théâtre, que ce spectacle ait subi ou non des modifications en fonction des exigences techniques du tournage ou de la télévision.

Par dérogation à ce qui précède, ne seront pas considérées comme des retransmissions du spectacle au sens du présent article, les retransmissions fragmentaires ne comportant pas au total plus de trois extraits du spectacle concerné d'une durée inférieure ou égale à trois minutes chacun, présentation et interview non comprises et n'ayant pas donné lieu à rémunération au profit du producteur.

Article 6.8

Un accès permanent sera accordé au metteur en scène pour lui permettre, tant dans la salle que dans les coulisses du théâtre, l'accès aux représentations du spectacle dont il aura assumé la mise en scène.

Article 6.9

Le nom du metteur en scène viendra sur les affiches et les programmes du spectacle immédiatement après celui du ou des auteurs de l'œuvre et s'il y a lieu du ou des compositeurs. »

(1) Article étendu sous réserve que la mention du SMIC afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la valeur du SMIC à la date de conclusion dudit accord conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve que la mention du SMIC afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la valeur du SMIC à la date de conclusion dudit accord conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

ART. 2

Cet avenant est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant et entre en vigueur dès sa signature.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, cet avenant à la présente convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère en charge du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Avenant : Adhésion par lettre du 4 août 2017 de la FSICPA à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 4 août 2017.

FSICPA

c/o Maison des réseaux artistiques et culturels

221, rue de Belleville

75019 Paris

Madame, Monsieur,

La fédération des structures indépendantes de création et de production artistiques (FSICPA) réunit le syndicat des cirques et compagnies de création (SCC) et le syndicat national des arts vivants (SYNAVI) depuis 2015.

La FSICPA a participé à la mesure de représentativité employeurs en lieu et place de ses deux organisations membres et à ce titre a été reconnue représentative dans le champ de la [CCNSVP](#) comme l'indique l'[arrêté du 26 juillet 2017](#) fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (3090).

La FSICPA, conformément à l'article XVI.3 de la CCNSVP, vous adresse le présent courrier (également adressé à l'ensemble des signataires et à la direction générale du travail) pour vous signifier son adhésion à la CCNSVP en date du 4 août 2017.

Par ailleurs, le syndicat des cirques et compagnies de création, organisation signataire de la CCNSVP, transfère à la FSICPA l'ensemble de ses droits et devoirs d'organisation signataire.

Ainsi, nous vous remercions de bien vouloir désormais adresser l'ensemble des convocations, demandes et comptes rendus à :

FSICPA

c/o Maison des réseaux artistiques et culturels

221, rue de Belleville

75019 Paris

Courriel : ccnsvp@fsicpa.fr

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos cordiales salutations.

Le coprésident.

Avenant : Avenant du 6 septembre 2017 à la convention collective relatif au CDD d'usage (liste des emplois)

Source officielle Légifrance

ART.

2

Compte tenu de l'insertion prévue dans l'article 1er de la présente convention, les articles du titre VII des dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant initialement numérotés de 7.3 à 7.8 sont désormais numérotés de 7.4 à 7.9.

ART.

3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. A l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

ART.

4

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

ART.

5

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date.

ART.

Il est convenu, entre les parties signataires du présent avenant, d'insérer un nouvel article 7.3 aux clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (idcc n° 3090) ainsi rédigé :

« Article 7.3

CDD d'usage – liste des emplois de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090)

Conformément à l'article 3.3.1, alinéa 5, de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008, la liste des fonctions des emplois pour lesquels le recours au CDD dit d'usage est autorisé dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est arrêtée comme suit :

1. Les artistes du spectacle tel que définis à l'[article L. 7121-2 du code du travail](#) et dans la CCN-SVP ;
2. Les autres fonctions suivantes :

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois désignés ci-dessous et qui sont déclinés au féminin.

	Famille	Liste des fonctions
1	Coiffure et maquillage	Coiffeur (euse)
		Posticheur (euse)
		Perruquier (ière)
2	Coiffure et maquillage	Réalisateur (trice) coiffure
		Réalisateur (trice) perruques
3	Coiffure et maquillage	Maquilleur (euse)
4	Costume et habillage	Costumier (ière)
		Réalisateur (trice) costumes
5	Costume et habillage	Habilleur (euse)
6	Costume et habillage	Linger (ère)
		Repasseur (euse)
		Retoucheur (euse)
7	Costume et habillage	Tailleur (euse)
		Couturier (ière)
8	Décors et accessoires	Accessoiriste
		Ensemblier (ière)
9	Décors et accessoires	Armurier (ière)
10	Décors et accessoires	Artificier (ière)
		Technicien (ne) de pyrotechnie
		Concepteur (trice) artificier
11	Décors et accessoires	Technicien (ne) effets spéciaux
12	Décors et accessoires	Constructeur (trice) de décor
13	Décors et accessoires	Décorateur (trice)
		Architecte décorateur (trice)
14	Décors et accessoires	Menuisier (ière)
15	Décors et accessoires	Monteur (euse) de structure
16	Décors et accessoires	Peintre de décor
17	Décors et accessoires	Peintre décorateur (trice)
		Sculpteur (trice)
18	Décors et accessoires	Scénographe
19	Eclairages spectacle	Concepteur (trice) des éclairages
		Eclairagiste
		Concepteur (trice) lumière
		Réalisateur (trice)
20	Eclairages spectacle	Electricien (ne)
21	Eclairages spectacle	Poursuiteur (euse)
22	Eclairages spectacle	Régisseur (euse) lumière
23	Eclairages spectacle	Technicien (ne) groupe électrogène (groupman [woman])
24	Eclairages spectacle	Technicien (ne) lumière

		Opérateur (trice) lumière
25	Machinerie	Cintrier (ière)
		Machiniste
26	Machinerie	Technicien (ne) de plateau
		Technicien (ne) hydraulique
		Cariste de spectacles
27	Machinerie	Rigger
28	Musique et chant	Régisseur (euse) d'orchestre
		Régisseur (euse) de chœur
29	Musique et chant	Technicien (ne) instruments de musique (back line)
		Garçon ou fille d'orchestre (ajout)
30	Prise de son et sonorisation	Concepteur (trice) du son
		Ingénieur (e) du son
		Réalisateur (trice) son Sonorisateur (trice)
31	Prise de son et sonorisation	Monteur (euse) son
32	Prise de son et sonorisation	Régisseur (euse) son
33	Prise de son et sonorisation	Technicien (ne) son
		Technicien (ne) HF
		Opérateur (trice) son
		Preneur (euse) de son
34	Prise de son/ Éclairage	Technicien (ne) console
		Pupitreur (euse)
35	Réalisation d'ouvrage d'art	Plumassier (ière)
36	Réalisation d'ouvrage d'art	Tapissier (ière)
37	Régie générale	Directeur (trice) technique
38	Régie générale	Régisseur (euse) de production
39	Régie générale	Régisseur (euse)
40	Régie générale	Régisseur (euse) de salle et de site (Dans le cadre d'un festival exclusivement)
41	Régie générale	Régisseur (euse) de scène
42	Régie générale	Régisseur (euse) général
43	Régie générale	Technicien (ne) prompteur
		Technicien (ne) CAO PAO
44	Régie générale	Régisseur (euse) plateau
45	Administration et production	Administrateur (trice) de production
46	Administration et production	Administrateur (trice) de tournée
47	Administration et production	Attaché(e) de production Chargé(e) de production
48	Administration et production	Directeur (trice) de production
		Directeur (trice) artistique
49	Mise en scène	Dramaturge
50	Mise en scène	Collaborateur (trice) artistique du metteur en scène, du scénographe, du directeur musical
51	Mise en scène	Répétiteur (trice) souffleur (euse)
52		Technicien (ne) de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)

Les fonctions 53 à 60 s'entendent pour l'utilisation artistique de l'audiovisuel dans la scénographie, la mise en scène ou chorégraphique durant les représentations des spectacles vivants. Ceci exclut tout archivage, enregistrement, captations, en vue de la mise à disposition du public.

	Famille	Liste des fonctions
53	Audiovisuel	Cadreur (euse)
54	Audiovisuel	Chef opérateur (trice)
55	Audiovisuel	Monteur (euse)

56	Audiovisuel	Opérateur (trice) image/ pupitreur (euse)
57	Audiovisuel	Opérateur (trice) vidéo
58	Audiovisuel	Régisseur (euse) audiovisuel
59	Audiovisuel	Technicien (ne) vidéo
60	Audiovisuel	Projectionniste

Avenant : Avenant du 6 septembre 2017 relatif à l'article 8.11 des clauses communes (et pour les deux fonctions techniques, à l'article 12 du III.3 du III de l'annexe 2) [forfait en jours]

Source officielle Légifrance

ART.

Il est convenu entre les parties signataires du présent avenant d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

ART.

2 Le présent avenant met fin et se substitue aux [dispositions de l'article 12 du III. 3 du titre III de l'annexe 2](#), lequel article est en conséquence supprimé.

ART.

3 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion. Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

En application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

A l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord. [\(1\)](#).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

L'article 8.11 des clauses communes est ainsi modifié :

« Article 8.11

Forfait en jours

Catégories de salariés concernés

Des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec certains salariés compte tenu des responsabilités découlant de leur fonction.

Pour ces salariés qui, par la nature de leurs fonctions, disposent d'une autonomie dans l'organisation et la gestion de leur emploi du temps qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif, la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée à tout salarié occupant des fonctions relevant des niveaux de qualification cadre groupe 1 ou cadre groupe 2 de la grille de classification (art. 6.1 de la convention collective).

S'agissant du régisseur général, il est précisé qu'est ici visé le salarié qui, compte tenu de l'ensemble de ses fonctions, ne peut être soumis à un planning contraignant répondant à des horaires prédéterminés.

Conventions individuelles de forfait en jours

Le recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, la mise en œuvre d'une convention de forfait en jours doit résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse figurant dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cet écrit mentionne :

- le poste occupé et la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié ;
- la période de référence et le nombre de jours travaillés au cours de celle-ci ;
- les éventuelles conditions de renonciation à des jours de repos ;
- les modalités de décompte du temps de travail et de suivi et d'évaluation de la charge de travail ;
- les dispositions permettant le droit à la déconnexion.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire.

Période de référence

La période de référence du forfait s'étend sur 12 mois correspondant à l'année civile ou à une période courant du 1er septembre au 31 août.

Par conséquent, les salariés embauchés pour une durée inférieure ne peuvent se voir proposer de conventions de forfait en jours.

Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos. Ce plafond de jours travaillés correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels lesquels viennent en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de repos est calculé pro rata temporis en tenant compte de la date d'entrée dans l'entreprise et des droits à congés payés. Pour le nouvel embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel sera prise en compte également la 2e année.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence.

Rémunération

La rémunération est fixée sur l'année et est versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours, à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle sera déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valorisation sera retenue pour calculer le premier salaire en cas d'entrée en cours de mois ou le dernier salaire en cas de sortie en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il sera procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération correspondant au nombre de jours de travail réellement effectués.

Modalités de décompte du temps de travail

Conformément à l'[article D. 3171-10 du code du travail](#), la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Le temps de travail des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est en principe décompté en journée de travail. Cependant, il pourra être décompté en demi-journée de travail.

A cet effet, un document mensuel de contrôle est établi, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos ou jours fériés chômés. Le système de décompte du temps de travail peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur.

Modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne relève pas des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (art. [L. 3121-18](#), [20](#), [22](#), [27](#) du code du travail) mais bénéficie des dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire prévus par le code du travail.

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

- durée quotidienne de repos : 11 heures ;
- durée hebdomadaire de repos : 24 heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Le rappel de ces durées ne vise pas à définir le cadre d'une journée de travail habituelle mais seulement à indiquer l'amplitude maximale d'une journée de travail, celle-ci devant rester raisonnable.

L'employeur veille ainsi à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail du salarié soient raisonnables et permettent une bonne répartition dans le temps de son travail, ainsi que le respect des temps de repos minimaux.

De même, la prise des jours de repos s'effectue de manière équilibrée sur l'année en concertation avec la hiérarchie et de sorte que le solde de jours non travaillés restant à la fin de la période de référence soit nul.

Chaque année, au moins deux fois par an, un entretien est organisé entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- la rémunération.

Les relevés mensuels d'activité pourront servir de support à cet entretien. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier.

Si le salarié estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la tenue d'un entretien supplémentaire afin qu'une solution adaptée soit recherchée. L'employeur fait droit à sa demande d'entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

Décompte des heures de délégation

Les heures de délégation des représentants du personnel ayant conclu une convention de forfait annuel en jours sont regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Droit à la déconnexion des outils de communication à distance

Les partenaires sociaux rappellent que les moyens de communication à distance, qui permettent d'être joignable plus facilement, doivent être utilisés dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet objectif implique un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veille au respect par ses salariés de ce droit à la déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des jours de congés, des jours fériés chômés et des jours de repos.

En outre, les employeurs veillent à ce que l'utilisation des outils de communication à distance mis à la disposition des salariés reste raisonnable et n'entraîne pas de surcharge de travail excessive.

L'utilisation à des fins personnelles des outils de communication à distance professionnels, si celle-ci est tolérée par l'employeur, ne saurait conduire à considérer que le droit à déconnexion du salarié n'est pas effectif.

Les présentes dispositions s'appliquent sous réserve des accords d'entreprise pouvant être conclus dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention, au titre de l'[article L. 2242-8-7 du code du travail](#).

SECTION 16

Avenant : Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les signataires du présent accord mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche du spectacle vivant privé.

La CPPNI du spectacle vivant privé vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire du spectacle vivant privé et à la commission nationale de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords telle que prévue par les articles XVI. 6 et suivants de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

Ainsi, le présent accord annule et remplace les articles XVI. 5 à XVI. 11 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant par les articles suivants :

« Article XVI. 5

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article XVI. 5.1

Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont celles, d'ordre public, définies par les textes en vigueur. Conformément aux textes en vigueur, ses attributions sont les suivantes :

- négociations, notamment celles mentionnées au chapitre du titre IV du livre II de la 2e partie du code du travail ;
- donner son avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention, annexes et avenants compris, sans préjudice des avis rendus à la demande d'une juridiction, et examiner toute difficulté d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ;
- exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'[article L. 2232-10 du code du travail](#) : prendre l'initiative à une majorité de 1/3 des organisations syndicales représentatives et de 1/3 des organisations patronales représentatives, d'émettre des préconisations ou des recommandations et, plus généralement, de formuler des observations sur toute question concernant la concurrence dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. Les préconisations, recommandations et observations ainsi formulées sont rendues publiques ;
- veille en matière d'emploi et des conditions de travail.

Article XVI. 5.2

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises de la branche du spectacle vivant privé doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Elles devront également transmettre les procès-verbaux d'élections ou de carence des instances représentatives du personnel.

Ces conventions et accords, ainsi que les procès-verbaux d'élections ou de carence des instances représentatives du personnel sont transmis à l'adresse numérique ou postale de la CPPNI :

CPPNI Spectacle Vivant Privé C/ o SNES, 48, rue Sainte-Anne, 75002 Paris cppni@spectaclelivantprive.org

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article XVI. 5.3

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par le code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Sauf lorsque la CPPNI est réunie en commission mixte, la présidence de la CPPNI est assurée à chaque réunion alternativement par un ou une délégué (e) salarié (e) et par un ou une délégué (e) employeur. Au sein de chaque collège, la présidence est assurée tour à tour par chacune des organisations reconnues représentatives dans le champ de la convention collective (classées dans l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles, lorsque son tour est venu, ne soit pas représentée ou déclare ne pas vouloir assumer cette responsabilité. Dans ce cas, elle perd le bénéfice du droit de présider jusqu'au prochain tour et la présidence est assurée par l'organisation suivante sur la liste.

Le secrétariat est assuré par une organisation patronale désignée paritairement par les membres de la CPPNI.

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a la possibilité soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CPPNI pourront inviter lors de réunions ou de groupes de travail déterminés, des organisations syndicales et patronales non représentatives dans la branche.

Dans le cadre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, la CPPNI peut solliciter l'intervention ou l'expertise de toute personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Les règles de fonctionnement de la CPPNI sont déterminées par un règlement intérieur qui sera discuté au plus tard lors de la première réunion de la CPPNI, selon un calendrier qui sera fixé lors de la première réunion.

Le règlement intérieur de la CPPNI abordera notamment les thèmes suivants :

- la représentation de la branche auprès des pouvoirs publics ;
- l'articulation de la CPPNI et des différentes commissions.

Le secrétariat de la CPPNI transmet à la CPPNI toutes les saisines dont elle fait l'objet.

Article XVI. 5.4
Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche par un arrêté du ministre du travail.

Article XVI. 5.5
Participation des salariés mandatés aux réunions de la CPPNI et groupes de travail paritaires

a) Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires pendant l'horaire de travail est considéré comme temps d'absence autorisé, ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 15 jours avant la date de chaque commission.

L'absence du salarié ne doit pas entraver la bonne marche du spectacle et/ ou de l'entreprise.

b) Indemnisation des frais de déplacement

Les règles relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales de salariés siégeant à la CPPNI sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnisations est assuré par l'aide au paritarisme telle que définie au titre XV. 3° du corps commun de la convention collective. »

ART.
3

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

ART.
4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales et réglementaires, notifié aux organisations syndicales et patronales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
5

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé souhaitent promouvoir la place centrale du dialogue social et de la négociation collective notamment au niveau de la branche.

La CPPNI est une instance de régulation sociale et économique. Elle contribue à la pérennisation d'un cercle vertueux qui rend compatible les objectifs économiques et les aspirations sociales des entreprises et de leurs salariés. Elle a pour rôle de préserver les spécificités des métiers de la branche et l'écosystème du secteur du spectacle vivant privé.

Les partenaires sociaux ont constaté la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche qui instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et ont souhaité mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cet accord repose donc sur la volonté de renforcer la dynamique sociale de la branche dans le respect de ses spécificités.

Par le présent accord, conformément à la loi, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur du spectacle vivant privé.

Compte tenu de son objet, le présent accord s'applique indifféremment à l'ensemble des entreprises de la branche. Pour cette raison, il ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs, il est rappelé que la branche est très majoritairement composée d'entreprises de moins de 50 salariés et que les entreprises de 50 salariés et plus sont rares.

La branche a pour missions :

- de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties individuelles et collectives qui leur sont applicables ;
- de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Avenant : Avenant du 18 décembre 2018 modifiant les dispositions de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

L'article 4.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.2 ainsi rédigé :

« Article 4.2

Comité social et économique dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de 11 à 49 salariés. »

L'article 4.3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.3 ainsi rédigé :

« Article 4.3

Conseillers conventionnels des salariés

Les parties rappellent que l'écrasante majorité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention comprennent un effectif inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel.

Conscients de cette situation et favorables à un développement du dialogue social, les partenaires sociaux ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression, lorsque n'existe pas au sein d'une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

À défaut de représentations telles que définies ci-dessus, des conseillers conventionnels des salariés seront élus, afin que puisse exister dans les entreprises une structure de dialogue social.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés : les salariés ou l'employeur pourront choisir de faire appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés, missionnés par la présente convention collective.

Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés : en cas de procès-verbal de carence, avec accord conjoint d'une majorité des salariés et de l'employeur, il pourra être fait appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés missionnés par la présente convention collective.

Il est possible pour le ou les salariés de faire appel à l'organisation syndicale représentative de plein droit au plan national et ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, de son choix, aux fins de nommer un conseiller conventionnel des salariés.

De même, il est possible pour l'employeur de faire appel à un médiateur désigné par les organisations d'employeurs signataires de la présente convention.

Ces conseillers conventionnels des salariés auront toute facilité pour intervenir au sein des entreprises dans le cadre des missions définies ci-après. »

L'article 4.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.4 ainsi rédigé :

« Article 4.4

Missions des conseillers conventionnels des salariés

Conflits collectifs :

Appréciant la pertinence de la problématique posée, le (s) conseiller (s) conventionnel (s) des salariés tente (nt) de régler au niveau de l'entreprise les conflits qui auraient pu naître dans le cadre de réclamations collectives relatives d'une manière générale à l'application du code du travail et de la présente convention. Si le (s) conseiller (s) conventionnel (s) des salariés et l'employeur aboutissent à un accord, celui-ci est soumis par référendum aux salariés dans les conditions posées par le code du travail.

Par ailleurs, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, le conseiller conventionnel des salariés peut assister la délégation salariée qui en fait la demande expresse et qui négocie un accord en vue de mettre fin à un conflit collectif. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et formuler des préconisations. L'accord de fin de conflit est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

Conflits individuels :

Le conseiller conventionnel des salariés peut également être amené à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur. Toutefois, dans le cadre de la procédure de licenciement, il ne pourra être fait appel au conseiller conventionnel des salariés qu'avec l'accord du salarié et lorsque le salarié n'aura pas souhaité faire usage de son droit d'être accompagné par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié, au sens de l'[article L. 1232-4 du code du travail](#).

Négociation d'accords d'entreprise :

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de moins de 11 salariés et dans les entreprises de moins de 21 salariés sans élus, lorsqu'un projet d'accord d'entreprise est soumis à l'approbation référendaire des salariés, le conseiller conventionnel peut apporter son expertise et formuler ses préconisations lorsqu'il est saisi par un ou plusieurs salariés auxquels est soumis le projet d'accord. L'accord est conclu dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de 11 à 49 salariés avec élus du personnel, le conseiller conventionnel peut assister les négociateurs d'un accord d'entreprise (élu mandaté, élu non mandaté, salarié mandaté) qui en font la demande expresse. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et formuler des préconisations. L'accord est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

L'employeur, préalablement à tout référendum ou à toute ouverture de négociation en vue de la signature d'un accord d'entreprise, informera les salariés de la possibilité de faire appel au Conseiller conventionnel de branche dans les conditions fixées aux deux alinéas précédents.

L'information est faite à l'intention des salariés par voie d'affichage dans l'entreprise et par courriel individuel, ou à défaut par tout autre moyen.

L'information adressée comportera les éléments suivants :

Les salariés sont informés que les conseillers conventionnels des Salariés sont à leur disposition pour leur apporter leur expertise, formuler des préconisations sur le contenu du projet d'accord, et répondre à leurs questions sur les règles qui définissent l'adoption d'un accord dans la branche du spectacle vivant privé.

Le conseiller conventionnel des salariés s'adressant à l'employeur par écrit n'est pas tenu de communiquer l'identité du salarié qui l'a sollicité.

À cette information est jointe la liste à jour des conseillers conventionnels des salariés ainsi que leurs coordonnées. »

L'article 4.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.10 ainsi rédigé :

« Article 4.10

Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises quels que soient leur taille, leur effectif, leur ancienneté, leur activité ainsi que dans leurs établissements et sur tous les lieux de travail, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Une section syndicale pourra être créée par un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'établissement ou par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel, ou encore par un syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer conformément à la législation en vigueur, sans perturber le fonctionnement des services.

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives dans la branche du spectacle vivant privé pourront organiser deux fois par an, dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 heures, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord entre délégués syndicaux et employeur au minimum 48 heures avant la date fixée pour la tenue de la réunion, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise. »

L'article 4.16 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.16 ainsi rédigé :

« Article 4.16

Organisations syndicales représentatives

Aux termes de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale complétée par la loi du 15 octobre 2010 sur les TPE, la représentativité des organisations syndicales dans la branche est mesurée par le biais d'élections au niveau régional.

Pour être représentative au niveau de la branche, une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des critères prévus par le code du travail, et notamment disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Pour autant, la loi permet aux partenaires sociaux d'organiser par voie conventionnelle des élections dans les branches, afin de permettre une évaluation plus fine de la représentativité dans les différents collèges. C'est pourquoi les partenaires sociaux décident d'organiser des élections spécifiques dans la branche du spectacle vivant privé pour les personnels artistiques, d'une part, et les personnels administratifs, techniques et d'accueil, d'autre part. Ces élections spécifiques seront organisées tous les 4 ans à l'occasion de l'élection des conseillers conventionnels des salariés. Elles permettront de définir la clé de répartition de l'aide au paritarisme entre les différentes organisations syndicales. »

L'article 4.17 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.17 ainsi rédigé :

« Article 4.17

Représentant de la section syndicale (RSS)

Le représentant de la section syndicale a été institué par la loi du 20 août 2008, afin de permettre aux syndicats non représentatifs dans l'entreprise de se faire connaître. Un représentant de la section syndicale peut être désigné :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dans lesquelles une section syndicale a été créée par les syndicats ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre du comité social et économique peut être désigné représentant de la section syndicale pour la durée de son mandat par les syndicats.

Le mandat de représentant de la section syndicale prend fin si, aux premières élections suivant la désignation, le syndicat n'est pas reconnu représentatif. Le salarié perd ainsi son mandat. Soit le syndicat désigne un nouveau salarié en tant que représentant de la section syndicale, soit il doit attendre 6 mois avant de pouvoir désigner de nouveau l'ancien représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Il dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

Un représentant de la section syndicale est un salarié protégé. La protection dure 1 an après la cessation des fonctions lorsqu'il a exercé au moins pendant 1 an. »

L'article 4.18 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.18 ainsi rédigé :

« Article 4.18
Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui a constitué une section syndicale, peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom au premier tour des dernières élections du comité social et économique. Si, entre deux élections professionnelles, une organisation professionnelle représentative ne dispose plus de candidat remplissant toutes les conditions susvisées, le syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre du Comité social et économique pour la durée de son mandat comme délégué syndical dans les conditions prévues par les textes en vigueur. »

L'article 4.21 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.21 ainsi rédigé :

« Article 4.21
Comité social et économique

Les attributions, la mise en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 et d'au moins 50 salariés sont déterminés par les textes en vigueur.

Le comité social et économique bénéficie, au titre des œuvres sociales et culturelles, d'un budget défini conformément aux textes en vigueur. »

Les articles 4.22, 4.23 et 4.24 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sont supprimés.

L'article 4.25 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est supprimé et remplacé dans son intégralité par un article 4.22 nouveau ainsi rédigé :

« Article 4.22
Comité d'action sociale et culturelle. – Spectacle vivant privé (CASC-SVP)

Les parties s'engagent à mettre en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP : comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé) dont le mode de gestion sera déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ et signataires, dans un délai de 12 mois suivant l'extension de la présente convention.

La contribution à ces activités est fixée, sans que ce montant puisse être inférieur à 50 € par an et par entreprise :

- à 0,1 % de la tranche A de la masse salariale, pour la première année qui suit l'extension de la présente convention ;
- à 0,15 % la deuxième année ;
- à 0,25 % la troisième année.

Les partenaires sociaux se retrouveront après 3 années de mise en place du CASC-SVP, afin d'étudier la possibilité d'une revalorisation du taux de 0,25 % tenant compte de l'économie des entreprises du secteur privé et de l'économie du dispositif (ayants droit ...) et dans l'objectif de tendre vers un taux de 0,5 %.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui disposent d'un comité social et économique ne sont pas soumises à ce dispositif, sous réserve que leur contribution aux activités sociales et culturelles soit au moins égale à la contribution prévue au présent article.

Par ailleurs, dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD devront être définies ; elles pourront aussi passer un accord avec le CASC-SVP pour ces salariés. »

L'article 4.26 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ainsi que ses sous-articles 4.26.1, 4.26.2, 4.26.2.1, 4.26.2.2 sont supprimés et remplacés dans leur intégralité par un article 4.23 nouveau ainsi rédigé :

« Article 4.23
Accords collectifs d'entreprise

Les rapports entre la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise sont encadrés par les dispositions du code du travail.

Dans les domaines suivants :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- 2° L'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les parties signataires conviennent que les conventions d'entreprise conclues postérieurement à ladite convention collective ne pourront comporter de stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. »

L'article 7.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 7.7 ainsi rédigé :

« Article 7.7

Indemnité de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 8.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 8.7 ainsi rédigé :

« Article 8.7

Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires effectuées dans le contingent défini à l'article 8.6 (salariés en CDI)

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité social et économique.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent, c'est-à-dire celles dont le paiement est remplacé intégralement par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément au code du travail.

En revanche, les heures supplémentaires qui ne sont remplacées que partiellement par du repos s'imputent, dans leur intégralité, sur le contingent.

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée, mois par mois, par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Les repos compensateurs de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié, sur un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise. »

L'article 8.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 8.10 ainsi rédigé :

« Article 8.10

Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité des entreprises de spectacles, qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil, à la création, à l'exploitation et à la diffusion des spectacles, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail n'est pas applicable au personnel artistique.

La période de référence est comprise entre 6 et 12 mois consécutifs. Pour l'exploitation d'un spectacle dans un lieu ou dans le cadre d'une tournée, elle correspond à la durée d'exploitation. [\(1\)](#)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de faire varier l'horaire moyen autour de la durée légale hebdomadaire du travail, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement pour aboutir à une moyenne

hebdomadaire de 35 heures durant la période de référence déterminée, arrêlée ici à 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu.

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :
(35 heures × nombre de semaines travaillées) – (nombre d'heures de congés pris) – (7 heures par jour férié chômé)

Les dépassements de la durée légale hebdomadaire sont compensés par des périodes de plus faible activité au cours desquelles la durée du travail ne peut être inférieure à 14 heures par semaine.

Le programme indicatif de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins 3 semaines avant le début de sa mise en œuvre. Il sera soumis pour avis au comité social et économique ou en son absence et dans les mêmes conditions, au conseiller conventionnel des salariés choisi par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la remise au salarié du programme indicatif.

Le programme indicatif ne pourra être modifié, sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible et qui rend impossible l'activité de production et d'exploitation des spectacles de l'entreprise. Toutefois, il pourra être dérogé à ce principe deux fois durant la période de référence, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume horaire correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée. Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail sera calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période d'aménagement du temps de travail.

Les absences, lorsqu'elles sont rémunérées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Bilan à la fin de la période de référence

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence et donnera lieu, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée annuelle de 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu, ou de la durée de 35 heures en moyenne sur la période de référence ne remettent pas en cause le principe de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements constitueront des heures supplémentaires rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :

- de la 1^{re} heure supplémentaire à la 45^e heure : majoration de 25 % ;
- de la 46^e heure à la 90^e heure : majoration de 35 % ;
- de la 91^e heure à la 180^e heure : majoration de 50 %. »

L'article 10.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 10.4 ainsi rédigé :

« Article 10.4 Autres congés

Les congés pour événements familiaux, pour enfant malade, de solidarité familiale ou autres congés sont accordés dans les conditions prévues par la loi.

Congés pour événements familiaux :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, du concubin notoire, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère et d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours.

Congé pour enfant malade : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Congé de solidarité familiale : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Autres congés : sur présentation de la convocation, le salarié appelé à siéger dans un conseil de famille, dans un jury, à témoigner en justice ou convoqué par un service public, une autorité civile ou judiciaire bénéficiera de 1 jour de congé.

Ces congés sont exprimés en jours ouvrables.

Toutefois, à l'occasion de ces congés, lorsqu'il s'agit d'un salarié indispensable à la bonne marche du spectacle, tout sera mis en œuvre pour que ce dernier puisse assurer les représentations, notamment par le report de la prise de ces congés. (2)»

L'article 11.5 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.5 ainsi rédigé :

« Article 11.5
Inaptitude du salarié pour maladie ou accident

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie par les dispositions du code du travail. »

L'article 11.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.7 ainsi rédigé :

« Article 11.7
Visite d'information et de prévention d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'une visite d'information et de prévention d'embauche dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste ou avant l'affectation au poste s'il s'agit d'un travailleur de nuit ou d'un jeune de moins de 18 ans ou encore d'un salarié exposé aux agents biologiques du groupe 2 ou à des champs électromagnétiques lorsque les limites d'exposition sont dépassées.

L'organisation d'une visite d'information et de prévention d'embauche n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou invalide ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail et 2 ans s'il s'agit d'un salarié temporaire) dès lors que l'ensemble des conditions suivantes est rempli :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique à celui qu'il occupait précédemment présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou inaptitude établi en application des dispositions du code du travail ;
- aucune mesure d'aménagement du poste formulée en application des dispositions du code du travail ou aucun avis d'inaptitude rendu en application du même code n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou invalide ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail).

Une attestation de suivi doit être remise au salarié et à l'employeur par le professionnel de santé à l'issue de toute visite d'information et de prévention. »

L'article 11.8 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.8 ainsi rédigé :

« Article 11.8
Visite d'information et de prévention périodique

Conformément au code du travail et à l'article 3.2 de l'accord collectif national interbranche relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle qui désigne le centre médical de la bourse, tout salarié doit bénéficier, selon une périodicité n'excédant pas 5 ans, d'une visite individuelle d'information et de prévention périodique.

Les salariés dont l'âge, l'état de santé, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées définies par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans. Il peut s'agir notamment des travailleurs de nuit et des salariés handicapés. »

L'article 11.9 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.9 ainsi rédigé :

« Article 11.9
Visite de reprise

Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité ou après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise. »

L'article 17.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 17.2 ainsi rédigé :

« Article 17.2
Négociations annuelles d'entreprise

Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives de salariés et où sont présents un ou des délégués syndicaux sont soumises à une obligation périodique de négocier sur certains thèmes dans les conditions prévues par le code du travail. »

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse avec précision la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 10.4 qui prévoit le report des congés dits « de droit » est exclu de l'extension comme étant contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. 16 décembre 1998 n° 96-43.323).
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt auprès des services du ministère du travail.

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent accord se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

ART.

Depuis 2016, le code du travail a fait l'objet de réformes successives, mises en œuvre, dans un premier temps par [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail » et dans un second temps par les ordonnances du 22 septembre 2017, dites « Ordonnances Macron », dont la liste est la suivante :

- l'[ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017](#) relative au renforcement de la négociation collective ;
- l'[ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017](#) relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- l'[ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- l'[ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017](#) portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- l'[ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- l'[ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017](#) visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la [loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017](#) d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social,

telles que ratifiées par la [loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#).

Compte tenu des modifications substantielles apportées aux dispositions du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du secteur privé du spectacle vivant se sont réunis afin de négocier un accord dont l'objectif est de mettre en conformité la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) avec les textes précités.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant : Avenant du 18 décembre 2018 à l'avenant du 6 septembre 2017 (art. VIII.11 des clauses communes) relatif au forfait jours

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le paragraphe intitulé « Nombre de jours travaillés » de l'article 1er de l'avenant du 6 septembre 2017 est réécrit comme suit :

« Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos. Ce plafond de jours travaillés correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels lesquels viennent en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de repos est calculé pro rata temporis en tenant compte de la date d'entrée dans l'entreprise et des droits à congés payés. Pour le nouvel embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel sera prise en compte également la 2e année.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence. »

ART. 2

Le paragraphe intitulé « Rémunération » de l'article 1er de l'avenant du 6 septembre 2017 est réécrit comme suit :

« La rémunération est fixée sur l'année et est versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours, à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle sera déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valorisation sera retenue pour calculer le premier salaire en cas d'entrée en cours de mois ou le dernier salaire en cas de sortie en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il sera procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération correspondant au nombre de jours de travail réellement effectués. »

ART. 3

Le présent sous-avenant est conclu, comme l'avenant du 6 septembre 2017 qu'il modifie, pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail. En application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent accord se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

ART.

Par un avenant du 6 septembre 2017, les parties signataires ont modifié les dispositions relatives au forfait jours de la convention collective nationale des entreprises du spectacle vivant privé (articles VIII.11 des clauses communes et III.3 du III de l'annexe 2). Cet avenant est actuellement en cours d'extension (avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 25 janvier 2018).

Le présent sous-avenant a pour objet de préciser l'impact d'une absence, d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année sur la rémunération des salariés.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant : Avenant du 16 mai 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application de l'avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

ART.
2

L'article IV-25 de la convention collective est complété comme suit :

Ajouter à la fin de l'article existant :

« Les conditions d'ouverture de droits pour les salarié-e-s du secteur relevant du champ du CASC-SVP sont définies par les statuts de l'association CASC-SVP, son règlement intérieur le cas échéant, et approuvées par son assemblée générale et ce, dans le strict respect de l'équilibre financier du CASC-SVP ».

(1) L'article 2 est étendu sous réserve d'être entendu comme modifiant l'article 4-22 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART.
3

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de dépôt auprès du ministère du travail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
4

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
5

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).

ART.

Dans le cadre de la mise en œuvre du CASC-SVP, dispositif applicable aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s, prévue dans la convention collective étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), les partenaires sociaux souhaitent clarifier et compléter les modalités d'application de l'article IV-22 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Compte tenu du sujet qu'il traite, le champ d'application du présent avenant concerne principalement les petites ou moyennes entreprises.

SECTION 20

Avenant : Avenant du 24 novembre 2020 à l'avenant du 6 septembre 2017 relatif à la révision de la convention collective (article 7.3)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant de révision a pour objet d'ajouter à la liste des emplois (2) « les autres fonctions suivantes », une ligne 34 rédigée comme suit :

	Famille	Liste des fonctions
34.	Prise de son/ Éclairage	Technicien (ne) console
		Pupitreux (euse)

Les dispositions du présent avenant de révision ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent avenant de révision ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

Le présent avenant de révision est conclu, comme l'avenant du 6 septembre 2017 qu'il complète, pour une durée indéterminée. À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

ART. 3

Le présent avenant de révision pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant de révision.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART. 4

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent avenant de révision sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des [dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet avenant de révision fasse l'objet d'un arrêté d'extension. [\(1\)](#)

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date.

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'article L. 2261-5 visé soit entendu comme étant l'article L. 2261-24 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART.

Par un avenant du 6 septembre 2017, les parties signataires ont inséré un nouvel article 7.3 aux clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090) intitulé « Article 7.3 " CDD d'usage – liste des emplois " de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ».

Cet avenant a été étendu le 17 février 2020 (avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 25 février 2020).

Avenant : Avenant du 1er juillet 2021 relatif à la modification de l'article 4.21 « Comité social et économique »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'avenant du 18 décembre 2018, étendu le 24 décembre 2020, a créé l'article 4.21 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant afin de se mettre en conformité avec les modifications apportées aux dispositions du code du travail :

« Article 4.21 Comité social et économique

Les attributions, la mise en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 et d'au moins 50 salariés sont déterminés par les textes en vigueur.

Le comité social et économique bénéficie, au titre des œuvres sociales et culturelles, d'un budget défini conformément aux textes en vigueur. ».

Compte tenu des graves répercussions de la crise sanitaire et des mesures de fermeture administrative des lieux de spectacles, les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé décident d'adapter temporairement les seuils de déclenchement des élections au comité social et économique (CSE), fixées à l'[article L. 1111-2 du code du travail](#).

Il est donc inséré à l'article 4.21 les dispositions suivantes :

« Dans un délai de 1 an suivant la fin des mesures générales de restrictions administratives des lieux de spectacles prévues le 30 septembre 2021, si le seuil de déclenchement des élections du comité social et économique n'est pas atteint au sein de l'entreprise, mais qu'il était atteint au 1er janvier 2020, le processus électoral relatif aux élections du comité social et économique sera déclenché et des élections seront organisées. Il est précisé que la date indiquée ci-dessus du 30 septembre 2021 est susceptible d'être modifiée par la CPPNI en fonction de la situation épidémique. »

ART. 3

Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter de la signature du présent avenant et jusqu'à 12 mois après la fin des mesures de restrictions administratives.

ART. 4

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART. 5

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART. 6

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

ART.

Compte tenu des graves répercussions de la crise sanitaire et des mesures de fermeture administrative des lieux de spectacles, et afin de maintenir le dialogue social au sein des entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux décident d'adapter temporairement les seuils de déclenchement des élections au comité social et économique (CSE).

En effet, en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 », les effectifs salariés ont radicalement baissé au sein des entreprises du secteur qui sont susceptibles, de ce fait, de passer sous les seuils réglementaires déclenchant les élections du CSE.

Les partenaires sociaux souhaitent donc que soit pris en compte, jusqu'au terme des restrictions administratives, le calcul des effectifs, tel qu'il existait au sein des entreprises en janvier 2020.

Avenant : Avenant du 1er juillet 2021 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage (article X.1.2)

Source officielle Légifrance

ART.

Il est convenu entre les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes à la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article X. 1.2 « Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage », comme suit :

« Les employeurs déclarent à la caisse de congés payés le personnel artistique et technique qu'ils n'ont pas employé de façon continue pendant les 12 mois précédant la demande de congé en application de l'[article D. 7121-41 du code du travail](#) ⁽¹⁾.

Ils s'acquittent de leurs obligations vis-à-vis de ces personnels en versant la cotisation prévue aux articles [D. 7121-35](#) et [D. 7121-44](#) du code du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'assiette de cotisation à la caisse des congés spectacle est plafonnée à trois fois les minima conventionnels pour tous les artistes. »

(1) 1er alinéa de l'article 10.1.2 modifié étendu sous réserve du respect des articles D. 7121-28 et D. 7121-29 du code du travail qui mentionnent les employeurs concernés par l'obligation d'affiliation à la caisse de congés spectacles.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 2

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF du 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

Les dispositions du présent avenant de révision ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent avenant de révision ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des [dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet avenant de révision fasse l'objet d'un arrêté d'extension. [\(1\)](#)

Le présent accord entrera en vigueur à partir du jour de sa signature et s'appliquera à partir de cette date.

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'article L. 2261-5 visé soit entendu comme étant l'article L. 2261-24 du code du travail.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

SECTION 23

Avenant : Adhésion par lettre du 22 novembre 2021 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART.

UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet Cedex

Bagnolet, le 22 novembre 2021

Par la présente, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), la Fédération UNSA spectacle et communication, vous informe de son adhésion à la [convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant](#) (IDCC 3090), ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.*

Par ailleurs, nous vous informons par la présente que nous adhérons aux associations suivantes :

« Comité d'action sociale et culturelle spectacle vivant privé – CASC-SVP », dont le siège social se situe au 48, rue Saint-Anne, 75002 Paris.

« Fonds commun d'aide au paritarisme du secteur privé du spectacle vivant – FCAP-SVP », dont le siège social se situe au 48, rue Sainte-Anne, 75002 Paris.*

Cette notification est faite à l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de la convention.

La secrétaire générale.

Avenant : Avenant du 28 juin 2022 relatif à la prolongation de l'avenant du 1er juillet 2021 à l'annexe I de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 3 de l'avenant du 1er juin 2021 concernant l'article I. 6 du titre I « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) est modifié ainsi qu'il suit :

« Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2023 au plus tard.

Si les indicateurs économiques notamment issus des données dont dispose l'ASTP (montant des recettes et nombre de représentations) démontraient que le secteur a pu retrouver un niveau d'activité ante crise COVID, les partenaires sociaux s'accordent pour réduire la durée de cet accord et revenir aux conditions initiales de la convention collective. Un bilan d'étape interviendra à cet effet au plus tard le 15 février 2023.

De la même façon, si la situation ne s'améliorait pas d'ici juin 2023, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour négocier de nouveaux aménagements de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacles vivants (IDCC 3090) dans la durée. »

ART. 2

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART. 3

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART. 4

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

ART.

Les partenaires sociaux ont signé unanimement un avenant à l'annexe 1 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 fixant des dispositions dérogatoires pour la période allant du 1er juin au 2021 au 30 juin 2022 au plus tard pour accompagner la reprise du théâtre privé après plusieurs mois sans activité et sans recettes.

Arrivant à l'échéance de l'application de cet avenant, il est constaté que la reprise du secteur n'est toujours pas effective et que la plupart des théâtres privés producteurs se trouvent toujours dans des situations financières très dégradées.

50 % d'entre eux ont encore dû au cours du 1er semestre 2022 limiter le nombre de représentations hebdomadaires ou bien arrêter prématurément l'exploitation de leurs spectacles.

Avec 3 ou 4 représentations par semaine au lieu de 6 en moyenne pour les exploitations en mode continu et avec une jauge réduite et donc des rentrées financières fortement amoindries, la plupart des entreprises de théâtres se trouvent toujours dans l'impossibilité d'amortir les spectacles qu'elles produisent.

Force est de constater que les spectateurs dont les modes de vie peuvent avoir évolué depuis la crise COVID, et qui sont également préoccupés par la situation internationale et les questions de pouvoir d'achat n'ont pas retrouvé le chemin des salles de théâtres.

La reprise de septembre 2022 reste très incertaine et il n'apparaît toujours pas possible pour de nombreux théâtres producteurs d'envisager des exploitations continues avec 6 à 7 représentations par semaine comme cela était jusqu'alors la norme dans les théâtres privés producteurs parisiens.

Certaines dispositions actuelles de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (3090) continuent donc dans ce contexte à rester inadaptées.

Aussi, tant que la reprise ne sera pas effective, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de prolonger pour une nouvelle période l'avenant signé le 1er juillet 2021 visant à modifier temporairement les dispositions de l'article I.6 de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090). Il résulte ainsi du présent accord que de manière temporaire :

- la notion d'exploitation continue définie par son article I.6 s'entend à compter de 4 représentations par semaine (4 inclus) ;
- la rémunération hebdomadaire minimale des artistes interprètes en cas d'exploitation continue prévue par ce même article I.6 est ramenée à 5 fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels. Il est rappelé que la garantie prévue dans son article I.7, du versement à l'artiste interprète d'un minimum de 30 fois son cachet contractuel pour les représentations effectués dans le cadre d'une exploitation continue, est maintenue au cours de cette période temporaire ;
- la notion d'exploitation discontinue prévue dans son article I.6 s'entend jusqu'à 3 représentations par semaine. Le minimum conventionnel des exploitations discontinues prévu à la grille des salaires prévue par l'annexe 1 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) s'applique dans l'attente d'une renégociation plus globale de la grille des salaires et des typologies de spectacles.

Avenant : Avenant n° 2 du 14 juin 2023 relatif à la prolongation de l'avenant du 1er juillet 2021 à l'annexe I de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Toutes les dispositions de l'article 3 « Durée de l'accord » de l'avenant du 1er juin 2021 concernant l'article 1.6 du titre Ier « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) sont supprimées et remplacées par la phrase suivante :

« Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard. »

ART. 2

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART. 3

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART. 4

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

ART.

Les partenaires sociaux ont signé unanimement un avenant à l'annexe 1 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 fixant des dispositions dérogatoires pour la période allant du 1er juin 2021 au 30 juin 2022 afin d'accompagner la reprise du théâtre privé après plusieurs mois sans activité et sans recettes en raison des conséquences de l'épidémie de Covid-19.

La reprise du secteur n'ayant toujours pas été effective et constatant que la plupart des théâtres privés producteurs se trouvaient toujours dans des situations financières très dégradées, les effets de ce même accord ont été prolongés du 1er juillet 2022 jusqu'au 30 juin 2023, par un [avenant n° 1 signé le 28 juin 2022](#).

Parallèlement, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation fin 2022 afin de modifier définitivement les dispositions du titre Ier de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) consacrées aux artistes interprètes. La négociation ayant aboutie à la proposition de signature d'un nouvel accord. Ce dernier en cas de signature n'entrerait en vigueur que le 1er janvier 2024. Les partenaires sociaux ont donc convenu par le présent avenant n° 2, de prolonger une seconde fois les dispositions de l'accord du 1er juin 2021 jusqu'au 31 décembre 2023.

Ainsi, il résulte du présent avenant n° 2 que les conditions d'engagement des artistes interprètes prévues par l'article 1.6 du titre Ier de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) pour la période allant du 1er juin 2021 au 31 décembre 2023, sont les suivantes :

- la notion d'exploitation continue définie par son article 1.6 s'entend à compter de 4 représentations par semaine (4 inclus) ;
- la rémunération hebdomadaire minimale des artistes interprètes en cas d'exploitation continue prévue par ce même article 1.6 est ramenée à 5 fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels. Il est rappelé que la garantie prévue dans son article 1.7, du versement à l'artiste interprète d'un minimum de 30 fois son cachet contractuel pour les représentations effectuées dans le cadre d'une exploitation continue, est maintenue au cours de cette période temporaire ;
- la notion d'exploitation discontinue prévue dans son article 1.6 s'entend jusqu'à 3 représentations par semaine. Le minimum conventionnel des exploitations discontinues prévu à la grille des salaires de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) s'applique dans l'attente d'une renégociation plus globale de la grille des salaires et des typologies de spectacles.

Avenant : Accord du 8 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (annexe I)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

ART.

1.1

Le titre 1er « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) est renommé « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes. Théâtre musical, comédie musicale, opérette et autres spectacles (hors spectacles de théâtre) ».

À la suite du titre Ier désormais intitulé « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes. Théâtre musical, comédie musicale, opérette et autres spectacles (hors spectacles de théâtre) », est inséré le texte suivant introduisant un titre I bis à l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012 :

« Titre Ier bis. Dispositions particulières applicables aux artistes dramatiques. Théâtre

Article 1.23

Qualification des contrats. Durée

Il existe deux types de contrats de travail :

- a) Le contrat à durée indéterminée ;
- b) Le contrat à durée déterminée.

Les cas de recours au CDD sont définis par la loi.

Le recours au CDD d'usage est limité aux contrats suivants :

- contrat conclu "à la pièce", c'est-à-dire pour la durée des représentations du spectacle pour lequel il est conclu ;
- contrat conclu de date à date, avec les mêmes dates de représentations pour toute la distribution.

Si l'artiste-interprète est engagé pour la durée des représentations, il pourra reprendre sa liberté à condition d'avoir obtenu l'accord du producteur et que cet accord et ses conditions soient clairement mentionnés dans le contrat (délai de prévenance, nombre minimal de représentations). Lorsqu'il voudra faire jouer cette clause, l'artiste-interprète devra en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

L'engagement "à la pièce" devra spécifier la date de la première répétition et la date de la première représentation publique, en laissant au producteur une latitude de 20 jours pour préciser (du 1er au 20 janvier par exemple) cette date de première représentation. Si le spectacle n'est pas joué à la date fixée pour cette première représentation, à la fin de cette période, le producteur devra à l'artiste-interprète, à partir de cette date incluse, les appointements prévus à l'engagement, mais l'artiste-interprète devra continuer à répéter au maximum deux services par jour si le producteur le lui demande.

Dans ce cas, les artistes-interprètes percevant, par représentation, un cachet supérieur à trois fois le minimum du rôle ou de l'emploi, verront leur cachet limité à une somme égale à trois fois le minimum prévu dans la grille des minima du titre VII de la présente annexe. Cette dernière disposition ne pourra intervenir que si le théâtre, durant cette période, ne continue pas à exploiter le spectacle précédent.

Cas particulier : pour les distributions dont certains rôles sont joués en alternance par plusieurs artistes, les contrats de travail devront préciser de façon explicite les modalités de cette alternance.

Il est précisé que lorsque la rémunération des artistes-interprètes est effectuée au cachet, c'est-à-dire forfaitairement, les heures dites d'équivalence, prises en compte pour l'ouverture des droits par les organismes sociaux, ne correspondent pas au nombre d'heures de travail effectif.

Article 1.24

Signature et remise des contrats

Le producteur et l'artiste sont tenus de signer un contrat d'engagement, étant précisé que, préalablement à cet engagement, 3 auditions ou 3 lectures de la pièce ne constituent pas une répétition.

Outre le titre (définitif ou provisoire) de l'œuvre et les mentions obligatoires pour tous les types de contrats, ce contrat doit notamment comporter :

- a) La durée minimale pour laquelle il est conclu, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis (engagement "à la pièce") ;
- b) Le ou les rôles pour lequel il est conclu ;
- c) La mention de la présente annexe de la convention collective ;
- d) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- e) La date de la première répétition, avec un battement de 5 jours ;
- f) La date de la première représentation, avec un battement de 20 jours ;
- g) Une indication du plan de travail prévu pour la période des répétitions ;
- h) Le montant du cachet ou de la rémunération mensuelle, que cette dernière soit définie en nombre d'heures ou en cachets, et, s'il y a lieu, de ses différentes composantes, les primes diverses et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat ;
- i) Le numéro de licence de producteur de l'employeur en cours de validité et la date de son renouvellement ;
- j) Le ou les lieux où seront données les représentations ;
- k) Une clause sur les captations de durée inférieure à 3 minutes dès lors qu'il ne s'agit pas d'une œuvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés civiles d'auteurs et qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ ou du spectacle à titre promotionnel.

Il devra être signé par les deux parties au plus tard avant la première répétition.

Le contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement. Il sera rédigé au minimum en 2 exemplaires, chaque partie en conservant un exemplaire.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les exemplaires de sa proposition de contrat que l'artiste-interprète devra retourner, dûment signés, dans un délai maximal de 15 jours. L'employeur devra ensuite retourner les exemplaires revenant à l'artiste-interprète dûment signés dans un délai de 8 jours.

Article 1.25
Clause d'essai

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée dans le contrat. Le producteur ne peut signer à la fois qu'une clause d'essai par rôle ou poste de travail. Elle est renouvelable avec l'accord des parties, sauf en ce qui concerne les artistes chorégraphiques.

La durée de la clause d'essai ne peut être supérieure à 7 jours à compter de la première répétition de l'artiste-interprète. Pendant ces 7 jours, l'employeur ou l'artiste-interprète pourront exiger 5 services de répétition.

La maladie dûment constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai la suspend pour un maximum de 5 jours.

Le non-respect par le producteur de ses obligations au sujet de la période d'essai annule la clause d'essai.

Le non-respect par l'artiste-interprète de ses obligations au sujet de la période d'essai est considéré comme une rupture de son fait pendant la période d'essai.

Article 1.26
Lieu des représentations

En cas de sinistre rendant impossibles les représentations dans le ou les lieux prévus au contrat, l'artiste-interprète pourra être amené à exécuter son contrat dans un nouveau lieu, accessible par les transports urbains.

Article 1.27
Repos hebdomadaire

En application des [articles L. 3132-2 du code du travail](#), tout artiste-interprète bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 et suivants, soit, au jour de la signature, 11 heures. Ce repos devra être obligatoirement pris chaque semaine.

Le jour de repos de chaque artiste-interprète, qu'il soit collectif ou par roulement, devra être précisé dans le bulletin de service dès la première représentation.

Si, au cours d'un spectacle, le producteur décide de remplacer le jour de repos hebdomadaire collectif par un jour de repos hebdomadaire par roulement, la notification devra en être faite aux artistes-interprètes au moins 2 semaines à l'avance, en précisant le jour de repos individuel de chaque artiste-interprète.

Le repos hebdomadaire fixé par l'employeur pourra être suspendu et reporté dans un délai de 4 semaines uniquement dans les deux cas ci-après :

- a) À l'occasion des jours fériés légaux ou de manifestations exceptionnelles ;
- b) À l'occasion d'un incident technique interdisant la représentation dans des conditions normales.

La date du report sera mentionnée dans le bulletin de service en même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum 1 semaine franche à l'avance pour le a ci-dessus.

Article 1.28
Volume d'emploi et rémunération des représentations

Comme le précise son préambule, les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation " hors tournées ".

Il est rappelé que l'exploitation " hors tournées " s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos ou d'inactivité. Lorsqu'un spectacle produit et diffusé dans le cadre d'une tournée est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 jours, il est alors réputé être exploité en " hors tournées ".

Comme le rappelle l'article 2.3 des clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lesquels elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 200 places ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de 201 à 300 places ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de 301 à 600 places ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux dont la jauge est égale ou supérieure à 601 places.

Les partenaires sociaux se sont également accordés pour définir des niveaux de rémunération selon le volume d'emploi garanti par l'employeur aux salariés.

Les modalités de rémunération de l'artiste peuvent être ainsi définies selon 2 types :

– soit sous forme de cachets dans le cadre d'un volume d'emploi sur une période pouvant aller jusqu'à 3 mois (ou 90 jours calendaires),

Il est entendu que le volume d'emploi garanti et les minima y afférents peuvent s'entendre jusqu'à 3 productions différentes jouées sur la période.

– soit dans le cadre d'un engagement mensuel, dès lors que le contrat est conclu pour une période au moins égale à 2 mois (ou 60 jours calendaires).

Les rémunérations minimales applicables aux artistes dramatiques engagés pour un rôle sont définies au titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

1.28.1. Volume d'emploi sur une période pouvant aller jusqu'à 3 mois (ou 90 jours calendaires). Rémunération au cachet

Les minima définis au titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe sont définis selon 3 catégories de volumes d'emploi :

- jusqu'à 24 représentations ;
- de 25 à 48 représentations ;
- pour 49 représentations et plus.

Il est entendu que si la période d'emploi devait se poursuivre au-delà d'une période de référence pouvant aller jusqu'à 3 mois (ou 90 jours calendaires), les minima applicables seraient ceux définis pour la première période d'emploi quelle que soit la durée du contrat, dès lors que les minima sont respectés en observant la période glissante de 90 jours.

1.28.2. Engagement mensuel

La mensualisation n'est possible que pour un engagement d'une durée minimum de 2 mois civils ou 60 jours calendaires.

Il est convenu que la base de rémunération d'un contrat mensualisé s'entend pour 24 représentations au maximum par mois (ou sur une période calendaire de 30 jours) et qu'au-delà, chaque représentation supplémentaire doit donner lieu à une rémunération d'un montant de 1/ 24e de la rémunération mensuelle.

Il est également convenu que chacune des représentations effectuées au cours des mois civils possiblement incomplets de début ou de fin de contrat seront rémunérées sur la base de 1/ 24e de la rémunération mensuelle prévue au contrat.

Le salaire mensuel pourra être indifféremment déclaré en heures correspondant à un temps plein de 151,67 h ou bien en cachets en fonction du nombre de représentations effectuées dans le mois.

1.28.3. Dispositions spécifiques

Pour les spectacles produits et exploités dans un théâtre de 601 places et plus, une fois les frais de création, de montage et de promotion du spectacle amortis, dans le respect de la transparence et de la confidentialité, les artistes auront la garantie de percevoir un salaire majoré de 10 % à partir de la date d'atteinte de ce point d'amortissement et tant que le niveau de fréquentation restera supérieur à 60 %. Cette disposition ne s'applique pas pour les artistes dont le contrat prévoit déjà une clause d'intéressement.

Pour tous les spectacles courts " jeune public " d'une durée de moins d'1 h 10, pouvant être joués consécutivement ou avec une interruption maximale d'une durée de moins de 2 heures, les artistes pourront percevoir 1 cachet pour les 2 représentations pour les spectacles dont le début des représentations est fixé jusqu'à 18 heures inclus. Dans ce cas, le cachet pour 2 représentations correspondra au minimum à 150 % des minima de la grille prévue par le titre VII de la présente annexe.

De même pour les autres spectacles courts de moins de 50 minutes, pouvant être joués consécutivement ou avec une interruption maximale d'une durée de moins de 2 heures, les artistes pourront percevoir 1 cachet pour les 2 représentations. Dans ce cas, le cachet pour 2 représentations correspondra au minimum à 150 % des minima de la grille prévue par le titre VII de la présente annexe.

Article 1.29 Répétitions

Le début de la période de répétition doit être indiqué dans le contrat d'engagement, avec un battement de 5 jours, ainsi que la date de la première représentation publique, avec un battement de 20 jours.

Il ne pourra y avoir, exception faite des 5 jours précédant la générale ou la première représentation, plus de deux services de répétition par artiste-interprète et par jour, les leçons de danse et de chant pouvant avoir lieu en supplément pour les artistes dramatiques.

Article 1.30 Durée des répétitions et des pauses

Les journées de répétition ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures par jour, pauses comprises.

La durée maximale d'une répétition est fixée à 4 heures pour les artistes dramatiques et lyriques et, sauf répétitions d'ensemble, à 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

Il devra exister un intervalle d'au moins 2 heures entre la fin de la répétition et le début du spectacle, sauf les 5 jours précédant la " générale " ou la " première " si la " générale " a lieu après elle. Dans ce cas, une pause de 1 demi-heure doit être accordée après 4 heures de travail pour les artistes dramatiques et lyriques et après 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes chorégraphiques et lyriques : cette pause sera prise collectivement.

Article 1.31 Répétitions générales

Pour tout nouveau spectacle, deux répétitions rémunérées pourront être données par les artistes-interprètes en présence d'un public majoritairement invité, sans toutefois que le nombre de places payantes puisse excéder 30 % de la jauge de la salle. L'une de ces deux répétitions publiques pourra avoir lieu le jour de relâche habituel du théâtre, notification en étant faite au minimum 1 semaine franche à l'avance.

Après interruption ou relâche annuelle, lors de la reprise d'une pièce, il ne peut être donné de répétition publique.

Article 1.32

Cours

Les cours particuliers de danse, de chant et d'escrime nécessités par les particularités du rôle de l'artiste-interprète seront rémunérés au même titre que les répétitions de l'artiste-interprète pendant 15 jours comportant au moins 15 leçons. Si, au bout de ces 15 jours, l'artiste-interprète ne sait pas le texte, la musique ou la chorégraphie le producteur aura la faculté d'exiger de lui qu'il prenne ses leçons sans recevoir aucune rémunération.

Article 1.33

Rémunération des répétitions

1.33.1. Cas général

Une rémunération est due à tout artiste-interprète pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la direction moins de 72 heures avant sa programmation et qu'il n'est pas reporté dans la même journée, il reste dû à l'artiste.

La rémunération des services de répétition est définie au titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

Les répétitions peuvent être rémunérées en cachet et/ ou en heures.

Un cachet journalier de répétition pourra compter pour 1 ou 2 services de répétitions par jour, selon les cas suivants :

- soit un service unique d'un maximum de 4 heures ;
- soit deux services d'une durée maximale cumulée de 6 heures.

Si un 3e service de répétition devait être programmé dans une même journée, il serait obligatoirement rémunéré en sus et en heures à raison de 2 heures minimum selon le taux horaire prévu par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

L'artiste aura la garantie de recevoir un forfait minimum de cachets de répétition selon les cas suivants :

- a) Création de spectacles (hors jeune public et seul en scène) : 10 cachets de répétition minimum porté à 15 pour les artistes convoqués à l'ensemble des répétitions ;
- b) Création de spectacles jeune public et seul en scène : 10 cachets de répétition minimum ;
- c) Reprise de spectacle : 5 cachets de répétition minimum.

Les répétitions en sus des forfaits garantis aux a, b et c pourront être rémunérées en cachets ou en heures selon la durée des services supplémentaires nécessaires au spectacle dans les conditions prévues par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

Si l'artiste est déjà engagé sur un premier spectacle, les répétitions programmées pour un nouveau spectacle les jours de représentation du premier spectacle pourront être rémunérées uniquement en heures selon les montants prévus par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe. Ces services de répétitions ne devront pas excéder une durée de 4 heures. Par ailleurs, les forfaits de répétition payés en cachets de répétition seront alors ramenés respectivement à 6 pour le cas a, 3 pour le cas b et 1 pour le cas c évoqués ci-dessus. Il sera par ailleurs garanti 5 services de répétition de 2 heures payés selon le taux horaire prévu par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe. La rémunération garantie au titre des représentations prévue par l'article 1.34 du présent titre s'applique également dans ce cadre.

Au cas où la répétition se terminerait au-delà de 0 h 15, le producteur devrait prendre toutes dispositions utiles pour assurer le retour des artistes-interprètes à leur domicile.

Dans la limite de la durée légale du travail, pendant 1 semaine après la première représentation si des changements, coupures, raccords ou mises au point d'interprétation sont jugés nécessaires, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter.

1.33.2. Reprise de rôle ou raccord

Si, en cours de représentation, une répétition est nécessaire pour une reprise de rôle ou pour la bonne tenue du spectacle, l'artiste-interprète sera tenu de venir répéter, sous réserve de justifier d'engagements professionnels pris par ailleurs.

Dans ces cas, et dans la limite d'un seul service de répétition par jour n'excédant pas 2 heures, l'artiste percevra uniquement le cachet dû pour la représentation. Pour tout dépassement de cette durée, le service de répétition sera rémunéré, dans les conditions prévues par l'article 1.33.1 de la présente annexe ; sauf pour les artistes dont la rémunération est supérieure à 300 % du cachet minimal de leur rôle ou de leur emploi.

Article 1.34

Nombre de représentations garanties

1.34.1. Création de spectacle (hors " jeune public " et " seul en scène ") :

- si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 15, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir une rémunération au moins égale à 15 fois le cachet de la représentation prévu par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;
- si le nombre de jours de répétition est supérieur à 15 et inférieur à 30, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir un nombre équivalent de

cachets de représentation prévus par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;
– au-delà du 30e jour de répétition, l'artiste-interprète recevra un cachet de représentation par jour travaillé se poursuivant dans un cadre de répétition.

Sont pris en considération les jours de répétition effectués entre la première répétition de l'artiste-interprète et la première représentation publique de la pièce, non compris le jour de repos hebdomadaire.

1.34.2 Création de spectacle " jeune public " et " seul en scène " :

- si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 10, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir une rémunération au moins égale à 10 fois le cachet de représentation prévu par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;
- si le nombre de jours de répétition est supérieur à 10, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir un nombre équivalent de cachets de représentation prévus par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;

1.34.3. Cas particuliers :

- les dispositions des articles 1.34.1 et 1.34.2 ne s'appliquent pas en cas d'exploitation d'un spectacle déjà créé ou en cas de reprise de celui-ci nécessitant de nouvelles répétitions ou des raccords ;
- *les dispositions des articles 1.34.1 et 1.34.2 ne s'appliquent pas si l'artiste est engagé pour le remplacement d'un autre artiste absent pour maladie ou accident du travail. Dans ce cas, les parties auront, dans le respect des dispositions relatives aux CDD de droit commun, à négocier un contrat de gré à gré.* [\(1\)](#)

Article 1.35

L'artiste-interprète doit impérativement :

- se conformer aux indications portées au tableau de service pour le bon déroulement du spectacle et au règlement intérieur du théâtre dans lequel il joue ;
- ne pas modifier, de sa propre autorité, durant toute la durée des représentations, le texte, la mise en scène, la musique, la chorégraphie, le chant, et il devra respecter les indications de mise en scène et d'interprétation qui lui auront été données au cours des répétitions et des premières représentations ;
- s'habiller et se maquiller selon les indications du metteur en scène ou de la direction pour toute la durée des représentations ;
- ne se produire pendant la durée de son contrat sur une autre scène, radio, télévision, cinéma, post-synchronisation, etc., que dans la mesure où ces activités annexes sont compatibles avec les obligations du contrat et la législation en vigueur.

L'artiste-interprète devra se présenter au théâtre au moins 30 minutes avant le début du spectacle.

Article 1.36

Reprise de représentations dans le délai de 4 mois

Une reprise des représentations dans un délai de moins de 4 mois après la dernière représentation pourra avoir lieu aux mêmes clauses et conditions que dans le contrat initial, à condition que le producteur garantisse au moins 50 nouvelles représentations.

Cette disposition s'applique exclusivement si le contrat initial est signé " pour la durée des représentations " et si elle y est expressément prévue.

Le producteur devra informer l'artiste-interprète de la date de reprise au moins 21 jours avant la fin de la première série de représentations.

Article 1.37

Préavis de fin de représentation

En dehors du cas traité à l'article 1.36, dans le cas des contrats signés " pour la durée des représentations ", le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par note au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours calendaires avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation.

Article 1.38

Cas de force majeure

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes-interprètes seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

Article 1.39

1er Mai

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire.

Article 1.40
Sécurité des effets personnels

Chaque artiste-interprète doit avoir à sa disposition soit une loge personnelle, soit un placard individuel fermant à clé dans une loge collective.

L'artiste-interprète étant dans l'obligation de déposer dans sa loge tous les objets et vêtements personnels, l'employeur devra les assurer contre les risques de vol, incendie, détérioration, destruction ou disparition pour quelque cause que ce soit, sous réserve d'établir, s'il y a lieu, une négligence mettant en cause la responsabilité de l'artiste-interprète.

L'employeur ne saurait toutefois être appelé en garantie que pour des objets strictement nécessaires à l'habillement de l'artiste-interprète. Dans le cas où un artiste souhaiterait garantir d'autres objets, il devra en aviser l'employeur et en déclarer leur valeur. L'employeur pourra se réserver le droit d'en refuser la garantie ou de plafonner l'assurance spéciale qu'il pourrait être amené à prendre à ce sujet.

Article 1.41
Exercices périlleux

Au cas où le rôle interprété par l'artiste comprendrait un exercice périlleux (cascade, duel, bagarre, saut, envol) et, d'une façon générale, tout jeu de scène pouvant présenter un risque grave pour l'intégrité physique de l'artiste, le producteur sera tenu de souscrire, au bénéfice de l'artiste-interprète, une assurance complémentaire à celle de la sécurité sociale et garantissant un capital invalidité permanente ou décès payable à l'assuré ou à ses ayants droit. Ce capital garanti devra être au moins égal à 1 500 fois le cachet minimal du rôle dramatique de plus de 100 lignes dans les théâtres de plus de 400 places.

Les partenaires sociaux souhaitent confier la couverture de ces risques au groupe Audiens en complément de l'accord prévoyance des intermittents déjà existant. (2).

Article 1.42
Maladie et accident du travail

Si l'artiste-interprète est incapable de remplir son service, ses salaires sont suspendus.

En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète devra en informer immédiatement le producteur et transmettre l'arrêt de travail de son médecin, et éventuellement se soumettre à la visite d'un médecin désigné par le producteur.

En cas de désaccord entre le médecin de l'artiste-interprète et celui du producteur, ils se feront départager par un troisième médecin expert nommé par voie judiciaire.

S'il s'agit d'un accident du travail, les parties signataires déclarent s'en rapporter à la loi.

Le remplaçant de ce salarié sera embauché en CDD de remplacement si son contrat ne court pas jusqu'au terme prévu de l'exploitation du spectacle. Il ne bénéficie pas de la garantie prévue par les articles 1.34.1 et 1.34.2 de la présente annexe.

Article 1.43
Grossesse

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec le rôle, le producteur, l'artiste-interprète et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste-interprète devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

Article 1.44
Salaires minimaux

Les salaires minimaux des artistes-interprètes se répartissent dans la grille des salaires conventionnels prévue par le titre VII de la présente annexe. »

(1) Le 2e alinéa de l'article 1.34.3 aux termes duquel le salarié placé a priori dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise ne percevrait pas les mêmes droits en termes de garantie de rémunération, est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1, ainsi que des articles L. 3221-2 à L. 3221-4 du code du travail. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(2) Le 2e alinéa de l'article 1.41 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à la jurisprudence du Conseil constitutionnel (décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013) et aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013, selon lesquelles les branches professionnelles peuvent procéder à la recommandation d'organismes assureurs mais pas à leur désignation. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART. 1.3 La grille de rémunération « Théâtre » du titre VII « Salaires minimaux » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

Théâtre		Rémunération au cachet (Nombre de représentations sur une période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires)			Salaire mensuel [1]
		Jusqu'à 24	De 25 à 48	Plus de 48	Pour 24 rep/ mois
Rôle (artiste dramatique)	Salles jusqu'à 200 places	118 €	100 €	86 €	2 000 €
	Salles jusqu'à 300 places	125 €	106 €	94 €	2 184 €
	De 301 à 600 places	140 €	119 €	105 €	2 448 €
	Plus de 600 places	155 €	132 €	116 €	2 712 €

[1] Le salaire mensuel est applicable dès lors que l'engagement est prévu pour une période de 2 mois minimum ou 60 jours calendaires. Au-delà de 24 représentations par mois, chaque représentation supplémentaire donnera lieu à un cachet d'un montant de 1/ 24^e de la rémunération mensuelle. Le salaire mensuel pourra être indifféremment déclaré en heures correspondant à un temps plein de 151,67 heures ou bien en cachets en fonction du nombre de représentations effectuées dans le mois.

Répétition :

- cachet de répétition (pour 1 ou 2 services de répétition dans la même journée) : 83 € ;
- services de répétition (2 heures minimum) : 13,83 € de l'heure. »

Les autres grilles prévues par le titre VII « Salaires minimaux » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ne sont pas modifiées et demeurent applicables à l'exception des mentions « (1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur. Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations. » qui est supprimée et « (6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe I. » qui est remplacée par « (6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens et les artistes dramatiques précisées dans l'annexe I. »

ART. 2

ART. 2.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2024.

ART. 2.2

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART. 2.3

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

ART.
2.4

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles [L. 2261-3](#), [L. 2261-4](#), [L. 2261-5](#) et [L. 2261-6](#) du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'[article L. 2231-1 du code du travail](#), ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), à la diligence de son ou de ses auteurs.

ART.
3

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), et compte tenu du tissu économique de la branche du spectacle vivant privé, composé à 99 % d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
4

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

En application des dispositions des articles [L. 2261-15](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

Les partenaires sociaux ont convenu de modifier certaines dispositions de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, afin d'adapter ses dispositions aux évolutions de ce secteur.

Avenant : Accord du 22 novembre 2023 relatif à la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

ART.
2

Afin d'avoir une approche commune des faits relevant de violences sexuelles et agissements sexistes et de leur cadre juridique (harcèlement sexuel, propos et agissements sexistes, violences au travail et de la discrimination...), il est convenu de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous les acteurs de la branche. Celles-ci sont précisées dans l'annexe 1 du présent accord.

ART.
3

L'ensemble des missions en matière de prévention des violences sexuelles et agissements sexistes s'exercent en partie au sein de l'entreprise et en dehors de celle-ci.

Sans que cette liste soit complètement exhaustive, plusieurs acteurs peuvent être impliqués dans la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes :

L'employeur/ les personnes en charge des ressources humaines

De manière générale, conformément aux dispositions des articles [L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#) du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En matière de violences sexuelles et agissements sexistes, l'employeur doit prendre en compte les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, dans le cadre de sa démarche de planification de la prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, l'[article L. 1153-5 du code du travail](#) précise que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. À cet effet, l'[article L. 1153-5-1 du code du travail](#) rappelle que dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, et en plus du référent désigné parmi les membres du CSE, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En application de ces dispositions, les personnes en charge des ressources humaines peuvent au sein de l'entreprise être en mesure de participer au renforcement de l'information et/ ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement et violences sexuelles ainsi que sur les agissements sexistes. En exécution des directives en la matière de l'employeur, elles mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement et de violence au travail.

Le comité social et économique (CSE)

Pour rappel, le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise d'au moins 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Conformément aux [dispositions de l'article L. 2312-1 du code du travail](#), ses missions varient en fonction de la taille de l'entreprise :

Dans les entreprises entre 11 et 49 salariés ([articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail](#)) :

La délégation du personnel au comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En outre, le comité social et économique dispose d'un droit d'alerte. Si un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus ([articles L. 2312-8 et suivants du code du travail](#)) :

Outre les missions mentionnées ci-dessus pour les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, le comité social et économique est doté notamment des compétences supplémentaires suivantes :

- il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ;
- le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée ;
- il émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Son rôle est notamment prévu par les [dispositions de l'article L. 2312-9 du code du travail](#). En matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique peut, entre autres :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du comité social et économique (CSE)

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Outre le crédit d'heures de délégation alloué au référent pour son mandat d'élu au CSE, il bénéficie également d'un crédit supplémentaire annuel pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes, des violences et du harcèlement dans les conditions suivantes :

- pour les entreprises de moins de 20 salariés : 7 heures ;
- pour les entreprises de 21 à 49 salariés : 14 heures ;
- pour les entreprises de plus de 50 salariés : 21 heures.

En cas d'enquête interne prévue à l'article 4.2 du présent accord, les heures effectuées par ce référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne seront pas décomptées de ses heures de délégation.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues notamment par les [articles L. 2315-16 à L. 2315-18 du code du travail](#).

Il est notamment rappelé que la durée de formation est d'un minimum de cinq jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de mandat, la formation pour chaque membre de la délégation au CSE est d'une durée minimale de trois jours. Le financement de ces formations est pris en charge par l'employeur. Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Conseillers conventionnels des salariés

L'article 4.3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant a mis en place un dispositif de conseillers conventionnels des salariés afin d'instaurer une représentation des salariés dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de comité social et économique ou pour les entreprises d'au moins onze salariés qui n'ont pas eu de candidats aux élections du CSE faisant l'objet d'un procès-verbal de carence.

Les salariés ou l'employeur peuvent choisir de faire appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés, dans les conditions prévues par l'article 4.3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. [\(1\)](#)

Dans le cadre de leur mission, définie par l'article 4.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les conseillers conventionnels des salariés peuvent être amenés à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur notamment pour des faits de harcèlement sexuel, de violences sexuelles et d'agissements sexistes. [\(1\)](#)

La liste des conseillers conventionnels des salariés est intégrée dans la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (<https://www.spectaclelivantprive.org/>).

Services des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Les services des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (contrôle et inspection du travail) peuvent également informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.

Service de prévention et de santé au travail dont Thalie Santé

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention, de harcèlement et de violence au travail. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur peut demander la participation des services de prévention et de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, pour la réalisation d'actions de prévention, ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de chaque entreprise.

Les représentants syndicaux et sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise

Le cas échéant en liaison avec le CSE, ils sont forces de proposition à l'intérieur de l'entreprise sur les mesures et décisions que peut prendre l'employeur.

Les organisations syndicales et patronales de la branche

Par leurs initiatives en propre ou en commun, elles contribuent à l'information et à la formation des employeurs et des salariés. Partout où elles siègent et négocient, elles s'efforcent de contribuer à la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes.

Comité d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail et à l'environnement de branche (CHSCTE)

L'article 15.5 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (CCN SVP) prévoit la mise en place d'un comité d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail et à l'environnement de branche.

Une fois mis en place, ce dernier sera compétent sur les questions de violences sexuelles et agissements sexistes.

(1) Les alinéas 2 et 3 de l'item « Conseillers conventionnels des salariés » sont étendus sous réserve que leur mission, telle que définie à l'article 4.3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, soit exclusivement exercée dans les situations où le code du travail n'a pas confié la possibilité, pour le salarié, de se faire assister par les personnes limitativement mentionnées aux articles L. 1232-7

ART.
3.2

Afin de prévenir les actes de violences sexuelles et agissements sexistes au travail, le présent accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail des salariés.

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord doit informer par tous moyens les salariés des engagements pris (au niveau de l'entreprise ou de la branche).

La branche professionnelle met à disposition un certain nombre d'outils pratiques à destination des entreprises concernant les violences sexuelles et agissements sexistes. Ces outils pourront être modifiés pour intégrer les évolutions réglementaires et être enrichis dès que nécessaire. Cette documentation est mise à la disposition des salariés de l'entreprise. Cette « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » est disponible sur le site internet consacré à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant : www.spectaclelivantprive.org.

ART.
3.2.1

Règlement intérieur

Il est rappelé que le règlement intérieur (obligatoire dans toute entreprise d'au moins 50 salariés, [article L. 1311-2 du code du travail](#)), auxquels tous les salariés ont accès, comprend les dispositions relatives au harcèlement sexuel prévues par l'[article L. 1153-5 du code du travail](#), les définitions du harcèlement sexuel, la notion de récurrence des faits et de la situation de faiblesse, ainsi que les informations relatives à la cellule d'écoute, les coordonnées du ou des référents harcèlement sexuel au sein de l'entreprise ou des conseillers conventionnels des salariés.

Les entreprises relevant du champ du présent accord et qui sont soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mettre à jour conformément aux dispositions légales et du présent accord. Le règlement intérieur fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le règlement intérieur fixe les sanctions afférentes aux situations de harcèlement sexuel qui peuvent aller jusqu'au licenciement du salarié pour faute grave. Il doit également préciser les voies de recours civiles et pénales ouvertes aux victimes de violences sexuelles ainsi que d'agissements sexistes.

Un modèle de clause spécifique à intégrer au règlement intérieur est disponible depuis la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » téléchargeable depuis le site de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectaclelivantprive.org).

Fiche d'information

Lors de la transmission du contrat de travail, il sera communiqué au salarié une fiche informative relative à la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes au sein de l'entreprise. Cette fiche reprend les informations prévues dans le modèle élaboré par les partenaires sociaux de la branche sous la forme d'un document papier imprimé recto-verso format A4 au minimum ou adressée en format dématérialisé.

Concernant les salariés intermittents, cette fiche sera communiquée au salarié avant le début de la période d'exécution du premier contrat de travail de l'année, et au plus tard lors de la transmission du premier contrat de travail de l'année.

Outre les obligations d'affichage définies à l'article L. 1153-5 du code du travail, cette fiche est apposée dans chaque loge pour les artistes et dans les locaux techniques pour le personnel technique sous la forme d'un document A3.

Un modèle de fiche d'information est intégré dans la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (<https://www.spectaclelivantprive.org/>).

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Il est rappelé que chaque entreprise doit être dotée d'un document unique d'évaluation des risques professionnels qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou des établissements, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise. Il est rappelé que l'outil Odalie est mis à disposition des entreprises par Thalie Santé pour les accompagner dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le document unique participe de la politique de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux (RPS) et des violences sexuelles et agissements sexistes pour les personnels permanents et intermittents.

Ce document sera facilement accessible pour tous les salariés.

ART.
3.2.2

La loi impose la mise en place d'un plan de prévention en cas d'intervention d'une entreprise extérieure auprès d'une entreprise utilisatrice en vue d'une activité sur un même lieu de travail. Le plan de prévention récapitule l'ensemble des risques liés à l'activité de plusieurs entreprises concourant à la même opération ainsi que les mesures de prévention mises en place au regard de ces risques ([articles R. 4512-6 à R. 4512-12 du code du travail](#)).

ART.
3.3

Les entreprises veillent à la formation et à la sensibilisation dans le cadre de la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes dans l'entreprise.

Au niveau de la branche :

La fiche informative sur les violences sexuelles et agissements sexistes au travail sera examinée chaque année par les partenaires sociaux et transmise aux entreprises.

Au niveau des entreprises :

- l'entreprise favorisera l'organisation de formations relatives à la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes à destination de l'ensemble des salariés ;
- les entreprises dotées de représentants du personnel et/ou d'un référent en matière de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes prévoient une formation à destination de ces intervenants.

ART.
4

Cet article détaille la procédure à mener au sein de l'entreprise dans le cas où des faits de violences sexuelles et agissements sexistes sont signalés. Il est rappelé que la procédure détaillée par cet article n'a pas pour objet de se substituer au dépôt d'une plainte ou à la mise en œuvre de toute action en justice par la victime ; ou de conditionner la mise en œuvre de telles actions. Parallèlement à la procédure décrite ci-après, la victime est donc libre de mener toute action en justice qu'elle jugera nécessaire.

ART.
4.1

ART.
4.1.1

Sont visés par les dispositions prévues par le présent accord, les victimes et les personnes mises en cause en matière de violences sexuelles et agissements sexistes, dès lors qu'elles sont salariées de l'entreprise au sein de laquelle les faits sont signalés, et ce, quelle que soit la nature de leur contrat (CDD, CDD d'usage, CDI...) et leur durée, que ce même contrat soit en cours d'exécution ou arrivé à son terme au moment du signalement.

ART.
4.1.2

Le signalement à l'employeur ou aux personnes en charge des ressources humaines, de violences sexuelles ou agissements sexistes, peut être effectué par tout moyen et par l'intermédiaire de toute personne qu'elle soit salariée ou non de l'entreprise, dont notamment : victime, témoin, représentant élu du personnel, délégué syndical, conseiller conventionnel des salarié...

ART.
4.1.3

Dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de violences sexuelles et agissements sexistes survient en lien direct avec le travail, une procédure de signalement appropriée doit être mise en place par l'employeur en concertation avec les institutions représentatives du personnel et/ou le ou les référents en matière de violences sexuelles et agissements sexistes s'ils existent, afin d'identifier, de comprendre et de traiter ces situations.

Le salarié dont le contrat est arrivé à son terme au moment du signalement, est encouragé à se manifester auprès de l'employeur dans la mesure du possible dans un délai raisonnable afin de faciliter le travail d'enquête et notamment la collecte de tous éléments attestant de l'existence de violences sexuelles ou agissements sexistes.

La procédure de signalement peut s'articuler autour des axes suivants :

Accuser la réception du signalement

Afin de procéder rapidement à son analyse, tout signalement (oral ou écrit) doit faire l'objet d'une transmission à l'employeur ou aux personnes en charge des ressources humaines.

L'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines ayant été destinataires de ce signalement en accuse bonne réception. À cette occasion, il sera fait à l'auteur du signalement un rappel des droits en la matière (remise du guide du ministère du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », disponible depuis la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » téléchargeable depuis le site <https://www.spectacle vivant prive.org/>. Si besoin, il lui sera rappelé la nécessité de rassembler des éléments de preuves étayant les faits dénoncés.

La personne mise en cause ne peut pas recevoir de signalement.

Échanges avec l'auteur du signalement

L'employeur ou la personne en charge des ressources humaines peut convier l'auteur du signalement afin de recueillir dans un cadre confidentiel des observations complémentaires de ce dernier. L'auteur du signalement pourra être accompagné par toute personne de son choix.

Le signalement se fera de préférence à l'écrit, mais s'il doit être réalisé à l'oral, l'employeur prendra soin de consigner par écrit les propos énonçant les faits signalés.

Après relecture du contenu du signalement, la personne entendue aura la possibilité de demander à ce que des modifications ou ajouts soient apportés. Il lui sera remis à cette occasion une copie de cette déclaration contre décharge.

Le cas échéant, les frais de déplacement engagés par la personne entendue pour répondre à l'invitation seront remboursés par l'employeur (base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème).

ART.
4.1.4

Parallèlement, et conformément aux dispositions légales en la matière, lorsqu'il existe un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, tout salarié peut se retirer d'une telle situation en usant de son droit de retrait, dont les modalités sont prévues par les [articles L. 4131-1 et suivants du code du travail](#).

ART.
4.1.5

À l'occasion de ce signalement, l'employeur rappellera l'existence de la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture.

Elle est destinée aux victimes et aux témoins de viol, de harcèlement sexuel et de violences sexistes et sexuelles dans la culture, en milieu professionnel.

Les personnes contactant la cellule seront orientées vers :

- des psychologues-cliniciens expérimentés ;
- une consultation juridique spécialisée.

La cellule d'écoute, dont Audiens est l'opérateur, garantit la confidentialité et l'anonymisation des appels des femmes et des hommes professionnels de la culture, partout en France.

Les coordonnées de la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture/Audiens sont intégrées dans la « Boîte à outils sur les violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (www.spectacle vivant prive.org).

ART.
4.2

Sur la procédure d'enquête interne, le guide du ministère du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » est intégré dans la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (<https://www.spectacle vivant prive.org/>).

La branche professionnelle invite les entreprises à mettre en place une méthode d'enquête interne en suivant les indications suivantes :

Rappel des objectifs de l'enquête

L'objectif de l'enquête est d'établir la réalité des faits allégués de violences sexuelles et agissements sexistes suite à un signalement.

L'ouverture d'une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, même si elle peut en être le préalable.

Les principes fondamentaux devant être respectés durant la réalisation de l'enquête

Durant toute la réalisation de l'enquête, celle-ci devra être menée dans le respect des principes de discrétion, de célérité, de confidentialité, de respect de la vie privée et de la dignité des personnes impliquées. Ces dernières doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable dans le respect du contradictoire.

Dès réception du signalement visant des faits de violences sexuelles et agissements sexistes, l'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines déclenchent une procédure d'enquête interne dans les meilleurs délais, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD), sa durée, même si la période d'exécution du contrat de travail des personnes victimes ou mises en cause est terminée.

L'employeur veille à ce que le temps de l'enquête n'excède pas la durée de la prescription des faits prévue par l'[article L. 1332-4 du code du travail](#) (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) applicable en matière de procédure disciplinaire.

Les acteurs pouvant instruire l'enquête

L'enquête interne pourra être diligentée soit par :

- l'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines ;
- une équipe paritaire ;
- un prestataire extérieur.

Dans le cas où l'enquête sera effectuée par une équipe paritaire, celle-ci sera composée de membres de la direction et de représentants du personnel. En l'absence de représentants du personnel présents dans l'entreprise, un salarié pourra être choisi sur la base du volontariat. Sur ce dernier point, il convient de veiller à ne pas confier l'enquête à un salarié travaillant dans le même service que la victime ou la personne mise en cause, à l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

Dans le cas où le signalement est effectué auprès d'un membre du comité social et économique, l'enquête est réalisée dans les conditions prévues par l'[article L. 2312-59 du code du travail](#).

Un prestataire extérieur pourra être missionné par l'employeur pour la réalisation de l'enquête interne à la condition que celle-ci ne dure pas plus longtemps que la durée de prescription des faits prévue par l'article L. 1332-4 du code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

La personne mise en cause ne peut pas mener l'enquête interne.

Le déroulé de l'enquête

À l'initiative de l'employeur ou des personnes en charge des ressources humaines, une réunion préparatoire se tiendra afin de réunir les personnes en charge de la réalisation de l'enquête et d'en définir les modalités pratiques (calendrier, liste des personnes à entendre, trame des questions, détermination de l'ordre des entretiens et des personnes chargées de les conduire, etc.).

Afin de respecter le caractère contradictoire de l'enquête interne, il est nécessaire de procéder au recueil des témoignages de toutes les parties directement ou indirectement impliquées :

- la victime ;
- la personne mise en cause ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime) ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime ou la personne mise en cause ;
- toute autre personne appartenant à l'entreprise ou l'ayant quitté ;
- la médecine du travail...

Chaque audition fera l'objet d'un compte-rendu écrit qui sera signé par l'ensemble des participants présents. Les personnes entendues pourront si elles le souhaitent remettre tous documents qu'ils leur sembleraient utiles de communiquer dans le cadre de cette enquête.

L'enquête se déroulera en respectant les principes fondamentaux mentionnés dans le présent article.

Modalités d'audition de la victime

Dans le cadre de son audition, la victime peut, après en avoir informé l'employeur, être accompagnée par toute personne de son choix.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la victime.

Le cas échéant, les frais de déplacement engagés par la victime pour répondre à l'invitation seront remboursés par l'employeur (base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème).

Modalités d'audition de la personne mise en cause

La personne mise en cause est invitée par écrit à être entendue et, le cas échéant, elle peut être accompagnée de la personne de son choix après information de l'employeur.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne.

Le cas échéant, les frais engagés par la personne mise en cause pour donner suite à cette invitation seront remboursés par l'employeur (base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème).

L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la personne mise en cause refuse d'être entendue dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, l'employeur en prend acte, et en informe la victime.

Mesures provisoires de protection de la victime/accompagnement de la victime

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé des violences sexuelles ou agissements sexistes ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'employeur portera une attention particulière à la prise en charge des victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dès le signalement des faits.

L'employeur pourra proposer à la victime une prise en charge psychologique.

Dans l'attente du résultat de l'enquête interne, conformément aux articles [L. 4121-1](#), [L. 4121-2](#) et [L. 1153-5](#) du code du travail, l'employeur veille à sécuriser la situation entre la victime et la personne mise en cause en s'efforçant de préserver les conditions de travail de la victime, par exemple par un éloignement, voire une rupture du lien dans le travail quotidien (lien hiérarchique, projets de travail...), dans la mesure où les conditions le permettent.

ART.

4.2.2

À l'issue de l'enquête, un rapport sera rédigé et signé par l'ensemble des personnes qui l'auront diligentée puis communiqué à l'employeur afin que celui-ci puisse exercer son pouvoir de direction et de sanction.

Ce rapport retranscrit notamment la chronologie des faits ayant conduit au déclenchement de l'enquête, la compilation des différentes auditions et des éventuelles pièces communiquées ainsi qu'une synthèse conclusive.

L'employeur est tenu de transmettre la synthèse conclusive du rapport d'enquête à la victime ainsi qu'à la personne mise en cause dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête.

Quelle que soit l'issue de l'enquête, il est rappelé que la victime est libre de lancer toute action en justice qu'elle jugera nécessaire.

Les salariés sont informés qu'en cas de situation de harcèlement, violence avérée, discrimination, l'entreprise avertit systématiquement la médecine du travail. Par ailleurs, un salarié qui souffrirait d'une telle situation a toute liberté de s'adresser à la médecine du travail.

Il est rappelé, par ailleurs, que le salarié peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement.

ART.

4.3

Dans le cas où une situation de violences sexuelles ou agissements sexistes est établie dans l'entreprise, l'employeur prend les sanctions disciplinaires appropriées.

Le règlement intérieur de l'entreprise, lorsqu'il existe, précise les sanctions applicables dans l'entreprise, ainsi que les sanctions pénales et civiles encourues dans le cadre d'une situation de harcèlement sexuel.

Il est rappelé que la durée de prescription des faits prévue par l'[article L. 1332-4 du code du travail](#) est de 2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur.

ART.
5

Afin de lutter contre les risques en matière de violences sexuelles et agissements sexistes pouvant être générés en situation de coactivité, les partenaires sociaux de la branche tiennent à rappeler que les employeurs des salariés concourant à la réalisation d'une activité sur un même lieu de travail devront répondre à leurs obligations respectives de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes. Ils devront notamment y mettre un terme et les sanctionner lorsqu'ils sont commis par leur salarié respectif. Pour les entreprises relevant de la branche du secteur privé du spectacle vivant, ces mesures sont évoquées par les articles 3 et 4 du présent accord.

Pour rappel, la coactivité consiste en l'intervention d'une entreprise extérieure auprès d'une entreprise utilisatrice au sein d'un même lieu de travail. L'entreprise extérieure est celle qui intervient pour accomplir un travail concourant à la réalisation d'une activité dans un lieu dont l'exploitation relève d'une autre entreprise. L'entreprise utilisatrice, quant à elle, est une entreprise qui accueille et constitue le lieu de l'activité.

Il est convenu que dans le cadre d'une situation de coactivité, au cours desquelles des entreprises de spectacles concourent à la production, la diffusion et l'accueil d'un spectacle vivant, les mesures du présent article s'appliquent immédiatement.

Les entreprises qui appartiennent à la branche du secteur privé du spectacle vivant sont incitées à faire appel à des prestataires qui appliquent un plan d'action ou un accord portant sur la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes. Pour les entreprises autres que celles visées dans le précédent paragraphe, les dispositions prévues ci-dessous par le présent article ne s'appliquent que si la prestation est supérieure à une durée de 5 jours.

ART.
5.1

En cas de coactivité, des mesures de prévention doivent être convenues a minima entre les employeurs, à savoir :

- l'information par l'entreprise de spectacle vivant privé de son cocontractant (personne physique ou morale) des règles et mesures de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes applicables dans l'entreprise de spectacle vivant privé, avec, a minima, la remise d'une copie de la fiche d'information mentionnée à l'article 3.2.1 du présent accord ;
- l'information par l'entreprise de spectacle vivant privé de son cocontractant que tout membre de son personnel ou lui-même pourra être invité à être entendu dans le cadre d'une enquête interne ;
- l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement à destination des usagers, lorsqu'il existe, à toute personne intervenant dans ce lieu.

Ces mesures seront formalisées par écrit entre les employeurs (par exemple : fiche technique, clause contractuelle, correspondances, documents joints au devis...).

ART.
5.2

Lorsque l'employeur d'une des entreprises liées contractuellement, est informé d'un comportement commis par le salarié de son cocontractant qui est susceptible de constituer des faits de violences sexuelles ou agissements sexistes, il alerte ce dernier par écrit dans les meilleurs délais. Les employeurs devront alors agir de manière conjointe et diligente, de manière à protéger la victime.

Lorsque des agissements signalés justifient l'ouverture d'une enquête, les salariés engagés par des employeurs liés par la situation de coactivité, qu'ils soient la personne mise en cause ou la victime, sont amenés à être entendus dans le cadre d'une enquête même après la fin de la relation contractuelle.

Il est rappelé que la prise en charge de la victime, tout comme les sanctions qui devront être prises à l'encontre de l'auteur si des faits de violences sexuelles et agissements sexistes sont avérés, devront être effectuées par leur employeur respectif.

Les employeurs respectifs des entreprises de spectacles utilisatrices et extérieures peuvent se référer à une procédure d'enquête commune qu'ils auront arrêtée. La branche mettra à disposition un modèle de procédure d'enquête commune qui sera téléchargeable depuis la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (<https://www.spectacle vivant prive.org/>).

ART.
6

ART.
6.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2024.

ART.
6.2

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. [\(1\)](#)

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#). [\(1\)](#)

(1) Les alinéas 2 et 3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.

(Arrêté du 27 mai 2025 - art. 1)

ART.
6.3

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

ART.
6.4

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles [L. 2261-3](#), [L. 2261-4](#), [L. 2261-5](#) et [L. 2261-6](#) du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'[article L. 2231-1 du code du travail](#), ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), à la diligence de son ou de ses auteurs.

ART.
7

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires ont convenu des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés à l'article 3.1 du présent accord.

ART.
8

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

En application des dispositions des articles [L. 2261-15](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Définitions

Le concept de « violence au travail » n'est pas défini en droit interne mais il est rappelé que l'Organisation internationale du travail établit que « l'expression "violence et harcèlement" dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques, qui se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre » (convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019).

Les définitions retenues ci-après sont celles du code du travail et du code pénal. Pour plus de détails, il est recommandé de consulter ces articles dans leur ensemble.

Le harcèlement sexuel selon le code du travail et le code pénal

Le harcèlement sexuel est pros crit par l'[article L. 1153-1 du code du travail](#) qui dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

L'[article 222-33 du code pénal](#) punit les faits de harcèlement sexuel « de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

La situation de faiblesse

Article 223-15-2 du code pénal : « Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou répétées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables.

Lorsque l'infraction est commise par le dirigeant de fait ou de droit d'un groupement qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende. [...] »

Les propos et agissements sexistes

L'[article L. 1142-2-1 du code du travail](#) pros crit les agissements sexistes, définis « comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les parties au présent accord se sont également accordées pour mettre en exergue la notion de « propos sexistes » qui peuvent être assimilés aux agissements visés par l'article L. 1142-2-1 du code du travail et donc interdits par la loi.

Les propos et agissements sexistes peuvent notamment relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe : ces comportements sont pénalement sanctionnés, en vertu de l'[article 225-1 du code pénal](#) repris ci-dessous.

Les agressions sexuelles

L'[article 222-22 du code pénal](#) définit l'agression sexuelle comme : « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur ».

L'[article 222-27 du code pénal](#) prévoit que : « les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende ».

[L'article 222-23 du code pénal](#) dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle ».

La discrimination

[L'article L. 1132-1 du code du travail](#) pose le principe de non-discrimination : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'[article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des [1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

La discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe peut être définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La discrimination indirecte peut être définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, comme le sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

L'article 225-1 du code pénal précise également que :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

[L'article 225-1-1 du code pénal](#) ajoute que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné à la partie I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

[L'article L. 1142-1 du code du travail](#) : « Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Article L. 1142-2 du code du travail : « Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement. »

Article L. 1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

La protection des personnes

L'interdiction d'être sanctionné pour avoir témoigné ou en cas d'acte unique

L'[article L. 1153-2 du code du travail](#) : « Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2 . [...] »

L'[article L. 1153-4 du code du travail](#) précise toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul.

ART.

Les coordonnées et documents utiles mis à disposition par les partenaires sociaux de la branche peuvent être téléchargés depuis la « Boîte à outils sur les situations de violences sexuelles et agissements sexistes » disponible sur site de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (<https://www.spectacle vivant prive.org/>).

ART.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ont convenu de la nécessité de mettre en place un accord destiné à présenter l'ensemble des mesures en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes pour l'ensemble des salariés de la branche.

Les partenaires sociaux indiquent que la présence souvent éphémère des salariés en contrat à durée déterminée dans les entreprises de la branche justifie des mesures particulières à leur égard pour une meilleure prévention et information sur cette problématique.

Les mesures prévues par le présent accord s'intègrent dans le cadre de dispositions déjà mises en place, à savoir :

- le plan d'action pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma signé par la FESAC et les organisations syndicales suivantes CGT, CFDT, FO, CFE-CGC en date du 8 juin 2020 qui prévoit :
 - la mise en place de la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture pilotée par Audiens ;
 - la promotion d'outils de communication et d'information en direction des salariés et employeurs ;
 - la formation des services de santé au travail ;
 - la formation des employeurs et représentants du personnel ;
 - le rappel que l'employeur doit informer les salariés des textes et des voies d'action en matière de harcèlement sexuel (en référence à l'[article L. 1153-5 du code du travail](#)) ;
 - la prévention et la répression des faits de harcèlement sexuel ;
 - l'encouragement des entreprises à mettre en place des procédures internes. Sur ce point particulier, il est renvoyé à la branche ;
- la prise en charge d'un vaste programme de formation à ces problématiques par l'AFDAS opérateur de compétences (OPCO) des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement (Formation : Agir en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexistes et sexuels) ;
- les actions de Thalie Santé concernant les risques professionnels et notamment la mise à disposition de l'outil Odalie ;
- le conditionnement des aides versées par les différentes institutions de la culture (ministère de la culture, ASTP, CNM, CNC...) au respect de mesures de prévention et de lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels.

Il est convenu par les signataires que le suivi des mesures de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes prévu par cet accord, pourra se faire dans le cadre du futur CHSCTE de la branche du spectacle vivant privé, dès lors que ce dernier sera constitué.

Cet accord pourra être complété par un accord sur le harcèlement moral et la discrimination.

Avenant : Accord du 19 juillet 2024 relatif au régime obligatoire de frais de santé des salariés hors salariés intermittents du spectacle

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe 1

Tableau de garantie socle minimal ensemble du personnel permanent hors salariés de l'annexe II

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240039_0000_0006.pdf/BOCC

ART.

Annexe 2

Tableau de garantie socle minimal salariés de l'annexe II

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240039_0000_0006.pdf/BOCC

ART.

1er

Le présent accord a pour objet l'institution d'un socle minimal de garanties conventionnelles de frais de santé complémentaire de branche.

ART.

2

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur, ci-après la convention collective.

ART.

3

Le présent accord, bénéficie sans condition d'ancienneté à tous les salariés employés par les entreprises entrant dans le champ d'application défini par l'article 2 des présentes, ci-après dénommés salariés permanents, à l'exclusion des salariés intermittents du spectacle.

Les salariés intermittents du spectacle ne relèvent pas du présent accord, dans la mesure où ils peuvent bénéficier d'une garantie « frais de santé » au titre du régime spécifique prévue par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 (modifié par l'avenant n° 1 du 16 juin 2008 et l'avenant n° 2 du 18 décembre 2008).

Pour l'application du présent article, est considéré :

- comme salarié permanent, tout salarié qui ne peut être qualifié au sens du présent article comme salarié intermittent du spectacle ;
- comme salarié intermittent du spectacle, tout salarié effectuant des prestations artistiques ou techniques, employé en contrat à durée déterminée, y compris en CDD d'usage, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois annexes 8 et 10 au régime d'assurance chômage.

ART.

4

ART.
4.1

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés permanents dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés permanents placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés permanents dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

ART.
4.2

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés permanents dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés permanents se trouvant dans l'un des cas suivants :

- le congé sabbatique visé aux [articles L. 3142-28 et suivants du code du travail](#) ;
- le congé parental d'éducation total, visé aux [articles L. 1225-47 et suivants du code du travail](#) ;
- le congé pour création d'entreprise visé aux [articles L. 3142-105 et suivants du code du travail](#) ;
- le congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Les salariés susmentionnés peuvent néanmoins demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, part salariale et part patronale comprises. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties ci-après définies pendant la période de suspension de son contrat de travail.

ART.
5

En application de l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#), les anciens salariés se voient maintenir dans les mêmes conditions que les salariés en activité, le régime de frais de santé en vigueur dans l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

ART.
6

Le présent accord permet aux salariés permanents, tels que définis par l'article 3, d'accéder à un niveau minimal de garanties de protection sociale complémentaire au sens de l'[article L. 911-2 du code de la sécurité sociale](#), en matière de remboursement de frais de soins de santé, dans les conditions définies au titre II du présent accord.

Les salariés permanents bénéficient du niveau minimal de garanties défini par le présent accord quel que soit l'organisme assureur retenu par leur entreprise. (1)

Pour les entreprises relevant de l'annexe II de la convention collective, le niveau minimal de garantie est supérieur à celui défini pour les autres entreprises. Il figure en annexe au présent accord et s'impose aux dites entreprises.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles en application duquel l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

ART.
7

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront maintenir leur contrat à la condition que les garanties offertes par leur contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

À défaut de garanties équivalentes, elles devront, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 17 ci-après :

- soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent à celui défini dans le présent accord ;
- soit souscrire un nouveau contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur de leur choix, à un niveau au moins équivalent à celui du présent accord.

ART.

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090), ci-après la convention collective, ont mis en place un socle minimal de branche en protection sociale complémentaire définissant les garanties de frais de santé au bénéfice des salariés visés au titre Ier de la convention collective, à l'exclusion des salariés intermittents du spectacle déjà couverts dans le cadre de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 (modifié par l'avenant n° 1 du 16 juin 2008 et l'avenant n° 2 du 18 décembre 2008).

À ce jour, ce régime en matière de protection sociale complémentaire des salariés hors intermittents du spectacle est encadré par les dispositions suivantes :

- le titre XIII de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ;
- l'accord du 15 décembre 2015 relatif au régime collectif obligatoire de frais de santé ;
- l'article IV. 3 de l'annexe 2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 12 février 2012 et ses avenants du 19 juin 2012 du 12 octobre 2017 ;
- l'accord du 2 juillet 2001 relatifs aux frais de santé des théâtres privés modifié par l'avenant du 3 juillet 2013.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de faire évoluer le dispositif consacré aux salariés, hors intermittents du spectacle. Il résulte de ces négociations la rédaction du présent accord, qui institue un régime de couverture complémentaire aux prestations de la sécurité sociale concernant le risque « frais de santé ». Cet accord est destiné à améliorer significativement la protection sociale des salariés permanents au sein de la convention collective, *dans un cadre mutualisé* ⁽¹⁾.

Les signataires de la présente convention rappellent leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance. Ce dialogue social est organisé de façon à piloter la mise en œuvre, le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions du présent accord.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions du présent accord à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes au sens de l'[article L. 2253-1 du code du travail](#). La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif par la voie négociée est alors encouragée. Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par la loi.

(1) Les mots « dans un cadre mutualisé » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale relatives à la couverture des risques et à la recommandation d'organismes complémentaires.

(Arrêté du 5 mars 2025 - art. 1)

ART.**8**

L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord.

Les salariés sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire, sous réserve des cas de dispenses facultatives visées à l'article 9.2.1 et des cas de dispenses de droit visées à l'article 9.2.2

Leur adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations, sauf en cas d'application d'un cas de dispenses facultatives visées à l'article 9.2.1.

ART.**9**

ART.**9.1**

Par dérogation au caractère obligatoire du contrat collectif, certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion, à leur demande, sous réserve de fournir à leur employeur tout justificatif nécessaire précisant le cadre dans lequel cette dispense est formulée, la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat souscrit, ou, le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné, suivant les exigences réglementaires en vigueur.

Cette déclaration prend la forme d'une déclaration sur l'honneur du salarié, accompagnée de justificatifs adéquats. La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir une absence de couverture et la renonciation aux droits à portabilité.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au contrat collectif. En tout état de cause, les salariés cessant de justifier de la situation leur permettant de bénéficier d'un cas de dispense seront tenus de cotiser et d'adhérer au contrat collectif à adhésion obligatoire.

9.2.1. Les dispenses facultatives

En application de l'[article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale](#), les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense au bénéfice de certains salariés.

Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après :

- a) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6,2°, a, du code de la sécurité sociale.
- b) Les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite, par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6,2°, b, du code de la sécurité sociale.
- c) Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6,2°, c, du code de la sécurité sociale.
- d) Les salariés bénéficiant, y compris au titre d'un seul et même emploi ou en qualité d'ayants droit, sous réserve de la justifier chaque année, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) ;
 - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des [articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale](#) ;
 - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques gazières en application du [décret n° 46-1541 du 22 juin 1946](#) ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le [décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007](#) relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le [décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011](#) relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la [loi n° 94-126 du 11 février 1994](#) relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, dits « contrats Madelin » ;
 - par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
 - par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.
- e) Les salariés embauchés avant la mise en place, par décision unilatérale, d'un dispositif de protection sociale complémentaire collectif et obligatoire, en application 1° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués à tout moment par les salariés, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, qu'ils en remplissent les conditions et en justifient.

9.2.2. Les dispenses de droit

À leur initiative, les salariés peuvent se dispenser d'adhérer au contrat collectif s'ils répondent à l'un des cas de dispense dit « de droit ». Ces dispenses s'appliquent obligatoirement même si elles ne sont pas inscrites dans l'acte formalisant le régime au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions des [articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale](#), les salariés suivants auront la faculté de refuser, à leur initiative, leur adhésion :

- a) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'[article L. 861-3 du code de la sécurité sociale](#) (c'est-à-dire la « couverture santé solidaire » dite CSS). Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.
- b) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé à titre principal ou d'ayants droit au moment de leur embauche. Cette dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.
- c) Les salariés bénéficiant pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :
 - dispositif collectif et obligatoire des salariés remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale, étant précisé que pour les couples de salariés travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple doit alors être affilié en propre, l'autre en qualité d'ayant droit ;
 - dispositif prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrat d'assurance groupe issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle dit « contrat Madelin » ;
 - régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.
- d) Les salariés en contrat à durée déterminée dont la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à trois mois, s'ils justifient bénéficier par ailleurs d'une couverture « responsable » au sens de l'[article L. 871-1 du code](#)

[de la sécurité sociale.](#)

e) Les salariés embauchés avant la mise en place, par décision unilatérale, du régime prévoyant une cotisation salariale, en application de l'[article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) dite « loi Évin ».

Les salariés peuvent se dispenser s'ils respectent les conditions prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. Ces salariés ne pourront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion qu'au moment de leur embauche ou de la prise d'effet des couvertures mentionnées aux a et d ci-dessus. La demande de dispense doit être accompagnée, le cas échéant, de tous justificatifs nécessaires.

À défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le salarié sera automatiquement affilié au contrat collectif à adhésion obligatoire.

ART.
10

Les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à trois mois, ou embauché en contrat de travail à temps partiel d'une durée de 15 heures par semaine ou moins peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'[article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale](#), s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'[article L. 871-1 du même code](#).

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité.

Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'[article D. 911-8 du code de la sécurité sociale](#). Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

ART.
11

Le présent accord, est mis en œuvre conformément aux prescriptions des [articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#), ainsi que de l'[article 83-1° quater du code général des impôts](#).

ART.
11.1

Le niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé visé à l'article 6 du présent accord, ou socle minimal de garanties obligatoires, est défini par la grille présentée en annexe 1 du présent accord.

Par dérogation, comme le prévoit l'article 6 du présent accord, les salariés des entreprises relevant de l'annexe II de la convention collective bénéficient d'un socle minimal de garanties obligatoires supérieur qui est défini par l'annexe 2 des présentes. Cette annexe II tient compte des spécificités du secteur en termes d'organisation du travail (contrat de travail, durée du travail et classification professionnelle).

ART.
11.2

Des garanties additionnelles peuvent venir compléter le socle minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé défini à l'article 11.1 du présent accord.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, peuvent mettre en place ces garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, dans le respect du dialogue social.

ART.
12

Le présent article institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

ART.
12.1

La commission visée à l'article 12.3 chargée du suivi du dispositif définit annuellement les axes prioritaires de branche et les niveaux de prise en charge correspondants.

ART.
12.2

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues d'affecter au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES) au moins 2 % de la cotisation nettes de taxes (HT) sur les cotisations d'assurance des contrats collectifs frais de santé, au titre des garanties minimales et des garanties additionnelles obligatoires, ou un budget équivalent. Les actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les éléments relevant du degré élevé de solidarité seront mentionnés dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur et établie par l'organisme assureur. La transmission de ces informations par les organismes assureur peut être prévue dans les contrats collectifs qui lient les organismes assureurs à l'employeur.

Cette part de la cotisation globale est collectée directement par l'organisme assureur sur les cotisations qu'il perçoit des entreprises.

Au moins une fois par an, les entreprises établissent, selon le périmètre de consolidation qu'elles retiennent (groupe, entreprise ou établissement), un document par lequel elles retracent les éléments de financement consacrés aux prestations à caractère non directement contributif détaillant le degré élevé de solidarité, ainsi que la liste des actions et des prestations déployées ou proposées durant l'exercice écoulé.

ART.
12.3

Le suivi des régimes de protection sociale complémentaire et de l'action sociale de branche est assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission se réunit autant de fois que nécessaire et fixe au moins une fois par an à l'ordre du jour le suivi de ces dispositifs et leur évolution.

ART.
13

Lorsque les garanties minimales obligatoires sont mises en place, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture minimale instituée à titre obligatoire.

Pour le socle la cotisation globale du régime frais de santé s'élève à :

- 1,29 % du PMSS au 1er janvier 2025 ;
- 1,44 % du PMSS au 1er janvier 2026 ;
- 1,60 % du PMSS au 1er janvier 2027 ;
- 1,75 % du PMSS au 1er janvier 2028 ;

Pour l'annexe II la cotisation globale du régime frais de santé s'élève à :

- 1,74 % du PMSS au 1er janvier 2025 ;
- 1,84 % du PMSS au 1er janvier 2026 ;
- 1,94 % du PMSS au 1er janvier 2027 ;

Les entreprises peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), une répartition plus favorable aux salariés.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre facultatif, au sein de l'entreprise, la cotisation afférente est intégralement à la charge des salariés ayant choisi d'opter pour ce niveau supérieur de garanties.

ART.
14

Conformément aux articles [L. 932-6 du code de la sécurité sociale](#), [L. 141-4 du code des assurances](#) et [L. 221-6 du code de la mutualité](#), l'employeur, en sa qualité de souscripteur, est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les prestations, décrites dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur, relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, l'engagement de l'employeur ne portant que sur le paiement des cotisations et sur le respect des obligations imposées par les [articles L. 911-7, II, et suivants du code de la sécurité sociale](#).

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

ART.
15

Le salarié cesse de bénéficier des garanties de remboursement de frais de soins de santé prévues par le présent accord dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 5 du présent accord ;
- en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée visée à l'article 4.2 du présent accord ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;
- en cas de non-paiement de la cotisation frais de santé par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de résiliation du contrat d'assurance.

ART.
16

Le suivi des régimes de protection sociale complémentaire de branche est assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission se réunit autant de fois que nécessaire. Elle se rencontre a minima deux fois par an pour prendre connaissance :

- au premier semestre, les résultats au 31 décembre de l'année passée ;
- au second semestre la présentation des comptes prévisionnels.

Les enjeux d'actualités et les éventuels impacts sur le régime lui seront présentés.

ART.
17

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025. Le présent accord se substituera pleinement à compter de cette date aux dispositions prévues dans les différents accords et leurs avenants portant sur le même objet et notamment ceux listés ci-après :

- le titre XIII de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ;
- accord du 15 décembre 2015 relatif au régime collectif obligatoire de frais de santé ;
- article IV-3 de l'annexe II de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 12 février 2012 et ses avenants du 19 juin 2012 et du 12 octobre 2017 ;
- accord du 2 juillet 2001 relatifs aux frais de santé des théâtres privés modifié par l'avenant du 3 juillet 2013.

Ainsi, à l'issue de l'entrée en vigueur du présent accord, les accords mentionnés ci-dessus seront annulés et remplacés par ce même accord.

Suivant les dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent accord vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

ART.
18

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sur l'ensemble des départements français, y compris les collectivités d'outre-mer.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que dans l'attente de l'extension du présent accord, celui-ci s'appliquera à compter de la date fixée par l'article 17 des présentes, aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires.

Avenant : Avenant du 18 octobre 2024 relatif à la révision de la convention collective (art. 4.22 « Comité d'action sociale et culturelle – Spectacle vivant privé (CASC-SVP) »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

ART. 2

L'article 4.22 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 est intégralement remplacé par l'article suivant, conservant la même numérotation :

« Comité d'action sociale et culturelle – Spectacle vivant privé (CASC-SVP)

Les parties mettent en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP : comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé) dont le mode de gestion est déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la présente convention.

A. Contributions

La contribution à ces activités est fixée, par an et par entreprise :

- à 0,40 % de la masse salariale dans la limite de la tranche A de la sécurité sociale pour les salaires de 2024 et de 2025 ;
- à 0,50 % de la masse salariale dans la limite de la tranche A de la sécurité sociale pour les salaires à compter du 1er janvier 2026.

- B. Employeurs ayant pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles et qui relèvent du champ d'application de la présente convention collective

La cotisation de ces employeurs sera, dès que possible techniquement, collectée mensuellement via la déclaration sociale nominative (DSN).

La mise en place du dispositif de collecte via la DSN est confiée à l'association CASC-SVP.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui disposent d'un comité social et économique ne sont pas soumises à ce dispositif, sous réserve que leur contribution aux activités sociales et culturelles soit au moins égale à la contribution prévue au présent article.

Par ailleurs, dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD devront être définies ; elles pourront aussi passer un accord avec le CASC-SVP pour ces salariés.

- C. Employeurs relevant du champ du GUSO en application de l'[article L. 7122-22 du code du travail](#) et qui, en application de l'[article L. 7121-7-1 du code du travail](#) font bénéficier les artistes et techniciens du spectacle des dispositions de la présente convention collective et s'y réfèrent dans le formulaire de déclaration d'emploi

La cotisation de ces employeurs sera perçue par le GUSO à l'occasion de chaque contrat de travail.

D. Ouverture des droits

Les conditions d'ouverture de droits pour les salariés dont les rémunérations ont fait l'objet de contributions au CASC-SVP sont définies par les statuts de l'association CASC-SVP, son règlement intérieur le cas échéant, et approuvées par son assemblée générale et ce, dans le strict respect de l'équilibre financier du CASC-SVP. »

ART. 3

ART. 3.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature par les partenaires sociaux.

ART.
3.2

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART.
3.3

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les [articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail](#), toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'[article L. 2231-1 du code du travail](#), ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), à la diligence de son ou de ses auteurs.

ART.
4

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires ont convenu des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés à l'article 2 du présent accord.

ART.
5

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

En application des dispositions des [articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail](#), le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

Les partenaires sociaux décident de mettre à jour les dispositions conventionnelles relatives au financement des œuvres sociales et culturelles de la branche du secteur privé du spectacle vivant.

Avenant : Accord du 12 mai 2025 relatif au degré élevé de solidarité en prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Conformément aux dispositions de l'[article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), le présent accord a pour objet d'instituer des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité.

Ces prestations pourront notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, d'une politique de prévention, ou encore de prestations d'action sociale prioritairement à l'attention des jeunes salariés permanents, des salariés à temps très partiel ainsi que pour accompagner d'anciens salariés permanents nouvellement retraités.

Ce dispositif prévu par les présentes est un dispositif spécifique aux entreprises remplissant les modalités prévues à l'article 3 des présentes.

Les bénéficiaires de ces prestations, définis à l'article 4, peuvent autant avoir recours au haut degré de solidarité mis en place en santé dans le cadre de l'accord du 19 juillet 2024 qu'au haut degré de solidarité mis en place en prévoyance dans le présent accord.

Les signataires affirment leur attachement à la mise en œuvre d'une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche, et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

ART.
2

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), de ses avenants en vigueur, ci-après la convention collective.

ART.
3

ART.
3.1

Conformément à l'objectif de solidarité poursuivi par le présent accord, les entreprises relevant de l'annexe II de la convention collective : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, ci-après annexe II, sont tenues d'affecter au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES) une contribution supplémentaire, au moins égale à 0,28 % de la tranche 1 de la rémunération pour les salariés permanents (hors intermittents du spectacle).

Ce financement est obligatoire pour ces entreprises.

ART.
3.2

Conformément à l'objectif de solidarité poursuivi par le présent accord, les entreprises relevant de la convention collective mais n'entrant pas dans le champ de l'annexe II, ont la possibilité d'affecter au financement des actions et prestations du degré élevé de solidarité (DES) une contribution supplémentaire, au moins égale 0,28 % de la tranche 1.

Ce financement est facultatif et donc au libre choix des entreprises.

ART.
3.3

Pour les salariés permanents cadre, la cotisation de 0,28 % de la tranche 1 versée au titre du degré élevé de solidarité peut être incluse dans l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % de la tranche 1 en prévoyance, conformément à l'ANI du 17 novembre 2017.

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent accord sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limitée à la tranche 1. Pour l'application des articles 3.1 et 3.2, il est rappelé que la tranche 1 correspond à la fraction de la rémunération allant du premier euro au plafond de la sécurité sociale, visé à l'[article L. 241-3 du code de la sécurité sociale](#).

Cette cotisation est collectée directement par l'organisme assureur sur les cotisations qu'il perçoit des entreprises.

ART.
4

Le présent accord, bénéficie obligatoirement à tous les salariés permanents des entreprises relevant de l'annexe II telle que définie par la convention collective, tel que prévu par l'article 3.1 des présentes.

Il bénéficie également aux salariés permanents des autres entreprises relevant de la convention collective qui auraient librement choisi de contribuer à ce degré élevé de solidarité, tel que prévu par l'article 3.2 des présentes.

ART.
5

Les actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, chargée du suivi du dispositif, définit annuellement les axes prioritaires de branche et les niveaux de prise en charge correspondants.

Les partenaires sociaux conviennent dès à présent qu'une attention particulière sera portée aux jeunes salariés permanents et aux salariés en apprentissage ainsi qu'aux temps très partiels pour les accompagner dans la prise en charge financière de la part salariale de leur contrat de protection sociale.

ART.
6

Le suivi de ce dispositif de degré élevé de solidarité est assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission se réunit au moins une fois par an au sujet du degré élevé de solidarité et fixe à l'ordre du jour la définition des axes prioritaires de branche et des niveaux de prise en charge correspondants ainsi que le suivi des dispositifs et leurs évolutions.

ART.
7

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Suivant les dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent accord vise à instaurer un degré élevé de solidarité dans le cadre du régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

ART.
8

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'annexe II et de la convention collective.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que dans l'attente de l'extension du présent accord, celui-ci s'appliquera à compter de la date fixée par l'article 7 des présentes, aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires.

ART.

Dans le cadre de l'accord du 19 juillet 2024 relatif au régime obligatoire de frais de santé des salariés hors salariés intermittents du spectacle dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ont mis en place un degré élevé de solidarité au bénéfice des salariés visés au titre Ier de la convention collective, à l'exclusion des salariés intermittents du spectacle qui sont des salariés embauchés en CDD d'usage.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de mettre en place un dispositif spécifique en prévoyance consacré aux salariés relevant de certaines entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) mentionnées dans l'article 3 du présent accord. Il résulte de ces négociations la rédaction du présent accord, qui institue un degré élevé de solidarité en prévoyance.

Les signataires de la présente convention rappellent leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance. Ce dialogue social est organisé de façon à piloter la mise en œuvre, le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions du présent accord.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions du présent accord à condition d'assurer des conditions au moins équivalentes au sens de l'[article L. 2253-1 du code du travail](#).

Avenant salaires : Accord du 1er décembre 2012 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations signataires se sont accordées dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant signée le 3 février 2012 sur un format de grille de fonctions et sur des salaires minima y afférent.

Pour autant, et afin de tenir compte des spécificités d'organisation du travail pouvant exister dans les théâtres privés, les parties signataires conviennent de préciser le positionnement et le salaire minimum des fonctions de chef électricien et de chef machiniste.

Ainsi, le chef électricien et le chef machiniste ne pourront percevoir une rémunération inférieure à 115 % des minima de la grille des techniciens et agents de maîtrise de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant signée le 3 février 2012. En outre, lorsque le niveau de responsabilité et d'encadrement de ces fonctions présentes au sein de l'entreprise le justifie pleinement au regard de l'organisation de l'équipe technique, notamment au sein des théâtres de plus de 500 places, le chef électricien et le chef machiniste seront positionnés au niveau cadre.

Avenant salaires : Avenant du 24 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er avril 2015

Source officielle Légifrance

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

(En euros.)

Théâtre	Forfait mensuel	Exploitation continue ⁽²⁾		Exploitation discontinue (hors tournée) ⁽³⁾		
	Cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe I (cf. art. 1.6, a et c)	- de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		
		Cachet	Cachet	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16
Débutants ⁽¹⁾ et doublures	1 457,52	56,10	56,10	87,72	79,56	73,44
Rôles de moins de 100 lignes	1 457,52	73,44	81,60	107,10	96,90	86,70
Rôles de plus de 100 lignes	1 457,52	81,60	89,76	132,60	117,30	102,00

(En euros.)

Théâtre musical Comédie musicale, opérette et autres spectacles	De 1 à 7	De 8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) (pour 24 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 h)
Comédien 1er rôle/ 1er chanteur soliste	154,02	142,29	112,20	2 560,20	2 692,90
Comédien 2d rôle	123,42	110,16	93,84	1 969,62	2 252,16
Comédien	112,20	102,00	83,64	1 755,42	2 007,36
Artiste chorégraphique 1er rôle	154,02	138,72	112,20	2 499,00	2 692,80
Artiste chorégraphique 2d rôle	143,82	126,48	93,84	2 229,72	2 252,16
Artiste chorégraphique d'ensemble	123,42	110,16	83,64	1 969,62	2 007,36
Artiste lyrique 1er emploi	154,02	142,29	112,20	2 499,00	2 692,80
Artiste lyrique 2d emploi/chanteur	123,42	110,16	93,84	1 969,62	2 252,16
Choriste de plateau, artiste lyrique des chœurs	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Doublure	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	154,02	142,29	102,00	2 560,20	2 448,00
Premier assistant des attractions	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Autre assistant	74,46	67,32	65,79	1 457,52	1 578,96

(En euros.)

Artistes musiciens et orchestre	De 1 à 7	De 8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) (pour 30 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 h)
Chef d'orchestre	224,40	183,60	158,10	3 162,00	3 264,00
Musicien	150,96	132,69	116,80	2 570,16	2 652,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	150,96	132,69	116,80	2 570,16	2 652,00

Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	112,45	112,45	112,46	2 255,12	2 346,00
Choriste d'orchestre	112,45	112,45	112,46	2 255,12	2 346,00
Service de répétition (6) : 38,44 €					

(1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur. Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.

(2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.

(3) L'exploitation est discontinuée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). Ces minima devront atteindre les minima de l'annexe IV « Tournées » sous 2 ans. Ces minima seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations. Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe I.

(En euros.)

Techniciens		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de plus de 500 places
Cadres				
Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	Par heure Par mois	12,75 1 933,79	16,26 2 466,15	20,21 3 065,25
Agents de maîtrise				
Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité	Par heure Par mois	12,33 1 870,09	13,37 2 027,83	16,26 2 466,15
Employés qualifiés				
Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, menuisier de spectacles, peintre décorateur, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil	Par heure Par mois	11,16 1 692,64	11,16 1 692,64	12,95 1 964,13
Employés				
Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité	Par heure Par mois	9,99 1 515,18	9,99 1 515,18	10,86 1 647,14

(En euros.)

Habilleuses. – Couturières. – Maquillage		
Cadres		
Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques	Par heure Par mois	14,40 2 184,05
Agents de maîtrise		
Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	Par heure	13,36 2 026,31

	Par mois	
Employés qualifiés		
Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	Par heure Par mois	12,33 1 870,09
Employés		
Habilleuse-repasseuse/repasseuse-lingère-retoucheuse	Par heure Par mois	11,16 1 692,64

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à 18,50 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à 25 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à 14,50 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est fixée à 1 €.

(En euros.)

Accueil		
Employés		
Ouvreur(euse), postier, contrôleur, caissier(ière)	Par heure	9,61
	Service de 3 heures	28,83
	Par mois	1 457,52

Annexe II

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

Artistes-interprètes. – Création. – Production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II.5, art. 1er et 2, titre II, de l'annexe « Musique »).

(En euros.)

		Nombre de représentations par mois		Salaire mensuel
		De 1 à 7	8 et plus	
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	85,22	77,90	1 457,52
	Groupe constitué d'artistes solistes	85,22	77,90	1 457,52
	Choriste	85,22	77,90	1 457,52
	Danseur	85,22	77,90	1 457,52

(En euros.)

		Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation	Artiste soliste	125,29	111,30	99,91	1 998,23
	Groupe constitué d'artistes solistes	111,30	99,91	89,04	1 474,81
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	109,74	98,36	87,49	1 749,74
	Choriste	88,35	78,43	70,05	1 457,52
	Danseur	88,35	78,43	68,69	1 457,52

Artistes musiciens. – Création. – Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1er du II.5 de l'annexe « Musique »).

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		Salaire mensue
	De 1 à 7	8 et plus	
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée (*))	103,04	89,84	1 696,67
(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II.3, article.4.3 de l'annexe « Musique » : 103,04 €.			
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.			

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation (1)	150,96	132,69	116,76	2 570,16
Comédies musicales/orchestres > 10 musiciens :				

– engagement < 1 mois	112,46	112,46	112,46	
– engagement > 1 mois				2 243,90
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable. Afin d'éviter les effets de seuil négatifs, pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.				

Comédies musicales. – Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II.5, annexe « Musique »).

(En euros.)

		Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation	Premier chanteur soliste, 1er rôle	154,02	138,72	124,95	2 499,00
	Chanteur soliste, 2d rôle	123,42	110,16	98,43	1 969,62
	Choriste	86,19	76,50	68,34	1 457,52
	Premier danseur soliste, 1er rôle	154,02	138,72	124,95	2 499,00
	Danseur soliste, 2d rôle	143,82	126,48	111,69	2 229,72
	Artiste chorégraphique d'ensemble	123,42	110,16	98,43	1 969,62
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	154,02	142,29	128,01	2 560,20
	Artiste dramatique, comédien, 1er rôle	154,02	142,29	128,01	2 560,20
	Doublure	86,19	76,50	68,34	1 457,52
	Premier assistant des attractions	83,64	75,48	68,34	1 457,52
	Autre assistant	74,46	67,32	65,79	1 457,52

Comédies musicales. – Spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Premier chanteur soliste, 1er rôle	184,11	164,73	148,41	2 964,12
Chanteur soliste, 2d rôle	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Choriste	103,02	90,78	81,09	1 619,76
Premier danseur soliste, 1er rôle	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Danseur soliste, 2d rôle	171,87	150,45	132,09	2 644,86
Artiste chorégraphique d'ensemble	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Artiste de music-hall, illusionniste	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Premier assistant des attractions	99,96	89,76	80,58	1 611,60
Autre assistant	89,25	79,56	71,91	1 457,52

Spectacles de variétés. – Concerts (en tournée)

Artistes de variétés

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels (1))					
Chanteur soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Groupe constitué d'artistes					
Soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Choriste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Danseur	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Autres salles					
Chanteur soliste	151,22	134,22	120,83	107,73	2 534,29
Groupe constitué d'artistes solistes	134,22	119,54	108,07	99,26	2 109,85
Choriste dont la partie est intégrée au score	130,84	116,41	106,11	103,54	2 070,70
Choriste	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96
Danseur	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96
(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II.3, art. 4.3 : 103,04 €.					

Artistes musiciens

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties (3) et spectacles promotionnels (4)	105,06	91,80	–	1 734,00
Autres salles	152,47	134,02	117,97	2 595,86
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				
– engagement < 1 mois	113,58	113,58	113,58	– 2 255,12
– engagement > 1mois		–	–	
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II.5, art. 1er). (2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention. (3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes (II.3, art. 4.1). (4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II.3, art. 4.3) : 103,04 €. En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

Indemnités de répétition

(En euros.)

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	90,86
	Service isolé de 3 heures	60,58
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	10,44 × 2

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel :

- indemnité journalière : 90 € ;
- chambre et petit déjeuner : 58 € ;
- chaque repas principal : 16 €.

Salaires production. – Création. – Salles (hors tournée)

(En euros.)

Techniciens		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo.)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (gr. 2) : > 300 places	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	16,52	2 506,20
Cadres (gr. 2) : < 300 places	coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	14,99	2 274,14
Agent de maîtrise : > 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	13,97	2 119,44
Agent de maîtrise : < 300 places	chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	11,93	1 810,03
Employés qualifiés (gr. 1) : > 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (scaffolder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste,	11,68	1 771,35
Employés qualifiés (gr. 1) : < 300 places	tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (scaffolder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste,	10,65	1 615,68

Techniciens		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo.)
Classification commune nouvelle convention			
	technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site		
Employés qualifiés (gr. 2) : > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse- perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	10,86	1 647,59
Employés qualifiés (gr. 2) : < 300 places		9,95	1 508,36
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo.)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,34	2 629,96
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreux, monteur, opérateur image/pupitreux, opérateur vidéo,	14,79	2 243,20

Techniciens en tournée		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo.)
Classification commune nouvelle convention			
	régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site		
Employés qualifiés (gr. 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (scaffolder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	12,75	1 933,79
Employés qualifiés (gr. 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,73	1 779,09

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Annexe III
Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets
Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes
Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à 2 représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	96,14	149,00	93,64	131,09	2 372,11	3 320,96	2 846,53
Capitaine niveau 2	88,12	136,60	85,83	120,17	2 174,44	3 044,21	2 609,32
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	80,11	124,17	78,03	109,24	1 976,76	2 767,46	2 372,11
Danseurs, danseuses de revue	72,83	112,88	70,93	99,31	1 799,89	2 519,85	2 159,87
Autres artistes de revue	70,75	109,66	68,91	96,48	1 747,87	2 447,02	2 097,45
Chanteur	97,80	151,58	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	2 896,47
Musicien avant spectacle sur scène	97,80		95,26		2 413,73		
Musicien accompagnant tout le show	97,80	151,59	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	
Musicien dîner + 1er show		151,58		133,35		3 379,22	
Musicien dîner + 2 shows		204,64		180,09		4 567,36	
Attraction/artiste de variété	97,80	151,59	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	2 896,47
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	103,00	159,65	100,33	140,45	2 541,38	3 557,96	3 049,68
Capitaine niveau 2	94,68	146,75	92,21	129,10	2 336,01	3 270,50	2 803,26
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	85,83	133,04	83,61	117,05	2 117,84	2 965,04	2 541,44
Danseurs, danseuses de revue	78,03	120,95	76,00	106,41	1 925,26	2 695,36	2 310,31
Autres artistes de revue	75,95	117,72	73,97	103,56	1 873,96	2 623,57	2 248,77
Chanteur	104,05	161,28	101,34	141,88	2 567,26	3 594,16	3 080,71
Musicien avant spectacle sur scène	106,11		103,35	144,69	2 618,15		
Musicien accompagnant tout le show	106,11		103,35	144,69	2 618,15	3 654,45	

Musicien dîner + 1er show		161,28		144,69		3 665,45	
Musicien dîner + 2 shows		216,82		195,14		4 943,42	
Attraction/artiste de variété	106,11	164,47	103,35	144,69	2 618,15	3 665,45	3 141,80

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes polyvalents, la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Salles avoisinant 300 places au maximum :

– niveau 1 : une représentation : 15,45 € ; deux représentations : 21,63 € ;

– niveau 2 : une représentation : 7,73 € ; deux représentations : 10,82 €.

Salles dépassant 300 places :

– niveau 1 : une représentation : 16,23 € ; deux représentations : 22,72 € ;

– niveau 2 : une représentation : 8,11 € ; deux représentations : 11,35 €.

Répétition d'entretien :

– pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 38,44 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes de cabaret solistes	80,11	77,58	76,02
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	74,91	73,31	71,83
Artiste de variété, attraction :			
– pour 40 minutes (1)	83,23	76,15	74,62
– pour 60 minutes (1)	104,04	95,20	93,28
– pour 80 minutes (1)	123,62	113,12	110,84
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	93,64	85,68	83,95
Musicien	93,64	85,68	83,95
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs, danseuses solistes	102,58	93,86	91,97
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	92,93	85,03	83,31
Artiste de variété, attraction :			
– pour 40 minutes (1)	129,66	118,64	116,26
– pour 60 minutes (1)	175,67	160,74	157,51
– pour 80 minutes (1)	203,15	185,88	182,15
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	112,33	102,79	100,73
Musicien	112,33	102,79	100,73
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Grille de salaires minimaux des techniciens

(En euros.)

Régie. - Plateau													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures
Directeur technique	Cadre groupe 2					20,30	22,33	3 078,90	3 166,96	21,11	23,22	3 202,06	3 293,64
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,30	16,83	2 320,55	2 386,92	19,29	21,21	2 924,93	3 008,61	20,06	22,06	3 041,96	3 218,95
Régisseur de scène : connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	14,69	16,16	2 227,73	2 291,44	16,32	17,95	2 475,23	2 546,03	16,97	18,67	2 574,27	2 647,89
Chef machiniste	Agent de maîtrise	14,79	16,27	2 243,20	2 307,36	16,27	17,85	2 467,52	2 538,09	16,92	18,56	2 566,22	2 639,61
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,26	14,59	2 011,14	2 068,66	14,59	16,04	2 212,26	2 275,53	15,17	16,69	2 300,75	2 366,55
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,73	12,90	1 810,50	1 862,28								
Régisseur adjoint, sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	10,91	12,01	1 655,33	1 702,67	12,01	13,21	1 820,86	1 872,94	12,49	13,74	1 893,69	1 947,85
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,71	11,78	1 624,39	1 670,85	11,93	13,13	1 810,03	1 861,80	12,41	13,65	1 882,43	1 936,27
Manutentionnaire, personnel entretien	Employés	10,51	11,56	1 593,44	1 639,02	11,73	12,90	1 779,09	1 829,97	12,20	13,42	1 850,25	1 903,17
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales. Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaire 0 heure-2 heures est majoré de 10 %. Nota 3 : pour qu'un salarié ait la qualification de sous-chef, il doit avoir obligatoirement un chef.													

(En euros.)

Costumes													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail de 0 à 2 heures
Costumière ⁽¹⁾	Cadre groupe 2	15	16,50	2 275,69	2 340,78	16,67	18,33	2 527,86	2 600,15	17,33	19,06	2 628,41	2 703,58
Chef habilleuse, chef couturier	Agent de maîtrise	11,93	13,13	1 810,03	1 861,80	13,26	14,59	2 011,14	2 068,66	13,79	15,17	2 091,59	2 151,40
Couturière senior (gr. 1)	Employé groupe 1	10,67	11,73	1 618,20	1 664,48	11,85	13,04	1 797,66	1 849,07	12,32	13,56	1 868,81	1 922,26
Couturière/couturier	Employé groupe 2	9,96	10,96	1 511,09	1 554,30	11,06	12,18	1 678,11	1 726,10	11,50	12,66	1 744,91	1 794,82
Habilleuse	Employé	9,61	10,57	1 457,52	1 499,23	10,67	11,75	1 619,49	1 665,82	11,10	12,22	1 684,28	1 732,45
Nota : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales. (1) Costumière : responsable création des costumes.													

Grille de salaires : salle, cuisine, plonge

(En euros.)

Niveau de qualification	Echelon	Salaire	
		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Cadres groupe 1		17,76	2 694,04
Cadres groupe 2		14,64	2 220,00
Cadres groupe 3		12,55	1 902,86
Agents de maîtrise	1	10,67	1 618,20
	2	10,85	1 646,05
Employés qualifiés groupe 1	1	10,13	1 535,96
	2	10,22	1 549,95
Employés qualifiés groupe 2	1	9,87	1 497,09
	2	10,00	1 517,31
Employés	1	9,71	1 473,35
	2	9,79	1 484,42

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabaret avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals)

Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal (4)	169,65	153,89	137,94	119,51	2 545,69
Rôle de plus de 100 lignes (2)	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	113,56	101,06	92,10	82,37	1 759,22
Figurant	93,64	88,43	83,23	76,88	1 608,15
Diseur, conteur	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
Artiste lyrique					
Premier rôle	188,59	173,38	157,16	132,17	2 817,59
Second rôle	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
Artiste des chœurs	103,80	93,82	84,66	75,29	1 608,15
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	169,65	153,89	137,94	119,51	2 545,69
Danseur du ballet	124,91	111,12	101,25	90,64	1 931,38
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	115,96	103,23	94,04	84,03	1 791,66
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	188,59	173,38	157,16	132,17	2 817,59
Premier assistant des attractions	103,80	93,82	84,66	81,88	1 608,15
Autre assistant	92,38	81,15	78,50	76,88	1 497,52
Artiste du cirque (3)					
Artiste de cirque	111,33	101,06	92,10	82,37	1 724,73
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).					
(2) La ligne s'entend de 32 lettres.					
(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.					
(4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.					

Orchestres symphonique et lyriques de droit privé à partir de 10 musiciens et plus :

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 93,84 €, incluant un raccord de 1 heure avant le concert, la journée de répétition de 2 services est fixée à 76,88 €.

Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 244 € à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire pro rata temporis.

Comédie musicale. – Théâtre musical

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	

	Cachet par représentation			
Premier chanteur soliste, 1er rôle	184,11	164,73	148,41	2 964,12
Chanteur soliste, 2d rôle	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Choriste	103,02	90,78	81,09	1 619,76
Premier danseur soliste, 1er rôle	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Danseur soliste, 2d rôle	171,87	150,45	132,09	2 644,86
Artiste chorégraphique d'ensemble	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Artiste de music-hall, illusionniste	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Premier assistant des attractions	99,96	89,76	80,58	1 611,60
Autre assistant	89,25	79,56	71,91	1 457,52

Spectacles de variétés. – Concerts
Artistes de variétés

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels) (*)					
Chanteur soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Groupe constitué d'artistes solistes	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Choriste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Danseur	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Autres salles					
Chanteur soliste	151,22	134,22	120,83	107,73	2 534,29
Groupe constitué d'artistes solistes	134,22	119,54	108,07	99,26	2 109,85
Choriste dont la partie est intégrée au score	130,84	116,41	106,11	103,54	2 070,70
Choriste	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96
Danseur (1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV). Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention. (*) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes. En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable. En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe « Musique » : 104,03 €.					
	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96

Artistes musiciens

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (*) ou premières parties de spectacles (**)	105,06	91,80	–	1 734,00
Autres salles	152,47	134,02	117,97	2 595,86
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				

– engagement < 1 mois	113,58	113,58	113,58	–
– engagement > 1mois		–	–	2 255,12

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).
(*) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.
(**) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes.
En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.
En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe « Musique » : 104,03 €.

Spectacles de cabaret et de revue

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	pour 52 à 56 représentations par mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	111,08	172,18	108,19	151,47	2 740,71	3 837,02
Capitaine niveau 2	102,10	158,26	99,44	139,23	2 519,23	3 527,01
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	92,57	143,47	90,17	126,23	2 283,94	3 197,56
Danseurs, danseuses de revue	84,15	130,88	81,97	114,75	2 076,26	2 906,77
Autres artistes de revue	81,91	126,96	79,77	111,68	2 020,95	2 829,35
Chanteur	113,32	175,65	110,37	154,52	2 796,02	3 914,43
Musicien avant spectacle sur scène	115,57	–	112,56	157,59	2 851,45	–
Musicien accompagnant tout le show	115,57	–	112,56	157,59	2 851,45	3 992,08
Attraction/artiste de variété	115,57	179,13	112,56	157,59	2 851,45	3 992,08

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Prime de capitaine remplaçante :

– niveau 1 : une représentation : 16,07 € ; deux représentations : 22,49 € ;

– niveau 2 : une représentation : 8,03 € ; deux représentations : 11,24 €.

Répétition d'entretien :

– pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 35,70 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs, danseuses solistes	110,66	101,22	99,18
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	100,22	91,70	89,85
Artiste de variété/attraction :			
– pour 40 minutes (1)	141,22	129,21	126,62
– pour 60 minutes (1)	191,32	175,06	171,54
– pour 80 minutes (1)	221,26	202,45	198,38
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	122,34	111,95	109,70
Musicien	122,34	111,95	109,70

(1) Temps de travail effectué sur scène.

Cachet de répétition applicable au 1er avril 2015 :

Le cachet de répétition est fixé à 76,88 € (pour un ou deux services de répétition de 4 heures dans la même journée).

Pour les musiciens, les jours de répétition seront rémunérés comme salaire sur la base définie en annexe.

Défraiements et indemnités :

Le montant des défraiements est de 90 € par jour :

– soit la chambre et le petit déjeuner : 58 € ;

– chaque repas principal : 16 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques :

Costume de ville : 7,75 €.

Tenue de soirée : 10,79 €.

Plafond de rémunération journalière jusque auquel cette indemnité est due : 229,59 €

Techniciens en tournée

(En euros.)

Classification commune nouvelle convention		Salaire horaire (*)	Salaire mensuel (35 heures hebdo.)
Cadres (gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,34	2 629,96
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	14,79	2 243,20
Employés qualifiés (gr. 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (scaffolder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	12,75	1 933,80
Employés qualifiés (gr. 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,73	1 779,09
(*) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Annexe V
Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque
Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes
Artistes-interprètes du cirque et musiciens
Exploitation des spectacles

La grille des salaires concernent l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de cachets par mois	De 1 à 7	De 8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	101,02	91,98	1 650,36
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	111,33	99,08	1 724,73

Répétitions. – Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	91,98
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	52,15
Salaire mensuel	1 457,52

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,66 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires des personnels techniques

(En euros.)

Niveau de qualification	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151,40 h	Salaire horaire
Cadres groupe 1	3 077,69	20,30
Cadres groupe 2	2 536,03	16,72
Cadres groupe 3	1 980,40	13,02
Agents de maîtrise	1 854,69	12,23
Employés qualifiés groupe 1	1 638,95	10,80
Employés qualifiés groupe 2	1 497,72	9,87
Employés	1 457,32	9,61

Annexe VI
Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre

Artistes-interprètes de la musique :

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 137,70 €.

Figuration chorégraphique :

Ce sont les figurant(e)s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 81,60 € (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle :

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteur qui leurs sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 204 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions :

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste-interprète de la musique et de la danse est de 91,80 € (service de 3 heures).

Pour les figurations chorégraphiques, le cachet est de 51 € (service de 3 heures).

Grille de salaires minimaux des emplois administratifs et commerciaux au 1er avril 2015

Niveau de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau, piste, décors, structure	Costumes	Vidéo, images			
Cadres groupe 2	Directeur technique, régisseur général (***)	Concepteur du son, ingénieur du son	Concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière	Décorateur, architecte-décorateur, scénographe	Costumier, ensemblier, chef costumier, concepteur des costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillages, masques	Réalisateur pour dif. intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur	Directeur technique site, régisseur général site	14,99	2 274,00
Cadres groupe 3	Conseiller technique							12,75	1 933,80
Agents de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller tech., effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau (*), régisseur son (*), régisseur lumière (*), régisseur de scène, régisseur de chœur	Régisseur son (*), opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son	Régisseur lumière (*), chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière	Chef machiniste, régisseur plateau (*), chef monteur de structures, ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffure, perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masque, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes	Cadreur, monteur, opérateur image/pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	11,93	1 810,03
Employés qualifiés groupe 1	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène	Technicien son, technicien instruments, accordeur	Electricien, technicien lumière	Accessoiriste, acces-soiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors et structures, menuisier de spectacle, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur,	Coiffeur, posticheur, couturière G1, maquilleur, modiste de spectacles, perruquier, plumassier de spectacles, tailleur, costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur	Technicien visuel site, électricien site, monteur de structure site, serrurier site, tapissier site	10,65	1 615,29

Niveau de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau, piste, décors, structure	Costumes	Vidéo, images			
				constructeur machiniste, tapissier de spectacle, machiniste, technicien de structures, monteur de structures, monteur (<i>scaffolder</i>) de spectacles, nacelliste de spectacles, technicien hydraulique					
Employés qualifiés groupe 2		Prompteur, souffleur	Poursuiveur	Peintre, cariste de spectacles, technicien de plateau ou brigadier	Habilleuse, couturière, habilleuse, perruquière, couturière		Agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	9,73	1 476,56
Employés				Garçon de piste, soigneur d'animaux, personnel entretien, manutentionnaire	Habilleuse, repasseuse, repasseuse-lingère, retoucheuse		Manutentionnaire, coursier, personnel d'entretien de véhicule	9,61	1 457,52

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.

(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe I « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadre groupe 3.

(En euros.)

Niveau de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création, production	Filière accueil, commercialisation, communication (1)	Salaire brut minimum (pour un horaire mensuel de 151,67 h)
Cadres groupe 1	Directeur général, directeur délégué, administrateur général, secrétaire général, directeur administratif et financier	Directeur artistique, directeur musical		3 061,31
Cadres groupe 2	Directeur adjoint, administrateur, directeur ressources humaines, directeur de salle de cabarets, responsable administratif et financier	Directeur de production, directeur artistique de la production, directeur musical de la production, administrateur de production, administrateur de	Directeur de communication et/ou relations publiques, directeur commercial	Echelon 1 : 2 424 Echelon 2 : 2 524 Echelon 3

		tournées, administrateur de diffusion		: 2 624 Echelon 4 : 2 724 Echelon 5 : 2 824
Cadres groupe 3	Chef comptable, administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	Echelon 1 : 2 126,25 Echelon 2 : 2 226,25 Echelon 3 : 2 326,25 Echelon 4 : 2 426,25 Echelon 5 : 2 526,25
Agents de maîtrise	Comptable principal, comptable unique, responsable administratif, secrétaire de direction, assistant de direction, webmaster	Programmeur, coordinateur, chargé de production, chargé de diffusion, répétiteur	Responsable, relations presse et/ou communication, attaché(e) de presse, attaché aux relations publiques, responsable billetterie, ges- tionnaire de billetterie, responsable contrôle et accueil, responsable commercialisation	Echelon 1 : 1 795,89 Echelon 2 : 1 860,89 Echelon 3 : 1 930,89 Echelon 4 : 1 987,89 Echelon 5 : 2 045,89
Employés qualifiés groupe 1	Comptable, secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe, du directeur musical, du metteur en scène, copiste, attaché de production, attaché de diffusion, souffleur	Chef contrôleur, chargé(e) de commercialisation, responsable placement	Echelon 1 : 1 615,68 Echelon 2 : 1 663,68 Echelon 3 : 1 711,68 Echelon 4 : 1 761,68 Echelon 5 : 1 813,68
Employés qualifiés groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire), secrétaire, assistant(e) administratif (ve), agent informatique		Chargé de réservation, attaché à l'accueil	Echelon 1 : 1 462,60 Echelon 2 : 1 487,50 Echelon 3 : 1 531,50 Echelon 4 : 1 575,50 Echelon 5 : 1 622,50
Employés	Employé(e) de bureau, standardiste, agent d'entretien/maintenance, gardien théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier, caissier de location, contrôleur, agent de contrôle et d'accueil, agent de vestiaire et d'accueil, hôte, hôtesse d'accueil, agent de placement et d'accueil, vendeur (euse) de produits dérivés, agent de billetterie et d'accueil, distributeur tracteur, afficheur, employé de catering	Echelon 1 : 1 457,52 Echelon 2 : 1 462,52 Echelon 3 : 1 467,52 Echelon 4 : 1 472,52 Echelon 5 : 1 477,52
(1) Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveau de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2. Echelon 1 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans. Echelon 2 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans. Echelon 3 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans. Echelon 4 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans. Echelon 5 : salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.				

Avenant salaires : Avenant du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Conformément à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 et aux dispositions de la grille de salaires minimaux artistes-interprètes prévue à [l'annexe I](#), et suite à l'accord de salaires signé le 24 mars 2015, les signataires du présent accord précisent qu'à compter du 1er juillet 2015 la grille des salaires minimaux des artistes-interprètes pour les exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique pour le théâtre est modifiée comme suit :

Théâtre	Forfait mensuel	Exploitation continue (2)		Exploitation discontinue (hors tournée) (3)		
	Cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe I (cf. art. 1.6, a et c)	-de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		
		Cachet	Cachet	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16
Débutants et doublures	1 457,52	56,10	56,10	93,64	88,43	83,23
Rôles de moins de 100 lignes	1 457,52	73,44	81,60	113,56	101,06	92,10
Rôles de plus de 100 lignes	1 457,52	81,60	89,76	151,22	134,22	120,83

(En euros.)

La phrase « Ces minima devront atteindre les minima de l'annexe IV''Tournées''sous 2 ans » est supprimée.

Parallèlement, dans l'attente de l'extension de l'accord salaires du 24 mars 2015 et du présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'une nouvelle négociation devant aboutir dans les meilleurs délais à un accord sur les salaires minimaux des artistes relevant de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant pour les exploitations discontinues.

ART. 2

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demandent que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, cet avenant à la présente convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Avenant salaires : Avenant du 22 mars 2018 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er avril 2018 en application du titre VI « Grilles des emplois. – Classification. – Salaires »

Source officielle Légifrance

ART.

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

De même, compte tenu des éléments fournis par le rapport de branche basée sur les données 2015-2016, il est recommandé aux entreprises de mettre en œuvre les principes liés à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

2. Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé ont convenu lors de la commission mixte paritaire du 12 décembre 2017, de l'ouverture d'un groupe de travail paritaire relatif aux salaires minimaux des artistes-interprètes/théâtre (annexe I).

ART.

Annexe I

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

En application du titre VI des clauses communes et du titre VII de l'annexe I

- grille de salaires minimaux « Artistes-interprètes » ;
- grille de salaires minimaux « Techniciens » ;
- grille de salaires minimaux « Habilleuses-couturières-maquillage ».

(En euros.)

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation discontinue (hors tournée) (3)			
	Forfait mensuel pour les petits lieux [cf. art. I. 6, a) et c)]	-de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		-de 400 places	+ de 400 places
		Cachet (2)	Cachet (2)	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16	De 12 à 16
Débutants et doublures	1 498,47	56,89	56,89	94,95	89,67	74,47	84,40
Rôles de – de 100 lignes	1 498,47	74,47	82,74	115,15	102,47	87,91	93,39
Rôles de + de 100 lignes	1 498,47	82,74	91,02	153,34	136,10	103,43	122,52

Théâtre musical – comédie musicale – opérette et autres spectacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 rép.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 h
Comédien 1er rôle/ 1er chanteur soliste	156,18	144,28	113,77	2 596,04	2 730,50
Comédien 2nd rôle	125,15	111,70	95,15	1 997,19	2 283,69
Comédien	113,77	103,43	84,81	1 780,00	2 035,46
Artiste chorégraphique 1er rôle	156,18	140,66	113,77	2 533,99	2 730,50
Artiste chorégraphique 2nd rôle	145,83	128,25	95,15	2 260,94	2 283,69
Artiste chorégraphique d'ensemble	125,15	111,70	84,81	1 997,19	2 035,46
Artiste lyrique 1er emploi	156,18	144,28	113,77	2 533,99	2 730,50
Artiste lyrique 2nd emploi/ Chanteur	125,15	111,70	95,15	1 997,19	2 283,69
Choristes de plateau	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Doublure	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties ...)	156,18	144,28	103,43	2 596,04	2 482,27
1er assistant des attractions	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Autre assistant	76,32	69,00	67,43	1 498,47	1 618,43

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

Artistes musiciens et orchestre	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) pour 30 rép.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 h
Chef d'orchestre	227,54	186,17	160,31	3 206,27	3 309,70
Musicien	153,07	134,55	118,44	2 606,14	2 689,13
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	153,07	134,55	118,44	2 606,14	2 689,13
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	114,02	114,02	114,03	2 286,69	2 378,84
Chœurs d'orchestre	114,02	114,02	114,03	2 286,69	2 378,84

Service de répétition (6)	39,52
----------------------------------	--------------

- (1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de 3 contrats dans le secteur. Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.
- (2) garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.
- (3) L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). Ces minima seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).
- (4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.
- (5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations. Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.
- (6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.

(En euros.)

Techniciens		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres				
Directeur technique, Régisseur général, Décorateur, Scénographe, Concepteur du son, Ingénieur du son, Concepteur lumière/ éclairagiste, Réalisateur lumière, Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	par heure	12,93	16,49	20,49
	par mois	1 960,87	2 500,68	3 108,16
Agents de maîtrise				
Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Conseiller technique effets spéciaux, Concepteur artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de chœur, Opérateur son, Preneur de son, Technicien console, Sonorisateur, Réalisateur son, Monteur son, Régisseur lumière, Chef électricien, pupitreur, Technicien CAO-PAO, Opérateur lumière, Chef machiniste, Régisseur plateau, Chef monteur de structures, Ensemblier de spectacle, Cadreur, Monteur, Opérateur image, pupitreur, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Chef de la sécurité	par heure	12,50	13,56	16,49
	par mois	1 896,27	2 056,22	2 500,68
Employés qualifiés				
Régisseur adjoint, Technicien de pyrotechnie, Techniciens effets spéciaux, Artificier, Technicien son, Technicien instruments, Accordeur, Électricien, Technicien lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Assistant décorateur, Cintrier, Constructeurs décors structures, Machiniste, Menuisier de spectacles, Peintre décorateur, Serrurier de spectacle, Staffeur, Constructeur machiniste, Tapissier de spectacle, Technicien de plateau, Technicien de structures, Monteur de spectacle, Technicien hydraulique, Technicien vidéo, Projectionniste, Technicien prompteur, Pompier civil	par heure	11,32	11,32	13,13
	par mois	1 716,33	1 716,33	1 991,62
Employés				
Technicien groupe électrogène, Prompteur, Souffleur, Poursuiveur, Peintre, Cariste de spectacles, Agent de sécurité	par heure	10,24	10,24	11,01
	par mois	1 553,06	1 553,06	1 670,20

(En euros.)

Habillesuses-couturières-maquillage		
Cadres		
Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/ perruques, concepteur maquillage/ masques	par heure	14,60
	par mois	2 214,62
Agents de maîtrise		
Réalisateur coiffure/ perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/ masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	par heure	13,55
	par mois	2 054,68
Employés qualifiés		
Coiffeur/ posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse couturière	par heure	12,50
	par mois	1 896,27
Employés		
Habilleuse-repasseuse/ repasseuse-lingère-retoucheuse	par heure	11,32
	par mois	1 716,33

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 18,50 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 25,00 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 14,50 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,00 €.

(En euros.)

Accueil		
Employés	par heure	9,88
Ouvreur (se), Postier, Contrôleur,	service de 3 h	9,64
Caissier (ère)	par mois	1 498,47

(1) L'annexe, qui présente des grilles de salaires minima comportant plusieurs montants applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou de taille de la salle, est étendue sous réserve que la différence de rémunération entre les salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dudit code.

(Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe II

- grille de salaires minimaux « Artistes-interprètes création/ production » ;
- grille de salaires minimaux « Artistes-interprètes en tournée » ;
- indemnités de répétition ;
- indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel ;
- grille de salaires minimaux « Techniciens création/ production » ;
- grille de salaires minimaux « Techniciens en tournée » ;

Grille de salaires minimaux

« Artistes-interprètes création-production »

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II-5, art. 1er et 2, titre II, annexe musique)

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1res parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	86,41	78,99	1 498,47
	Groupe constitué d'artistes solistes	86,41	78,99	1 498,47
	Choriste	86,41	78,99	1 498,47
	Danseur	86,41	78,99	1 498,47

(En euros.)

		1 à 7	1 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	127,04	112,86	101,31	2 026,21
	Groupe constitué d'artistes solistes	112,86	101,31	90,29	1 515,76
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	111,28	99,74	88,71	1 774,24
	Choriste	89,59	79,53	71,03	1 498,47
	Danseur	89,59	79,53	69,65	1 498,47

« Artistes musiciens création-production »

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1er du II. 5, annexe musique).

(En euros.)

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places [ou premières parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée (*)].	104,48	91,10	1 720,42
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.			
(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II. 3, article 4.3 de l'annexe musique : 104,48 €.			

(En euros.)

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)	153,07	134,55	118,39	2 606,14
Comédies musicales/ Orchestres > 10 musiciens	Engagement < 1 mois	114,03	114,03	
	Engagement > 1 mois			2 275,31
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

« Comédies musicales/ Spectacles de Variétés »

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II. 5, annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur soliste/ 1er rôle	156,18	140,66	126,70	2 533,99
	Chanteur soliste/ 2nd rôle	125,15	111,70	99,81	1 997,19
	Choriste	87,40	77,57	69,30	1 498,47
	1er danseur soliste/ 1er rôle	156,18	140,66	126,70	2 533,99
	Danseur soliste/ 2nd rôle	145,83	128,25	113,25	2 260,94
	Artiste chorégraphique d'ensemble	125,15	111,70	99,81	1 997,19
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	156,18	144,28	129,80	2 596,04
	Artiste dramatique, comédien/ 1er rôle	156,18	144,28	129,80	2 596,04
	Doublure	87,40	77,57	69,30	1 498,47
	1er assistant des attractions	84,81	76,54	69,30	1 498,47
	Autre assistant	76,32	69,00	67,43	1 498,47

« Comédies musicales/ Spectacles de variétés (en tournée) »

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/ 1er rôle	186,69	167,04	150,49	3 005,62
Chanteur soliste/ 2nd rôle	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Choriste	104,46	92,05	82,23	1 642,44
1er danseur soliste/ 1er rôle	186,70	167,04	150,49	3 005,62
Danseur soliste/ 2nd rôle	174,28	152,56	133,94	2 681,89
Artiste chorégraphique d'ensemble	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Artiste de music-hall, illusionniste	186,70	167,04	150,49	3 005,62
1er assistant des attractions	101,36	91,02	81,71	1 634,16
Autre assistant	91,48	81,55	73,71	1 498,47

« Spectacles de variétés/ Concerts (en tournée) »

Artistes de variétés

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels (1))					
Chanteur soliste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Groupe constitué d'artistes solistes	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Choriste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Danseur	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Autres salles					
Chanteur soliste	153,34	136,10	122,52	109,24	2 569,77
Groupe constitué d'artistes soliste	136,10	121,21	109,58	100,65	2 139,39
Choriste dont la partie est intégrée au score	132,67	118,04	107,60	104,99	2 099,69
Choriste	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
Danseur	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. 3, art. 4.3 : 104,48 €.					

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties (3) et spectacles promotionnels (4)	106,53	93,09	-	1 758,28
Autres salles	154,60	135,90	119,62	2 632,20
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens				
Engagement < 1 mois	115,17	115,17	115,17	-
Engagement > 1 mois	-	-	-	2 286,69

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. 5, art. 1er).

(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. 3, art. 4.1).

(4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II. 3, art. 4.3) : 104,48 €.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Indemnités de répétition

(En euros.)

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	92,13
	Service isolé de 3 heures	62,09
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	10,59

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

- indemnité journalière : 92 €,
- chambre et petit-déjeuner : 60 € ;
- chaque repas principal : 16 €.

Salaires production/ création/ salles (hors tournée)

(En euros.)

Technicien		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdomadaire)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2) > 300 places	Directeur technique, Régisseur général, Concepteur du son, Ingénieur du son, Concepteur lumière/ éclairagiste, Réalisateur lumière, Décorateur, Architecte-décorateur, Scénographe, Costumier-ensemblier, Chef costumier, Concepteur costumes, Concepteur coiffure, Perruques, Concepteur maquillage, Masques, Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-vidéo, Chef opérateur, Directeur technique site, Régisseur général site	16,76	2 541,29
Cadres (Gr 2) < 300 places		15,20	2 305,98
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Conseiller technique effets spéciaux, Concepteur artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de chœur, Opérateur son, Preneur de son, Technicien console, Sonorisateur, Réalisateur son, Monteur son, Régisseur lumière, Chef électricien, Pupitreux, Technicien CAO-PAO, Opérateur lumière, Chef machiniste, Régisseur plateau, Chef monteur de structures, Ensemblier de spectacle, Réalisateur coiffure/ perruques, Réalisateur costumes, Réalisateur maquillages, masques, Responsable costumes, Responsable couture, Chef habilleuse, Chef couturière, Chef atelier de costumes, Cadreur, Monteur, Opérateur image/ pupitreux, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Chef de la sécurité, Chef d'équipe site, Régisseur de site	14,17	2 149,11
Agent de maîtrise < 300 places		12,10	1 835,37
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur adjoint, Technicien de maintenance en tournée et festival, Technicien de pyrotechnie, Techniciens effets spéciaux, Artificier, Technicien groupe électrogène, Technicien son, Technicien instruments, Accordeur, Électricien, Technicien lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Assistant décorateur, Cintrier, Constructeurs décors structures, Menuisier de spectacles, Peintre décorateur, Sculpteur de spectacle, Serrurier de spectacle, Staffeur, Constructeur machiniste, Machiniste, Tapissier de spectacle, Sous-chef machinerie, Technicien de structures, Monteur de structures, Monteur (SCAFF holder) de spectacle, Nacelliste de spectacle, Technicien	11,84	1 796,15

Employés qualifiés (Gr 1) < 300 places	hydraulique, Coiffeur/ posticheur, Couturière Gr1, Maquilleur, Modiste de spectacle, Perruquier, Plumassier de spectacle, Tailleur, Costumier (spectacle en tournée), Technicien vidéo, Projectionniste, Technicien prompteur, Technicien visuel site, Électricien site, Monteur de structures site, Serrurier site, Tapissier site	10,80	1 638,38
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, Prompteur, Souffleur, Poursuiveur, Peintre, Cariste de spectacles, Habilleuse-couturière, Habilleuse-perruquière, Couturière, Agent de sécurité, Peintre site, Cariste site, Chauffeur, Électricien d'entretien	11,02	1 670,66
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		10,22	1 549,31
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

(En euros.)

Technicien en tournée		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdomadaire)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, Régisseur général, Concepteur du son, Ingénieur du son, Concepteur lumière/ éclairagiste, Réalisateur lumière, Décorateur, Architecte-décorateur, Scénographe, Costumier-ensemblier, Chef costumier, Concepteur costumes, Concepteur coiffure, Perruques, Concepteur maquillage, masques, Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-vidéo, Chef opérateur, Directeur technique site, Régisseur général site	17,58	2 666,78
Agent de maîtrise	Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Conseiller technique effets spéciaux, Concepteur artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de chœur, Opérateur son, Preneur de son, Technicien console, Sonorisateur, Réalisateur son, Monteur son, Régisseur lumière, Chef électricien, pupitreur, Technicien CAO-PAO, Opérateur lumière, Chef machiniste, Régisseur plateau, Chef monteur de structures, Ensemblier de spectacle, Réalisateur coiffure/ perruques, Réalisateur costumes, Réalisateur maquillages, masques, Responsable costumes, Responsable couture, Chef habilleuse, Chef couturière, Chef atelier de costumes, Cadreux, Monteur, Opérateur image/ pupitreur, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Chef de la sécurité, Chef d'équipe site, Régisseur de site	15,00	2 274,60
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, Technicien de maintenance en tournée et festival, Technicien de pyrotechnie, Techniciens effets spéciaux, Artificier, Technicien groupe électrogène, Technicien son, Technicien instruments, Accordeur, Électricien, Technicien lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Assistant décorateur, Cintrier, Constructeurs décors structures, Menuisier de spectacles, Peintre décorateur, Sculpteur de spectacle, Serrurier de spectacle, Staffeur, Constructeur machiniste, Machiniste, Tapissier de spectacle, Sous-chef machinerie, Technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, Nacelliste de spectacle, Technicien hydraulique, Coiffeur/ posticheur, Couturière Gr1, Maquilleur, Modiste de spectacle, Perruquier, Plumassier de spectacle, Tailleur, Costumier (spectacle en tournée), Technicien vidéo, Projectionniste, Technicien prompteur, Technicien visuel site, Électricien site, Monteur de structures site, Serrurier site, Tapissier site	12,93	1 960,86
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de plateau ou brigadier, Prompteur, Souffleur, Poursuiveur, Peintre, Cariste de spectacles, Habilleuse-couturière, Habilleuse-perruquière, Couturière, Agent de sécurité, Peintre site, Cariste site, Chauffeur, Électricien d'entretien	11,89	1 804,00
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe			

(1) L'annexe, qui présente des grilles de salaires minima comportant plusieurs montants applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou de taille de la salle, est étendue sous réserve que la différence de rémunération entre les salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dudit code.

(Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 4.7 de l'annexe III

- grille de salaires minimaux : artistes-interprètes « troupe constituée » ;
- grille de salaires minimaux : artistes-interprètes « hors troupe constituée » ;
- grille de salaires minimaux : techniciens ;
- grille de salaires minimaux : salle/ cuisine/ plonge

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	pour une soirée ou matinée de 1 représentation	pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	pour une soirée ou matinée de 1 représentation	pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	pour 26 a 30 représentations mois non consécutives	pour 52 a 56 représentations mois consécutives mini 2 a 2	pour 26 soirées dont 13 a 2 représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	97,48	151,09	94,95	132,93	2 405,32	3 367,45	2 886,39
Capitaine niveau 2	89,35	138,51	87,03	121,85	2 204,88	3 086,83	2 645,85
Danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	81,23	125,91	79,12	110,77	2 004,43	2 806,21	2 405,32
Danseurs danseuses de revue	73,85	114,46	71,92	100,70	1 825,09	2 555,13	2 190,11
Autres artistes de revue	71,74	111,20	69,88	97,83	1 772,34	2 481,28	2 126,81
Chanteur	99,17	153,70	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	2 937,02
Musicien avant spectacle sur scène	99,17		96,59		2 447,52		
Musicien accompagnant tout le show	99,17	153,71	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	
Musicien dîner + 1er show		153,71		135,22		3 426,53	
Musicien dîner + 2 shows		207,51		182,61		4 631,30	
Attraction/ artiste de variété	99,17	153,71	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	2 937,02
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	104,44	161,88	101,73	142,42	2 576,96	3 607,78	3 092,37
Capitaine niveau 2	96,00	148,80	93,50	130,91	2 368,72	3 316,28	2 842,50
Danseurs danseuses solistes et autres Artistes solistes	87,03	134,90	84,78	118,68	2 147,49	3 006,55	2 577,02
Danseurs danseuses de revue	79,12	122,64	77,06	107,90	1 952,21	2 733,10	2 342,65
Autres artistes de revue	77,01	119,37	75,01	105,01	1 900,20	2 660,30	2 280,26
Chanteur	105,51	163,54	102,76	143,87	2 603,20	3 644,48	3 123,84
Musicien avant spectacle sur scène	107,60		104,79	146,71	2 654,80		
Musicien accompagnant tout	107,60		104,79	146,71	2 654,80	3 716,77	

le show							
Musicien dîner + 1er show		163,54		146,71		3 716,77	
Musicien dîner + 2 shows		219,86		197,87		5 012,63	
Attraction/ artiste de variété	107,60	166,77	104,79	146,71	2 654,80	3 716,77	3 185,79

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs 2 shows dont le temps de pause entre les 2 shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes poly-compétents la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçante :

- Salles avoisinant 300 places au maximum :
 - niveau 1 : 1 représentation 15,67 € ; 2 représentations 21,93 € ;
 - niveau 2 : 1 représentation 7,84 € ; 2 représentations 10,97 €.
- Salles dépassant 300 places :
 - niveau 1 : 1 représentation 16,46 € ; 2 représentations 23,04 € ;
 - niveau 2 : 1 représentation 8,22 € ; 2 représentations 11,51 €.

Répétition d'entretien :

- pour un service de 3 h 30 minutes, échauffement compris : 38,98 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

		Nombre de représentations par mois		
		1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum				
Danseurs danseuses solistes et autre artiste de cabaret soliste		81,23	78,67	77,08
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret		75,96	74,34	72,84
Artiste de variété/ attraction	pour 40 minutes (1)	84,40	77,22	75,66
	pour 60 minutes (1)	105,50	96,53	94,59
	pour 80 minutes (1)	125,35	114,70	112,39
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes		94,95	86,88	85,13
Musicien		94,95	86,88	85,13
Salles supérieures à 300 places				
Danseurs danseuses solistes		104,02	95,17	93,26
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret		94,23	86,22	84,48
Artiste de variété/ attraction	pour 40 minutes (1)	131,48	120,30	117,89
	pour 60 minutes (1)	178,13	162,99	159,72
	pour 80 minutes (1)	205,99	188,48	184,70
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes		113,90	104,23	102,14
Musicien		113,90	104,23	102,14
(1) Temps de travail effectué sur scène.				

Grille de salaires minimaux techniciens

Régie/ Plateau

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		– 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Directeur technique	Cadre groupe 2					20,58	22,64	3 121,37	3 210,61	21,41	23,55	3 247,25	3 340,09

Régisseur général	Cadre groupe 2	15,51	17,07	2 352,40	2 419,66	19,56	21,51	2 966,67	3 051,49	20,34	22,37	3 084,97	3 173,17
Régisseur de scène connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	14,90	16,39	2 259,88	2 324,49	16,55	18,20	2 510,14	2 581,90	17,21	18,93	2 610,24	2 684,87
Chef machiniste	Agent de maîtrise	15	16,50	2 275,05	2 340,09	16,50	18,10	2 502,56	2 574,11	17,16	18,82	2 602,66	2 677,07
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,45	14,79	2 039,96	2 098,28	14,79	16,26	2 243,20	2 307,33	15,38	16,92	2 332,68	2 399,37
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,89	13,08	1 803,36	1 854,92								
Régisseur adjoint, Sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, Accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	11,06	12,18	1 677,47	1 725,43	12,18	13,39	1 847,34	1 900,16	12,66	13,93	1 920,14	1 975,04
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,86	11,94	1 647,14	1 694,23	12,10	13,31	1 835,21	1 887,68	12,58	13,84	1 908,01	1 962,56
Manutentionnaire Personnel entretien	Employés	10,77	11,72	1 633,49	1 680,19	11,89	13,08	1 803,36	1 854,92	12,37	13,61	1 876,16	1 929,80
Nota 1 : Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.													
Nota 2 : Le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaire 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %.													
Nota 3 : Pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef.													

Costumes

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		– 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Costumière (1)	Cadre groupe 2	15,21	16,73	2 306,90	2 372,85	16,90	18,59	2 563,22	2 636,50	17,57	19,33	2 664,84	2 741,03
Chef habilleuse chef couturier	Agent de maîtrise	12,10	13,31	1 835,21	1 887,68	13,45	14,79	2 039,96	2 098,28	13,98	15,38	2 120,35	2 180,97
Couturière senior (G1)	Employé groupe 1	10,82	11,90	1 641,07	1 687,99	12,02	13,22	1 823,07	1 875,19	12,49	13,75	1 894,36	1 948,52
Couturière/ couturier	Employé groupe 2	10,23	11,25	1 551,58	1 595,94	11,21	12,35	1 700,22	1 748,83	11,66	12,84	1 768,47	1 819,03
Habilleuse	Employé	9,88	10,87	1 498,47	1 541,31	10,82	11,91	1 641,07	1 687,99	11,26	12,39	1 707,80	1 756,63
Nota 1 : Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.													
(1) Costumière : responsable création des costumes.													

Grille de salaires Salle/ cuisine/ plonge

(En euros.)

Niveau de qualification	Échelon	Salaire contrats de plus de 6 heures semaine		Salaire contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Taux horaire
Cadres groupe 1		18,01	2 731,76	19,81
Cadres groupe 2		14,84	2 251,08	16,32
Cadres groupes 3		12,73	1 929,5	14,00
Agents de maîtrise	1	10,82	1 640,85	11,9
	2	11,00	1 669,09	12,1

Employés qualifiés groupe 1	1	10,30	1 561,08	11,33
	2	10,39	1 575,07	11,43
Employés qualifiés groupe 2	1	10,04	1 522,21	11,04
	2	10,17	1 542,43	11,19
Employés	1	9,88	1 498,47	10,87
	2	9,96	1 509,54	10,96

(1) L'annexe, qui présente des grilles de salaires minima comportant plusieurs montants applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou de taille de la salle, est étendue sous réserve que la différence de rémunération entre les salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dudit code.

(Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (Spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals) et Clauses générales de la convention collective visant les déplacements

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe IV

- grille de salaires minimaux : artistes-interprètes en tournée ;
- grille de salaires minimaux : techniciens en tournée.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal (4)	171,69	155,74	139,60	120,94	2 581,33
Rôle de plus de 100 lignes (2)	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	115,15	102,47	93,39	83,52	1 783,85
Figurant	94,95	89,67	84,40	77,96	1 630,66
Diseur, Conteur	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Artiste lyrique					
1er Rôle	190,85	175,46	159,05	133,76	2 851,40
2nd rôle	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Artiste des chœurs	105,25	94,95	85,68	76,19	1 627,45
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	171,69	155,74	139,60	120,94	2 581,33
Danseur du ballet	126,66	112,68	102,67	91,91	1 958,42
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	117,58	104,68	95,36	85,21	1 816,74
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	190,85	175,46	159,05	133,76	2 857,04
1er assistant des attractions	105,25	94,95	85,68	83,03	1 630,66
Autre assistant	94,69	83,18	80,46	78,80	1 538,47
Artiste du cirque (3)					
Artiste de cirque	112,89	103,02	93,39	83,52	1 748,88

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).

(2) La ligne s'entend de 32 lettres.

(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.

(4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 95,15 €, incluant un raccord de 1 heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 79,04 €.

Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 275,42 € à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au pro rata temporis.

Comédie musicale/ théâtre musical

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur soliste/ 1er rôle	186,69	167,04	150,49	3 005,62
Chanteur soliste/ 2nd rôle	149,97	132,39	118,43	2 369,54

Choriste	104,46	92,05	82,23	1 642,44
1er danseur soliste/ 1er rôle	186,70	167,04	150,49	3 005,62
Danseur soliste/ 2nd rôle	174,28	152,56	133,94	2 681,89
Artiste chorégraphique d'ensemble	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Artiste de music-hall, illusionniste	186,70	167,04	150,49	3 005,62
1er assistant des attractions	101,36	91,02	81,71	1 634,16
Autre assistant	91,48	81,55	73,71	1 498,47

Spectacles de variétés/ concerts

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur soliste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Groupe constitué d'artistes solistes	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Choriste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Danseur	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Autres salles					
Chanteur soliste	153,34	136,10	122,52	109,24	2 569,77
Groupe constitué d'artistes solistes	136,10	121,21	109,58	100,65	2 139,39
Choriste dont la partie est intégrée au score	132,67	118,04	107,60	104,99	2 099,69
Choriste	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
Danseur	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. 3, article 4.3, titre II de l'annexe musique : 104,48 €.					

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties de spectacle (3)	106,53	93,09	-	1 758,28
Autres salles	154,60	135,90	119,62	2 632,20
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens				
– engagement < 1 mois	115,17	115,17	115,17	--
– engagement > 1 mois	-	-	-	2 286,69

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).

(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II. 3 de l'annexe musique : 104,48 €.

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 a 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 a 56 représentations mois consécutives mini 2 a 2
Capitaine niveau 1	112,41	174,25	109,49	153,29	2 773,60	3 883,06
Capitaine niveau 2	103,33	160,16	100,63	140,90	2 549,46	3 569,33
Danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	93,87	145,48	91,43	128,00	2 417,32	3 242,33

Danseurs danseuses de revue	85,33	132,71	83,12	116,36	2 105,33	2 947,46
Autres artistes de revue	83,06	128,74	80,89	113,24	2 049,24	2 868,96
Chanteur	114,68	177,76	111,69	156,37	2 829,57	3 961,40
Musicien avant spectacle sur scène	116,96	-	113,91	159,48	2 885,67	-
Musicien accompagnant tout le show	116,96	-	113,91	159,48	2 885,67	4 039,98
Attraction/ artiste de variété	116,96	181,28	113,91	159,48	2 885,67	4 039,98

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les 2 shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Prime de capitaine remplaçante :

- niveau 1 : 1 représentation 16,23 € ; 2 représentations 22,72 € ;
- niveau 2 : 1 représentation 8,11 € ; 2 représentations 11,35 €.

Répétition d'entretien :

- pour 1 service de 3 h 30 minutes, échauffement compris : 38,44 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs danseuses solistes	112,21	102,64	100,57
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	101,62	92,98	91,11
Artiste de variété/ attraction			
– pour 40 minutes (1)	143,20	131,02	128,39
– pour 60 minutes (1)	194,00	177,51	173,94
– pour 80 minutes (1)	224,36	205,28	201,16
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	124,05	113,52	111,24
Musicien	124,05	113,52	111,24
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Cachet de répétition applicable au 1er avril 2018

Le cachet de répétition est fixé à 79,04 € (pour un ou deux services de répétitions de 4 heures dans la même journée).

Pour les musiciens, les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

Défraiements et indemnités

Le montant des défraiements est de 92 € par jour :

- soit chambre et petit déjeuner 60 € – chaque repas principal 16 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

- costume de ville : 7,90 € ;
- tenue de soirée : 10,94 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 232,80 €.

Grille de salaires minimaux techniciens en tournée

Technicien en tournée		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdomadaire)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/ éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,58	2 666,78

Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/ perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/ pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,00	2 274,60
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/ posticheur, couturière gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	12,93	1 960,86
Employés qualifiés (Gr 1)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,89	1 804,00
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

(1) L'annexe, qui présente des grilles de salaires minima comportant plusieurs montants applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou de taille de la salle, est étendue sous réserve que la différence de rémunération entre les salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dudit code.

(Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

En application du titre VI des clauses communes et des articles 3.4,3.5 et 4.3 de l'annexe V

- grille de salaires minimaux : artistes-interprètes ;
- grille de salaires minimaux : personnel technique.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Artistes interprètes du cirque et musiciens

Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de cachets par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	102,43	93,27	1 673,47
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	112,89	100,47	1 748,88

Répétitions/ création

(En euros.)

Cachet de base par jour	93,27
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	52,88
Salaire mensuel	1 498,47

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,66 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires Personnels techniques

(En euros.)

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 40 minutes	Salaire horaire
Cadres groupe 1	3 114,62	20,54
Cadres groupe 2	2 566,46	16,92
Cadres groupe 3	2 008,13	13,24
Agents de maîtrise	1 880,66	12,40
Employés qualifiés groupe 1	1 661,90	10,96
Employés qualifiés groupe 2	1 535,16	10,12
Employés	1 498,47	9,88

(1) L'annexe, qui présente des grilles de salaires minima comportant plusieurs montants applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou de taille de la salle, est étendue sous réserve que la différence de rémunération entre les salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dudit code.

(Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

Annexe VI

Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe VI

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 139,63 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurant(e) s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 82,74 € (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteur qui leur sont dus, lorsque des artistes interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 206,86 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 93,09 € (service de 3 heures).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 52,28 € (service de 3 heures).

ART.

- grille de salaires minimaux « Emplois techniques » ;
- grille de salaires minimaux « Emplois administratifs et commerciaux ».

Grille de salaires minimaux « Emplois techniques »

(En euros.)

Niveau de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Séme (1)
	Régie	Son	Lumière	Plateau piste - décors structure	Costumes	Vidéo Images			
Cadres groupe 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ Eclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier-ensemblier Chef costumier Concepteur de costumes Concepteur coiffures, perruques Concepteur de maquillages, masques	Réalisateur pour dif. intégrée au spectacle Ingénieur du son vidéo Chef opérateur	Directeur technique site Régisseur général site	15,20	3C
Cadres groupe 3	Conseiller technique							12,93	19
Agents de maîtrise	Régisseur Régisseur d'orchestre Régisseur de production Conseiller technique Effets spéciaux Concepteur artificier Régisseur plateau (*) Régisseur son (*) Régisseur lumière (*) Régisseur de scène Régisseur de chœur	Régisseur son (*) Opérateur son Preneur de son Technicien console Sonorisateur Réalisateur son Monteur son	Régisseur lumière (*) Chef électricien Pupitreux Technicien CAO-PAO Opérateur lumière	Chef machiniste Régisseur plateau (*) Chef monteur de structures Ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffure, perruques Réalisateur costumes Réalisateur maquillages, masques Responsable costumes Responsable couture Chef habilleuse Chef couturière Chef atelier de costumes	Cadreur Monteur Opérateur image/pupitreux Opérateur vidéo Régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur de site	12,10	18
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint Technicien de maintenance en tournée et festival Technicien de pyrotechnie Technicien effets spéciaux Artificier Technicien groupe électrogène	Technicien son Technicien instruments Accordeur	Électricien technicien lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur Accrocheur-Rigger Assistant décorateur Cintrier Constructeur décors et structures Menuisier de spectacle Peintre décorateur Sculpteur de spectacle Serrurier de	Coiffeur/Posticheur Couturière G1 Maquilleur Modiste de spectacles Perruquier Plumassier de spectacles Tailleur Costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo Projectionniste Technicien prompteur	Technicien visuel site Electricien site Monteur de structure site Serrurier site Tapissier site	10,80	16

				spectacle Staffeur					
				Constructeur machiniste Tapissier de spectacle Machiniste Technicien de structures Monteur de structures Monteur (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien hydraulique					
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre Cariste de spectacles Technicien de plateau ou brigadier	Habilleuse couturière Habilleuse - perruquière Couturière		Agent de sécurité Peintre site Cariste site Chauffeur Electricien d'entretien	10,01	1 5
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleuse - repasseuse Repasseuse- lingère- retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule	9,88	1 4

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.

(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans les filières régie plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées à l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadres, groupe 3.

Grille de salaires minimaux : « Emplois administratifs et commerciaux »

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création – production	Filière accueil – commercialisation communication (1)	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151,67 h
Cadres Groupe 1	Directeur général, Directeur, Directeur délégué Administrateur général, Secrétaire général, Directeur administratif et financier	Directeur artistique, Directeur musical		3 104,17
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint, Administrateur, Directeur ressources humaines, Directeur de salle de cabarets, Responsable administratif et financier	Directeur de production, Directeur artistique de la production, Directeur musical de la production, Administrateur de production, Administrateur de tournées, Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques, Directeur commercial	Échelon 1 = 2 457,94 Échelon 2 = 2 559,34 Échelon 3 = 2 660,74 Échelon 4 = 2 762,14 Échelon 5 = 2 863,54
Cadres Groupe 3	Chef comptable, Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	Échelon 1 = 2 156,02 Échelon 2 = 2 257,42

				Échelon 3 = 2 358,82 Échelon 4 = 2 460,22 Échelon 5 = 2 561,62
Agents de maîtrise	Comptable principal, Comptable unique, Responsable administratif, Secrétaire de direction, Assistant de direction, Webmaster	Programmeur, Coordinateur, Chargé de production, Chargé de diffusion, Répétiteur	Responsable relations presse et/ou communication, Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques, Responsable billetterie, Gestionnaire de billetterie, Responsable contrôle et accueil, Responsable commercialisation	Échelon 1 = 1 821,03 Échelon 2 = 1 886,94 Échelon 3 = 1 957,92 Échelon 4 = 2 015,72 Échelon 5 = 2 074,53
Employés Qualifiés Groupe 1	Comptable, Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe, du directeur musical, du metteur en scène, Copiste, Attaché de production, Attaché de diffusion, Souffleur	Chef contrôleur, Chargé(e) de commercialisation, Responsable placement	Échelon 1 = 1 638,30 Échelon 2 = 1 686,97 Échelon 3 = 1 735,64 Échelon 4 = 1 786,34 Échelon 5 = 1 839,07
Employés Qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire), Secrétaire Assistant(e) administratif(ve), Agent informatique		Chargé de réservation, Attaché à l'accueil	Échelon 1 = 1 503,55 Échelon 2 = 1 528,45 Échelon 3 = 1 572,45 Échelon 4 = 1 616,45 Échelon 5 = 1 645,22
Employés	Employé(e) de bureau, Standardiste, Agent d'entretien/maintenance, Gardien théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier/caissier de location, Contrôleur/agent de contrôle et d'accueil, Agent de vestiaire et d'accueil/hôte, Hôtesse d'accueil, Agent de placement et d'accueil, Vendeur(se) de produits dérivés, Agent de billetterie et d'accueil, Distributeur tracteur, afficheur, Employé de catering	Échelon 1 = 1 498,47 Échelon 2 = 1 503,47 Échelon 3 = 1 508,47 Échelon 4 = 1 513,47 Échelon 5 = 1 518,47
Échelon 1 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans ; Échelon 2 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans ; Échelon 3 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans ; Échelon 4 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans ; Échelon 5 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.				
(1) Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille.				
En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.				

Avenant salaires : Avenant du 3 octobre 2019 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er novembre 2019 en application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires »

Source officielle Légifrance

ART.

1 – Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

2 – Au regard des disparités, voire des inégalités salariales entre les femmes et les hommes révélées par le rapport de branche, les membres de la CPPNI s'engagent à :

- diligenter une étude portant sur ces écarts salariaux, financée par les organisations d'employeurs, pour en identifier les causes ;
- rouvrir les négociations salariales sur ce point précis ;
- mettre en œuvre des actions concrètes dans le même but.

Cette étude s'inscrira dans le cadre du « Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma » en cours de discussion au niveau interbranche.

3 – Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé ont convenu lors de la commission mixte paritaire du 12 décembre 2017, de l'ouverture d'un groupe de travail paritaire relatif aux salaires minimaux des artistes-interprètes / théâtre (annexe 1).

4 – Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

5 – Les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir des négociations salariales au début d'année 2020 en vue de conclure un accord applicable au 1er mars 2020.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2019.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Grille de salaires minimaux techniciens

Grille de salaires minimaux habilleuses-couturières-maquillage

En application du titre VI des clauses communes et du titre VII de l'annexe 1

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation discontinue (hors tournée) (3)			
	Forfait mensuel pour les petits lieux (cf. art. I. – 6, a) et c)	– de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		– de 400 places	+ de 400 places
		Cachet (2)	Cachet (2)	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 16	de 12 à 16
Débutants et doublures	1 521,22	57,46	57,46	95,90	90,57	75,21	85,24
Rôles de – de 100 lignes	1 521,22	75,21	83,57	116,30	103,49	88,79	94,32
Rôles de + de 100 lignes	1 521,22	83,57	91,93	154,87	137,46	104,46	123,75

Théâtre musical – comédie musicale – opérette et autres spectacles		1 à 7	8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 h
Comédien 1er rôle / 1er chanteur soliste		157,74	145,72	114,91	2 622,00	2 757,81
Comédien 2nd rôle		126,40	112,82	96,10	2 017,16	2 306,53
Comédien		114,91	104,46	85,66	1 797,80	2 055,81
Artiste chorégraphique 1er rôle		157,74	142,07	114,91	2 559,33	2 757,81
Artiste chorégraphique 2nd rôle		147,29	129,53	96,10	2 283,55	2 306,53
Artiste chorégraphique d'ensemble		126,40	112,82	85,66	2 017,16	2 055,81
Artiste lyrique 1er emploi		157,74	145,72	114,91	2 559,33	2 757,81
Artiste lyrique 2nd emploi / Chanteur		126,40	112,82	96,10	2 017,16	2 306,53
Choristes de plateau		88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Doublure		88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties...)		157,74	145,72	104,46	2 622,00	2 507,09
1er assistant des attractions		88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Autre assistant		77,08	69,69	68,10	1 521,22	1 634,61
Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.						

Artistes musiciens et orchestre	1 à 7	8 à 16	plus de 16	Salaire mensuel (4) pour 30 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 h
Chef d'orchestre	229,82	188,03	161,91	3 238,33	3 342,80
Musicien	154,60	135,90	119,62	2 632,20	2 716,02
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	154,60	135,90	119,62	2 632,20	2 716,02
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	115,16	115,16	115,17	2 309,56	2 402,63
Chœurs d'orchestre	115,16	115,16	115,17	2 309,56	2 402,63

Service de répétition (6) : 40.12

(1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.

(2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.

(3) L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30

représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.

Techniciens		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres				
Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	par heure par mois	13,06 € 1 980,48 €	16,65 € 2 525,69 €	20,69 € 3 139,24 €
Agents de maîtrise				
Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité	par heure par mois	12,63 € 1 915,23 €	13,70 € 2 076,78 €	16,65 € 2 525,69 €
Employés qualifiés				
Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, menuisier de spectacles, peintre décorateur, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil	par heure par mois	11,43 € 1 733,49 €	11,43 € 1 733,49 €	13,26 € 2 011,54 €
Employés				
Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité	par heure par mois	10,34 € 1 568,59 €	10,34 € 1 568,59 €	11,12 € 1 686,90 €

Habilleuses – Couturières – Maquillage			
Cadres			
Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques par heure	par heure		14,74 €
	par mois		2 236,77 €
Agents de maîtrise			
Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	par heure		13,69 €
	par mois		2 075,23 €
Employés qualifiés			
Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	par heure		12,63 €
	par mois		1 915,23 €
Employés			
Habilleuse-repasseuse / repasseuse-lingère-retoucheuse	par heure		11,43 €
	par mois		1 733,49 €

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 18,50 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 25,00 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 14,50 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,00 €.

Accueil

Employés		
Ouvreur(se), postier, contrôleur, caissier(ère)	par heure	10,03 €
	service de 3 heures	30,09 €
	par mois	1 521,22 €

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes création/production

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée

Indemnités de répétition

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

Grille de salaires minimaux techniciens création/production

Grille de salaires minimaux techniciens en tournée

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 2

Artistes-interprètes Création-production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (Titre II-5, art. 1er et 2, titre II annexe « Musique »).

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou première partie et plateaux découvertes)	Artiste soliste	87,28	79,78	1 521,22
	Groupe constitué d'artistes solistes	87,28	79,78	1 521,22
	Choriste	87,28	79,78	1 521,22
	Danseur	87,28	79,78	1 521,22

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	128,31	113,99	102,32	2 046,47
	Groupe constitué d'artistes solistes	113,99	102,32	91,19	1 536,43
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	112,39	100,73	89,60	1 791,98
	Choriste	90,48	80,32	71,74	1 521,22
	Danseur	90,48	80,32	70,35	1 521,22

Artistes musiciens Création-production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (article 1er du II-5, annexe « Musique »).

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou première parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée (*))	105,53	92,01	1 737,63
(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II. – 3, article.4.3 de l'annexe Musique : 105,52 euros.			
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionné applicable.			

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)		154,60	135,89	119,58	2 632,20
Comédies musicales / Orchestres > 10 musiciens	engagement < 1 mois	115,17	115,17	115,17	
	engagement > 1 mois				2 298,07

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales / Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II-5, annexe « Musique »).

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur soliste/1er rôle	157,74	142,07	127,97	2 559,33
	Chanteur soliste/2nd rôle	126,40	112,82	100,81	2 017,17
	Choriste	88,27	78,35	76,99	1 521,22

	1er danseur soliste/1er rôle	157,74	142,07	127,97	2 559,33
	Danseur soliste/2nd rôle	147,29	129,53	114,39	2 283,55
	Art. chorégraphique d'ensemble	126,40	112,82	100,81	2 017,17
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	157,74	145,72	131,10	2 622,00
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	157,74	145,72	131,10	2 622,00
	Doublure	88,27	78,35	69,99	1 521,22
	1er assistant des attractions	85,66	77,30	69,99	1 521,22
	Autre assistant	77,08	69,69	68,11	1 521,22

Comédies musicales / Spectacles de variétés (en tournée)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	188,55	168,71	151,99	3 035,67
Chanteur soliste/2nd rôle	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Choriste	105,51	92,97	83,05	1 658,86
1er danseur soliste/1er rôle	188,56	168,71	151,99	3 035,67
Danseur soliste/2nd rôle	176,02	154,08	135,28	2 708,71
Artiste chorégraphique d'ensemble	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Artiste de music-hall, illusionniste	188,56	168,71	151,99	3 035,67
1er assistant des attractions	102,37	91,93	82,53	1 650,50
Autre assistant	92,40	82,36	74,44	1 521,22

Spectacles de variétés / Concerts (en tournée)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	Salaire mensuel (1)
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels (1))					
Chanteur soliste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Groupe constitué d'artistes solistes	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Choriste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Danseur	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Autres salles					
Chanteur soliste	154,87	137,46	123,75	110,33	2 595,47
Groupe constitué d'artistes soliste	137,46	122,43	110,68	101,66	2 160,78
Choriste dont la partie est intégrée au score	134,00	119,22	108,67	106,04	2 120,69
Choriste	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45
Danseur	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45
(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. – 3, art. 4.3 : 105,52 euros.					

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties (3) et spectacles promotionnels (4)	107,60	94,02	-	1 775,86
Autres salles	156,15	137,26	120,82	2 658,52
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens				
– engagement < 1 mois	116,32	116,32	116,32	-
– engagement > 1mois		-	-	2 309,56

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. – 5, art. 1).

(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. – 3, art. 4.1).

(4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II. – 3, art. 4.3) : 105,52 euros.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Indemnités de répétition

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	93,05 €
	Service isolé de 3 heures	62,72 €
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	10,69 €

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

Indemnité journalière : 92 euros.

Chambre et petit-déjeuner : 60 euros.

Chaque repas principal : 16 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

Techniciens		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	16,92	2 566,70
Cadres (Gr 2) < 300 places		15,36	2 329,04
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreux, monteur, opérateur image/pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	14,31	2 170,60
Agent de maîtrise < 300 places		12,22	1 853,72
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	11,96	1 814,11
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places		10,91	1 654,68
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,13	1 687,36
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		10,32	1 564,80

(1) En cas d'aptitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Technicien en tournée		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier,	17,76	2 693,45

	concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site		
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, Régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,15	2 297,35
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	13,06	1 980,47
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	12,01	1 822,04
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « troupe constituée »

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « hors troupe constituée »

Grille de salaires minimaux techniciens

Grille de salaires minimaux salle/cuisine/plonge

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 4.7 de l'annexe 3

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitations de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Troupe constituée

	Cachet minimum isolé Jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets Dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	98,45	152,60	95,90	134,26	2 429,37	3 401,12	2 915,25
Capitaine niveau 2	90,24	139,89	87,90	123,07	2 226,93	3 117,70	2 672,31
Danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	82,04	127,17	79,91	111,88	2 024,47	2 834,27	2 429,37
Danseurs danseuses de revue	74,59	115,60	72,34	101,71	1 843,34	2 580,68	2 212,01
Autres artistes de revue	72,46	112,31	70,58	98,81	1 790,06	2 506,09	2 148,08
Chanteur	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	2 966,39
Musicien avant spectacle sur scène	100,16		97,56		2 472,00		
Musicien accompagnant tout le show	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	
Musicien dîner + 1er show		155,24		136,57		3 460,80	
Musicien dîner + 2 shows		209,59		184,44		4 677,61	
Attraction / artiste de variété	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	2 966,39
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	105,48	163,50	102,75	143,84	2 602,73	3 643,86	3 123,29
Capitaine niveau 2	96,96	150,29	94,43	132,22	2 392,41	3 349,44	2 870,93
Danseurs danseuses	87,90	136,25	85,63	119,87	2 168,97	3 036,62	2 602,79

solistes et autres artistes solistes							
Danseurs danseuses de revue	79,91	123,87	77,83	108,98	1 971,73	2 760,43	2 366,08
Autres artistes de revue	77,78	120,56	75,76	106,06	1 919,20	2 686,90	2 303,06
Chanteur	106,57	165,18	103,79	145,31	2 629,23	3 680,92	3 155,08
Musicien avant spectacle sur scène	108,68		105,84	148,18	2 681,35		
Musicien accompagnant tout le show	108,68		105,84	148,18	2 681,35	3 753,94	
Musicien dîner + 1er show		165,18		148,18		3 753,94	
Musicien dîner + 2 shows		222,06		199,85		5 062,76	
Attraction / artiste de variété	108,68	168,44	105,84	148,18	2 681,35	3 753,94	3 217,65

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes polyvalents la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçante :

- salles avoisinant 300 places au maximum :
 - niveau 1 : une représentation 15,83 € ; deux représentations 22,14 € ;
 - niveau 2 : une représentation 7,92 € ; deux représentations 11,08 € ;
- salles dépassant 300 places :
 - niveau 1 : une représentation 16,62 € ; deux représentations 23,27 € ;
 - niveau 2 : une représentation 8,30 € ; deux représentations 11,63 € ;
- répétition d'entretien :
- pour un service de 3 h 30 minutes échauffement compris : 39,37 €.

Grille des salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Hors troupe constituée

	Nombre de représentations par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs danseuses solistes et autre artiste de cabaret soliste	82,04	79,46	77,85
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	76,72	75,08	73,57
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	85,24	77,99	76,42
pour 60 min (1)	106,56	97,50	95,54
pour 80 min (1)	126,60	115,85	113,51
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	95,90	87,75	85,99
Musicien	95,90	87,75	85,99
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs danseuses solistes	105,06	96,12	94,19
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	95,17	87,08	85,32
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	132,80	121,50	119,07
pour 60 min (1)	179,91	164,62	161,32
pour 80 min (1)	208,05	190,36	186,55
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	115,04	105,27	103,16
Musicien	115,04	105,27	103,16
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Grille de salaires minimaux techniciens
Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Régie / Plateau

		Jauge											
Fonction	Niveau de qualification	- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Directeur technique	Cadre groupe 2					20,79	22,87	3 152,58	3 242,72	21,62	23,79	3 279,72	3 373,49
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,67	17,24	2 375,92	2 443,86	19,76	21,73	2 996,34	3 082,00	20,54	22,59	3 115,82	3 204,90
Régisseur de scène Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	15,05	16,55	2 282,48	2 347,73	16,72	18,38	2 535,24	2 607,72	17,38	19,12	2 636,34	2 711,72
Chef machiniste	Agent de maîtrise	15,15	16,66	2 297,80	2 363,49	16,66	18,28	2 527,59	2 599,85	17,33	19,01	2 628,69	2 703,84
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,58	14,94	2 060,36	2 119,26	14,94	16,42	2 265,63	2 330,40	15,53	17,09	2 356,01	2 423,36
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	12,01	13,21	1 821,39	1 873,47								
Régisseur adjoint, Sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	11,17	12,30	1 694,24	1 742,68	12,30	13,52	1 865,81	1 919,16	12,79	14,07	1 939,34	1 994,79
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,97	12,06	1 663,61	1 711,17	12,22	13,44	1 853,56	1 906,56	12,71	13,98	1 927,09	1 982,19
Manutentionnaire Personnel entretien	Employés	10,88	11,97	1 649,82	1 697,00	12,01	13,21	1 821,39	1 873,47	12,49	13,75	1 894,92	1 949,10

Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.

Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %.

Nota 4 : pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef.

Costumes													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Costumière (1)	Cadre groupe 2	15,36	16,90	2 329,97	2 396,58	17,07	18,78	2 588,85	2 662,87	17,75	19,52	2 691,49	2 768,44
Chef habilleuse chef couturier	Agent de maîtrise	12,22	13,44	1 853,56	1 906,56	13,58	14,94	2 060,36	2 119,26	14,12	15,53	2 141,55	2 202,78
Couturière senior (G1)	Employé groupe 1	10,93	12,02	1 657,48	1 704,87	12,14	13,35	1 841,30	1 893,94	12,61	13,89	1 913,30	1 968,01
Couturière/couturier	Employé groupe 2	10,38	11,42	1 574,33	1 619,34	11,32	12,47	1 717,22	1 766,32	11,78	12,97	1 786,15	1 837,22
Habilleuse	Employé	10,03	11,03	1 521,25	1 564,74	10,93	12,03	1 657,48	1 704,87	11,37	12,5	1 724,88	1 774,20

Nota 1 :

Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.

(1) Costumière : responsable création des costumes.

Grille de salaires salle, cuisine, plonge

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Niveau de qualification	Échelon	Salaire Contrats de plus de 6 heures semaine		Salaire contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 h	Taux horaire
Cadres groupe 1		18,19	2 759,08	20,01
Cadres groupe 2		14,99	2 273,59	16,48
Cadres groupes 3		12,86	1 948,79	14,14
Agents de maîtrise	1	10,93	1 657,26	12,02
	2	11,11	1 685,78	12,22
Employés qualifiés groupe 1	1	10,45	1 584,95	11,50
	2	10,54	1 598,60	11,59
Employés qualifiés groupe 2	1	10,19	1 545,52	11,21
	2	10,32	1 565,23	11,35
Employés	1	10,03	1 521,22	11,03
	2	10,11	1 533,38	11,12

Annexe 4

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Grille de salaires minimaux techniciens en tournée

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 4

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal (4)	173,41	157,30	141,00	122,15	2 607,14
Rôle de plus de 100 lignes (2)	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	116,30	103,49	94,32	84,36	1 801,69
Figurant	95,90	90,57	85,24	78,74	1 646,97
Diseur, conteur	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Artiste lyrique					
1er rôle	192,76	177,21	160,64	135,10	2 879,91
Second rôle	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Artiste des chœurs	106,30	95,90	86,54	76,95	1 643,72
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	173,41	157,30	141,00	122,15	2 607,14
Danseur du ballet	127,93	113,81	103,70	92,83	1 978,00
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	118,76	105,73	96,31	86,06	1 834,91
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	192,76	177,21	160,64	135,10	2 885,61
1er assistant des attractions	106,30	95,90	86,54	83,86	1 646,97
Autre assistant	95,64	84,01	81,26	79,59	1 553,85
Artiste du cirque (3)					
Artiste de cirque	114,02	104,05	94,32	84,36	1 766,37
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).					
(2) La ligne s'entend de 32 lettres.					
(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.					
(4) Le rôle principal est décidé de gré-à-gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.					

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :

– le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 96,10 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 82,64 euros ;

– le salaire minimum mensuel est fixé à 2.298,17 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au prorata temporis.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Comédie musicale / Théâtre musical

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	de 1 à 7	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	188,55	168,71	151,99	3 035,67
Chanteur soliste/2nd rôle	151,47	133,71	119,61	2 393,23

Choriste	105,51	92,97	83,05	1 658,86
1er danseur soliste/1er rôle	188,56	168,71	151,99	3 035,67
Danseur soliste/2nd rôle	176,02	154,08	135,28	2 708,71
Artiste chorégraphique d'ensemble	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Artiste de music-hall, illusionniste	188,56	168,71	151,99	3 035,67
1er assistant des attractions	102,37	91,93	82,53	1 650,50
Autre assistant	92,40	82,36	74,44	1 521,22

Spectacles de variétés / Concerts

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur soliste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Groupe constitué d'artistes solistes	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Choriste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Danseur	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Autres salles					
Chanteur soliste	154,87	137,46	123,75	110,33	2 595,47
Groupe constitué d'artistes solistes	137,46	122,43	110,68	101,66	2 160,78
Choriste dont la partie est intégrée au score	134,00	119,22	108,67	106,04	2 120,69
Choriste	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45
Danseur	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45
(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, article 4.3, titre II de l'annexe Musique : 105,52 euros.					

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties de spectacle (3)	107,59	94,02	-	1 775,86
Autres salles	156,15	137,26	120,82	2 658,52
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				
– engagement < 1 mois	116,32	116,32	116,32	-
– engagement > 1 mois		-	-	2 309,56
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).				
(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.				
(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.				
En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				
En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II-3 de l'annexe Musique : 105,52 euros.				

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	113,53	176,00	110,58	154,82	2 801,34	3 921,89

Capitaine niveau 2	104,36	161,76	101,64	142,31	2 574,95	3 605,02
Danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	94,81	146,93	92,34	129,28	2 441,49	3 274,75
Danseurs danseuses de revue	86,18	134,04	83,95	117,52	2 126,38	2 976,93
Autres artistes de revue	83,89	130,03	81,70	114,37	2 069,73	2 897,65
Chanteur	115,82	179,54	112,81	157,93	2 857,87	4 001,01
Musicien avant spectacle sur scène	118,13	-	115,05	161,07	2 914,53	-
Musicien accompagnant tout le show	118,13	-	115,05	161,07	2 914,53	4 080,38
Attraction / artiste de variété	118,13	183,09	115,05	160,67	2 914,53	4 080,38

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Prime de capitaine : niveau 1 : une représentation 16,39 € ; deux représentations 22,95 €.

Remplaçante : niveau 2 : une représentation 8,19 € ; deux représentations 11,46 €.

Répétition d'entretien : Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 38,82 €.

Hors troupe constituée

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs danseuses solistes	113,33	103,67	101,57
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	102,64	93,91	92,02
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	144,63	132,33	129,67
pour 60 min (1)	195,94	179,28	175,68
pour 80 min (1)	226,60	207,33	203,17
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	125,29	114,65	112,35
Musicien	125,29	114,65	112,35
(1) Temps de travail effectué sur scène			

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Cachet de répétition applicable au 1er septembre 2019

Le cachet de répétition est fixé à 80,24 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).

Pour les musiciens, les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

Défraiements et indemnités

Le montant des défraiements est de 92 € par jour :

– soit chambre et petit déjeuner 60 € ;

– chaque repas principal 16 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

Costume de ville : 7,98 €.

Tenue de soirée : 11,05 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 235,13 €.

Techniciens en tournée		Salaire horaire (*)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		

Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,75	2 693,45
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,15	2 297,35
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	13,06	1 980,47
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	12,01	1 822,04

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Annexe 5
Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Grille de salaires minimaux personnels techniques

En application du titre VI des clauses communes et des articles 3.4, 3.5 et 4.3 de l'annexe 5

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacle de cirque
Artistes interprètes du cirque et musiciens

Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	103,45	94,20	1 690,20
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	114,02	101,47	1 766,37

Répétitions | Création

Cachet de base par jour	94,20
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	53,41
Salaire mensuel	1 521,22

La rémunération mensuelle étant étendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires personnels techniques

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Niveau de qualification	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151,67 heures	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3 145,77	20,74
Cadres Groupe 2	2 592,12	17,09
Cadres Groupe 3	2 028,21	13,37
Agents de maîtrise	1 899,47	12,52
Employés qualifiés Groupe 1	1 678,52	11,07
Employés qualifiés Groupe 2	1 550,51	10,12
Employés	1 521,22	10,03

Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe 6

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 141,03 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurant(e)s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 83,57 € (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 208,93 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 94,02 € (service de 3 heures).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 52,80 € (service de 3 heures).

Grille de salaires minimaux emplois techniques

Grille de salaires minimaux emplois administratifs et commerciaux

En application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires »

Grille de salaires minimaux -Emplois techniques

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) Infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaires mensuels
	Régie	Son	Lumière	Plateau Piste Décors Structure	Costumes	Vidéo images			
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ Éclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier - ensemblier Chef costumier Concepteur des costumes Concepteur coiffure, perruques Concepteur maquillages, masques	Réalisateur pour dif. Intégrée au spectacle Ingénieur du son vidéo Chef opérateur	Directeur technique site Régisseur général site	15,35	2 3
Cadres Groupe 3	Conseiller technique							13,06	198
Agents de maîtrise	Régisseur	Régisseur son (*)	Régisseur lumière (*)	Chef machiniste	Réalisateur coiffure, perruques	Cadreur	Chef de la sécurité	12,22	18
	Régisseur d'orchestre	Opérateur son	Chef électricien	Régisseur plateau (*)	Réalisateur costumes	Monteur	Chef d'équipe site		
	Régisseur de production	Preneur de son	Pupitreux	Chef monteur de structures	Réalisateur maquillages, masque	Opérateur image / pupitreux	Régisseur de site		
	Conseiller technicien Effets spéciaux	Technicien console	Technicien CAO-PAO	Ensemblier de spectacle	Responsable costumes	Opérateur vidéo			
	Concepteur artificier	Sonorisateur	Opérateur lumière		Responsable Couture	Régisseur audio-visuel			
	Régisseur plateau (*)	Réalisateur son			Chef habilleuse				
	Régisseur son (*)	Monteur son			Chef Couturière				
	Régisseur lumière (*)				Chef atelier de costumes				
	Régisseur de scène								
	Régisseur de chœur								
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint	Technicien son	Électricien	Accessoiriste	Coiffeur / Posticheur	Technicien vidéo	Technicien visuel site	10,91	165
	Technicien de maintenance en tournée et festival	Technicien instruments	Technicien lumière	Accessoiriste-constructeur	Couturière G1	Projectionniste	Électricien site		
	Technicien de pyrotechnie	Accordeur		Accrocheur-rigger	Maquilleur	Technicien prompteur	Monteur de structure site		
	Technicien effets spéciaux			Assistant décorateur	Modiste de spectacles		Serrurier site		

	Artificier			Cintrier	Perruquier		Tapissier site		
	Technicien groupe électrogène			Constructeur décors et structures	Plumassier de spectacles				
				Menuisier de spectacle	Tailleur				
				Peintre décorateur	Costumier (spectacle en tournée)				
				Sculpteur de spectacle					
				Serrurier de spectacle					
				Staffeur					
				Constructeur machiniste					
				Tapissier de spectacle					
				Machiniste					
				Technicien de structures					
				Monteur de structures					
				Monteur (SCAFF holder) de spectacles					
				Nacelliste de spectacles					
				Technicien hydraulique					
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuivateur	Peintre	Habilleuse-Couturière		Agent de sécurité	10,16	15,4
				Cariste de spectacles	Habilleuse-perruquière		Peintre site		
				Technicien de plateau ou brigadier	Couturière		Cariste site		
							Chauffeur		
							Électricien d'entretien		
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleuse-repasseuse Repasseuse-lingère-retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule	10,03	15,4

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.

(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadre groupe 3.

Grille de salaires minimaux – Emplois administratif et commerciaux

Niveaux de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création Production	Filière Accueil Commercialisation communication (1)	Salaires minima (pour un horaire mensuel de 151,67 heures)

Cadres Groupe 1	Directeur général, directeur Directeur délégué Administrateur général, Secrétaire général Directeur administratif et financier	Directeur artistique Directeur musical		3 135,21
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur ressources humaines Directeur de salle de cabarets Responsable administratif et financier	Directeur de production Directeur artistique de la production Directeur musical de la production Administrateur de production Administrateur de tournées Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques Directeur commercial	échelon 1 = 2 482,52 échelon 2 = 2 584,93 échelon 3 = 2 687,35 échelon 4 = 2 789,76 échelon 5 = 2 892,18
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	échelon 1 = 2 177,58 échelon 2 = 2 280,00 échelon 3 = 2 382,41 échelon 4 = 2 484,82 échelon 5 = 2 587,24
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant de direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé de production Chargé de diffusion Répétiteur	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	échelon 1 = 1 839,24 échelon 2 = 1 905,81 échelon 3 = 1 977,50 échelon 4 = 2 035,88 échelon 5 = 2 095,28
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe du directeur musical du metteur en scène Copiste Attaché de production, attaché de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable placement	échelon 1 = 1 654,68 échelon 2 = 1 703,84 échelon 3 = 1 753,00 échelon 4 = 1 804,20 échelon 5 = 1 857,46
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé de réservation Attaché à l'accueil	échelon 1 = 1 526,20 échelon 2 = 1 551,10 échelon 3 = 1 595,10 échelon 4 = 1 639,10 échelon 5 = 1 667,87
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier / Caissier de location Contrôleur / Agent de contrôle et d'accueil Agent de vestiaire et d'accueil / Hôte, Hôtesse d'accueil Agent de placement et d'accueil Vendeur(se) de produits dérivés Agent de billetterie et d'accueil	échelon 1= 1 521,22 échelon 2= 1 526,22 échelon 3= 1 531,22 échelon 4= 1 536,22 échelon 5= 1 541,22

			Distributeur tracteur, afficheur Employé de catering	
(1) Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2. Échelon 1 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans. Échelon 2 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans. Échelon 3 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans. Échelon 4 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans. Échelon 5 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.				

Avenant salaires : Avenant du 7 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2022

Source officielle Légifrance

ART.

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

2. Au regard des disparités, voire des inégalités salariales entre les femmes et les hommes révélées par le rapport de branche, les membres de la CPPNI s'engagent à :

- diligenter une étude portant sur ces écarts salariaux, financée par les organisations d'employeurs, pour en identifier les causes ;
- rouvrir les négociations salariales sur ce point précis ;
- mettre en œuvre des actions concrètes dans le même but.

Cette étude s'inscrira dans le cadre du « Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma ».

3. Les partenaires sociaux rappellent qu'un accord signé le 1er juillet 2021 modifie jusqu'au 30 juin 2022, les dispositions de l'article 1.6 de l'annexe I de la présente convention concernant les artistes-interprètes, de la manière suivante :

- exploitation continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ;
- minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé conviennent par ailleurs de l'ouverture prochaine d'un groupe de travail paritaire relatif aux salaires minimaux des artistes-interprètes / théâtre (annexe 1) intégrant la question de la rémunération des répétitions.

4. Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

5. Les partenaires sociaux conviennent que cette grille de salaires constitue la NAO au titre de 2021.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2022.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						
	Régie	Son	Lumière	Plateau – piste décors – structure	Costumes	Video – images	Filière infrastructural du spect
Cadre Groupe 2	Directeur(trice) technique Régisseur(euse) Général/e[3]	Concepteur(trice) du son / ingénieur(e) du son	Concepteur(trice) lumière/ Éclairagiste réalisateur(trice) lumière	Décorateur(trice)/ Architecte-décorateur(trice) Scénographe	Costumier(ière) – ensemblier(ière) Chef costumier(ière) Concepteur(trice) des costumes Concepteur(trice) coiffure, perruques Concepteur(trice) maquillages, masques	Réalisateur(trice) pour dif. Intégrée au spectacle Ingénieur(e) du son vidéo Chef opérateur(trice)	Directeur technique Régisseur général(e)
Cadres Groupe 3	Conseiller(ière) technique						
Agents de maîtrise	Régisseur(euse) Régisseur(euse) d'orchestre Régisseur(euse) de production Conseiller(ière) tech. Effets spéciaux Concepteur(trice) artificier(ière) Régisseur(euse) plateau[1] Régisseur(euse) son[1] Régisseur(euse) lumière[1] Régisseur(euse) de scène Régisseur(euse) de chœur	Régisseur(euse) son[1] Opérateur(trice) son Preneur(euse) de son Technicien(ne) console Sonorisateur(trice) Réalisateur(trice) son Monteur(euse) son	Régisseur(euse) lumière[1] Chef Electricien(ne) Pupitreux(euse) Technicien(ne) CAO-PAO Opérateur(trice) lumière	Chef Machiniste Régisseur(euse) plateau[1] Chef monteur(euse) de structures Ensemblier(ière) de spectacle	Réalisateur(trice) coiffure, perruques Réalisateur(trice) costumes Réalisateur(trice) maquillages, masque Responsable costumes Responsable Couture Chef habilleur(euse) Chef Couturier(ière) Chef atelier de costumes	Cadreur(euse) Monteur(euse) Opérateur(trice) image/ pupitreux(euse) Opérateur(trice) vidéo Régisseur(euse) audiovisuel(le)	Chef de sécurité d'équipe Régisseur de site
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur(euse) adjoint(e) Technicien(ne) de maintenance en tournée et festival Technicien(ne) de pyrotechnie Technicien(ne) effets spéciaux Artificier(ière) Technicien(ne) groupe électrogène	Technicien(ne) son Technicien(ne) instruments Accordeur(euse)	Électricien(ne) Technicien(ne) lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur(trice) Accrocheur(euse) – rigger Assistant(e) décorateur(trice) Cintrier(ière) Constructeur(trice) décors et struct. Menuisier(ière) de spectacle Peintre	Coiffeur(euse)/ Posticheur(euse) Couturier(ière) G1 Maquilleur(euse) Modiste de spectacles Perruquier(ière) Plumassier(ière) de spectacles Tailleur(euse) Costumier(ière) (spectacle en tournée)	Technicien(ne) vidéo Projectionniste Technicien(ne) prompteur(euse)	Technicien visuel Electricien site Monteur de structure Serrurier site Tapissier site
				décorateur(trice) Sculpteur(trice) de spectacle Serrurier(ière) de spectacle Staffeur(euse) Constructeur(trice) machiniste			

				Tapissier(ière) de spectacle Machiniste Technicien(ne) de structures Monteur(euse) de structures Monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien(ne) hydraulique			
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur(euse) /souffleur(euse)	Poursuiteur(euse)	Peintre Cariste de spectacles Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière)	Habilleur(euse) – Couturier(ière) Habilleur(euse) – perruquier(ière) Couturier(ière)		Agent(e) sécurité P site Carist Chauffeur Électricien d'entret
Employés				Garçon (Fille) de piste Soigneur(euse) d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleur(euse) – repasseur(euse) Repasseur(euse)-lingier(ère)-retoucheur(euse)		Manutention Coursier Personnel d'entretien véhicul

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.

[1] Les régisseurs(euses) sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

[2] La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

[3] Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, choré musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie Cadre Groupe 3.

Grille de salaires minimaux – Emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création – production	Filière accueil – commercialisation communication [1]	Salaire brut minima pour un horaire mensuel de 151 h 67
Cadres Groupe 1	Directeur(trice) Général(e), Directeur(trice) Directeur(trice) délégué(e) Administrateur(trice) Général(e), Secrétaire Général(e) Directeur(trice) Administratif(ive) & Financier(ière)	Directeur(trice) artistique Directeur(trice) musical(e)		3 207,32
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) adjoint(e) Administrateur(trice) Directeur(trice) ressources humaines Directeur(trice) de salle de cabarets Responsable Administratif(ve) et Financier(ière)	Directeur(trice) de Production Directeur(trice) artistique de la production Directeur(trice) musical(e) de la production Administrateur(trice) de production Administrateur(trice) de tournées Administrateur(trice) de diffusion	Directeur(trice) de communication et/ou relations publiques Directeur(trice) commercial(e)	Échelon 1 = 2 539,62 Échelon 2 = 2 644,38 Échelon 3 = 2 749,16 Échelon 4 = 2 853,92 Échelon 5 = 2 958,70
Cadres Groupe 3	Chef Comptable Administrateur(trice) délégué(e)	Conseiller(ière) artistique	Cadre commercial(e)	Échelon 1 = 2 227,66 Échelon 2 = 2 332,44 Échelon 3 =

				2 437,21 Échelon 4 = 2 541,97 Échelon 5 = 2 646,74
Agents de maîtrise	Comptable principal(e) Comptable unique Responsable administratif(ve) Secrétaire de direction Assistant(e) de Direction Webmaster	Programmeur(trice) Coordinateur(trice) Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable Relations Presse et / ou Communication Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	Échelon 1 = 1 881,54 Échelon 2 = 1 949,64 Échelon 3 = 2 022,98 Échelon 4 = 2 082,71 Échelon 5 = 2 143,47
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur(trice) artistique Du (de la) chorégraphe Du (de la) directeur(trice) musical(e) Du (de la) metteur(se) en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur(euse)	Chef contrôleur(euse) Chargé(e) de commercialisation Responsable Placement	Échelon 1 = 1 701,01 Échelon 2 = 1 751,55 Échelon 3 = 1 802,08 Échelon 4 = 1 845,70 Échelon 5 = 1 900,18
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-Comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent(e) informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	Échelon 1 = 1 610,29 Échelon 2 = 1 636,57 Échelon 3 = 1 682,99 Échelon 4 = 1 684,99 Échelon 5 = 1 714,57
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent(e) d'entretien/maintenance Gardien(ne) théâtre et lieu de spectacle	Coursier(ière)	Caissier(ière)/ Caissier(ière) de location Contrôleur(euse)/Agent(e) de contrôle et d'accueil Agent(e) de vestiaire et d'accueil/Hôte(esse), Hôte(esse) d'accueil Agent(e) de placement et d'accueil Vendeur(euse) de produits dérivés Agent(e) de billetterie et d'accueil Distributeur(trice) tracteur(euse), afficheur(euse) Employé(e) de catering	Échelon 1 = 1 605,04 Échelon 2 = 1 610,31 Échelon 3 = 1 615,59 Échelon 4 = 1 620,87 Échelon 5 = 1 626,14
Échelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans. Échelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans. Échelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans. Échelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans. Échelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans. [1] Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2				

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique (Annexe 1).

(En euros.)

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation discontinue (hors tournée) [3]			
	Forfait mensuel pour les petits lieux (cf. art I. – 6, a) et c))	- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		- de 400 places	+ de 400 places
		Cachet [2]	Cachet [2]	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16	De 12 à 16
Débutants(tes) et doublures	1 605,04	59,06	59,06	98,11	92,65	77,32	87,63
Rôles de – de 100 lignes	1 605,04	77,32	85,91	118,98	105,88	91,28	96,49
Rôles de + de 100 lignes	1 605,04	85,91	94,04	158,43	140,62	106,86	126,59

(En euros.)

Théâtre musical – comédie musicale – opérette et autres spectacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue [2]	Salaire mensuel [4] pour 24 rep.	Salaire mensuel [5] pour 151h67
Comédien(ne) 1er rôle / 1er(1re) chanteur(euse) soliste	161,37	149,08	117,55	2 682,31	2 821,23
Comédien(ne) 2d rôle	129,31	115,41	98,32	2 063,56	2 359,58
Comédien(ne)	117,55	106,86	88,06	1 839,15	2 103,10
Artiste chorégraphique 1er rôle	161,37	145,34	117,55	2 618,19	2 821,23
Artiste chorégraphique 2d rôle	150,68	132,51	98,32	2 336,07	2 359,58
Artiste chorégraphique d'ensemble	129,31	115,41	88,06	2 063,56	2 103,10
Artiste lyrique 1er emploi	161,37	149,08	117,55	2 618,19	2 821,23
Artiste lyrique 2d emploi / chanteur	129,31	115,41	98,32	2 063,56	2 359,58
Choristes de plateau	90,74	80,54	73,85	1 605,04	1 726,79
Doublure	90,74	80,54	71,95	1 563,81	1 726,79
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties,...)	161,37	149,08	106,86	2 682,31	2 564,76
1er assistant(e) des attractions	90,74	80,54	73,85	1 605,04	1 726,79
autre assistant(e)	79,24	73,53	71,86	1 605,04	1 680,39
Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.					

(En euros.)

Artistes musiciens(ennes) et orchestre	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel [4] pour 30 rep.	Salaire mensuel [5] pour 151h67
Chef d'orchestre	235,10	192,36	165,54	3 312,81	3 419,68
Musicien(ne)	158,16	139,02	122,37	2 692,74	2 778,49
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	158,16	139,02	122,37	2 692,74	2 778,49
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	117,81	117,81	117,81	2 362,68	2 457,89
Chœurs d'orchestre	117,81	117,81	117,81	2 362,68	2 457,89

Service de répétition [6] : 42,28

[1] On entend par débutants(tes), les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentation.

[2] Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum

[3] L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). [2] et [3] sous réserve des dispositions de l'accord du 1er juillet 2021, modifiant jusqu'au 30 juin 2022 l'annexe 1 de la CCSVP de la manière suivante : – exploitation

continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ; – minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

[4] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

[5] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

[6] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens(nes) précisées dans l'annexe 1.

Technicien(ne)s		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), Décorateur(trice), Scénographe, Concepteur(trice) du son, ingénieur(re) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(re) du son-vidéo, chef opérateur(trice).	Par heure	13,36 €	17,04 €	21,17 €
	Par mois	2 026,03 €	2 583,78 €	3 211,45 €
Agents de maîtrise Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, pupitreur(euse), monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image, pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité.	Par heure	12,92 €	14,01 €	17,04 €
	Par mois	1 959,29 €	2 124,55 €	2 583,78 €
Employés qualifiés Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, machiniste, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, tapissier(ière) de spectacle, technicien(ne) de plateau, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de spectacle, technicien(ne) hydraulique, technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), pompier(ière) civil.	Par heure	11,75 €	11,75 €	13,57 €
	Par mois	1 782,04 €	1 782,04 €	2 057,81 €
Employés Technicien(ne) groupe électrogène, prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, agent(e) de sécurité.	Par heure	10,91 €	10,91 €	11,43 €
	Par mois	1 654,87 €	1 654,87 €	1 734,13 €
Habilleurs(euses). Couturiers(ières). Maquillage				
Cadres Costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure/perruques, concepteur(trice) maquillage/masques.	Par heure		15,09 €	
	Par mois		2 288,22 €	
Agents de maîtrise Réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturier(ière), chef habilleur(euse).	Par heure		14,00 €	
	Par mois		2 122,96 €	
Employés qualifiés Coiffeur(euse) /posticheur(euse), couturier(ière), maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), habilleur(euse)-couturier(ière).	Par heure		12,92 €	
	Par mois		1 959,29 €	
Employés Habilleur(euse) -repasseur(euse) / repasseur(euse)-lingère-retoucheur(euse).	Par heure		11,75 €	
	Par mois		1 782,04 €	

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens(nnes) est, par représentation, fixé à : 18,50 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs(euse) est, par représentation, fixé à : 25,00 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 14,50 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,00 €.

Employés	Par heure	10,58 €
Ouvreur(euse) postier, contrôleur(euse),	Service de 3 heures	31,74 €
Caissier(ère)	Par mois	1 605,04 €

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Artistes-interprètes. Création-Production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II-5, art. 1 et 2 titre II annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1res parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	89,72	82,01	1 605,04
	Groupe constitué d'artistes solistes	89,72	82,01	1 605,04
	Choriste	89,72	82,01	1 605,04
	Danseur(euse)	89,72	82,01	1 605,04

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	131,27	116,61	104,68	2 093,54
	Groupe constitué d'artistes solistes	116,61	104,68	93,29	1 621,09
	Choriste dont la partie est intégrée au score du Chef d'orchestre	114,97	103,05	92,11	1 833,19
	Choriste	92,56	82,57	73,75	1 605,04
	Danseur(euse)	92,56	82,57	72,32	1 605,04

Artistes musiciens(nes). Création – Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1er du II-5, annexe musique).

(En euros.)

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1] dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1re parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée*)	107,95	94,12	1 786,28
* En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II. – 3, article.4.3 de l'Annexe Musique : 107,95 euros			
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du(de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.			

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1]		158,16	139,02	122,33	2 692,74
Comedies musicales / orchestres > 10 musiciens(ennes)	Engagement < 1 mois	117,82	117,82	117,82	2 350,92
	Engagement > 1 mois				

[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Comédies musicales. Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale d'un mois (art. 2 du II-5, annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur(euse) soliste/1er rôle	161,37	145,34	130,91	2 618,19
	Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	129,31	115,41	103,12	2 063,56
	Choriste	90,74	80,54	79,15	1 605,04
	1er danseur(euse) soliste/1er rôle	161,37	145,34	130,91	2 618,19
	Danseur(euse) soliste/2nd rôle	150,68	132,51	117,02	2 336,07
	art. chorégraphique d'ensemble	129,31	115,41	103,12	2 063,56
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc)	161,37	149,08	134,12	2 682,31
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	161,37	149,08	134,12	2 682,31
	Doubleure	90,74	80,54	71,95	1 605,04
	1er assistant(e) des attractions	88,06	79,47	73,85	1 605,04
	Autre assistant(e)	79,24	73,53	71,86	1 605,04

Comédies musicales / Spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur(euse) soliste/1er rôle	192,89	172,59	155,49	3 105,49
Chanteur(euse) soliste/2d rôle	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Choriste	107,93	95,11	85,37	1 705,31
1er danseur(euse) soliste/1er rôle	192,90	172,59	155,49	3 105,49
Danseur(euse) soliste/2d rôle	180,07	157,63	138,39	2 771,01
Artiste chorégraphique d'ensemble	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Artiste de music-hall, illusionniste	192,90	172,59	155,49	3 105,49
1er assistant(e) des attractions	104,73	94,04	84,84	1 696,72
Autre assistant(e)	94,52	84,67	78,55	1 605,04

Spectacles de variétés / concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels [1])					
Chanteur(euse) soliste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Groupe constitué d'artistes solistes	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Choriste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Danseur(euse)	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	158,43	140,62	126,59	112,87	2 655,16
Groupe constitué d'artistes solistes	140,62	125,24	113,22	103,99	2 210,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	137,08	121,96	111,17	108,48	2 169,46
Choriste	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
Danseur(euse)	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
[1] En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. – 3, art. 4.3 : 107,95 euros					

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	

	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties [3] et spectacles promotionnels [4]	110,07	96,18		1 816,71
Autres salles	159,74	140,42	123,59	2 719,67
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens(nes)				
Engagement < 1 mois	119,00	119,00	119,00	2 362,68
Engagement > 1 mois				
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. – 5, art. 1).				
[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire mise en place par les signataires de la convention.				
[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. – 3, art. 4.1).				
[4] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II. – 3, art. 4.3) : 107,95 euros.				
En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

Indemnités de répétition		
Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	95,19 €
	Service isolé de 3 heures	66,17 €
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	11,28 €

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

- indemnité journalière : 95 euros ;
- chambre et petit-déjeuner : 63 euros ;
- chaque repas principal : 16 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

(En euros.)

Techniciens(nes)		Salaire horaire[1]	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), Concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice), costumes, concepteur(trice) coiffure perruques, concepteur(trice), maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	17,31	2 625,73
Cadres (Gr 2) < 300 places		15,71	2 382,61
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, Régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	14,64	2 220,53
Agent de maîtrise < 300 places		12,50	1 896,36
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	12,24	1 855,83
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places		11,22	1 701,01
Employés qualifiés	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière),	11,44	1 734,61

(Gr 2) > 300 places	agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien		
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		10,89	1 651,02
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le(la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

(En euros.)

Techniciens(nes) en tournée		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	18,16	2 755,40
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	15,50	2 350,19
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	13,36	2 026,02
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturière, habilleur(euse)-perruquière, couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,29	1 863,95
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le(la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour une soirée ou matinée de une représentation.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives.	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2.	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives.
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	100,71	156,11	98,11	137,35	2 485,25	3 479,35	2 982,30
Capitaine niveau 2	92,32	143,11	89,92	125,90	2 278,15	3 189,41	2 733,77
Danseurs(euses) solistes et autres Artistes solistes	84,34	130,73	82,15	115,01	2 081,16	2 913,63	2 497,39
Danseurs(euses) de revue	78,70	121,97	76,33	107,31	1 944,91	2 722,88	2 333,89
Autres artistes de revue	76,45	118,50	74,47	104,25	1 888,69	2 644,18	2 266,44
Chanteur(euse)	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	3 034,62
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	102,46		99,80		2 528,86		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	
Musicien(ne) dîner + 1er Show		158,81		139,71		3 540,40	
Musicien(ne) dîner + 2 Shows		214,41		188,68		4 785,20	
Attraction / artiste de variété	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	3 034,62
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	107,91	167,26	105,11	147,15	2 662,59	3 727,67	3 195,13
Capitaine niveau 2	99,19	153,75	96,60	135,26	2 447,44	3 426,48	2 936,96
Danseurs(euses) solistes et autres Artistes solistes	90,36	140,07	88,03	123,23	2 229,70	3 121,65	2 675,67
Danseurs(euses) de revue	82,15	127,34	80,01	112,03	2 026,94	2 837,72	2 432,33
Autres artistes de revue	79,96	123,94	77,88	109,03	1 972,94	2 762,13	2 367,55
Chanteur(euse)	109,02	168,98	106,18	148,65	2 689,70	3 765,58	3 227,65
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	111,18		108,27	151,59	2 743,02		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	111,18		108,27	151,59	2 743,02	3 840,28	

Musicien(ne) dîner + 1er Show		168,98		151,59		3 840,28	
Musicien(ne) dîner + 2 Shows		227,17		204,45		5 179,20	
Attraction / artiste de variété	111,18	172,31	108,27	151,59	2 743,02	3 840,28	3 291,66

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes

Pour les artistes poly compétents(tes) la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public

Prime de capitaine remplaçant(e) :

Salles avoisinant 300 places au maximum

Niveau 1 : une représentation 16,27 € ; deux représentations 22,76 €

Niveau 2 : une représentation 8,14 € ; deux représentations 11,39 €

Salles dépassant 300 places

Niveau 1 : une représentation 17,08 € ; deux représentations 23,92 €

Niveau 2 : une représentation 8,53 € ; deux représentations 11,96 €

Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 42,32 €

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs(euses) solistes et autre artiste de cabaret soliste	84,34	81,68	80,03
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	78,87	77,18	75,63
Artiste de variété / attraction pour 40 min [1]	87,63	80,17	78,56
pour 60 min [1]	109,01	99,74	97,74
pour 80 min [1]	129,51	118,51	116,12
Chanteur(euse) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	98,11	89,77	87,97
Musicien(ne)	98,11	89,77	87,97
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs(euses) solistes	107,48	98,33	96,36
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	97,36	89,08	87,28
Artiste de variété / attraction pour 40 min [1]	135,85	124,29	121,81
pour 60 min [1]	184,05	168,41	165,03
pour 80 min [1]	212,84	194,74	190,84
Chanteur(euse) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	117,69	107,69	105,53
Musicien(ne)	117,69	107,69	105,53
[1] Temps de travail effectué sur scène			

Grille de salaires minimaux techniciens

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

(En euros.)

Régie / plateau			
Fonction	Niveau de qualification	Jauge	
		-300	300 à 700
			700

		Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h
Directeur(trice) technique	Cadre groupe 2					21,27	23,40	3 226,02	3 318,25	22,12	24,34	3 354,94	3 450,86
Régisseur(euse) général(e)	Cadre groupe 2	16,03	17,64	2 431,27	2 500,78	20,21	22,23	3 065,25	3 152,89	21,01	23,11	3 186,59	3 277,69
Régisseur(euse) de scène Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	15,40	16,93	2 335,72	2 402,50	17,10	18,80	2 593,56	2 667,71	17,78	19,56	2 696,69	2 773,79
Chef machiniste	Agent de maîtrise	15,50	17,04	2 350,89	2 418,10	17,04	18,70	2 584,46	2 658,35	17,73	19,45	2 689,11	2 765,99
Régisseur(euse) son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,89	15,28	2 106,70	2 166,93	15,28	16,80	2 317,52	2 383,78	15,89	17,48	2 410,04	2 478,94
Régisseur(euse) (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	12,29	13,51	1 864,02	1 917,31								
Régisseur(euse) adjoint, sous-chef machiniste, électricien(ne) spectacle, électricien(ne) site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	11,48	12,64	1 1741,17	1 790,95	12,64	13,90	1 1917,11	1 1971,92	13,15	14,46	1 1994,46	2 051,48
Brigadier(ière)	Employés qualifiés groupe 2	11,28	12,40	1 710,84	1 759,75	12,56	13,82	1 904,98	1 959,44	13,07	14,37	1 982,33	2 039,00
Manutentionnaire personnel entretien	Employés	11,18	12,31	1 695,67	1 744,15	12,35	13,58	1 873,12	1 926,67	12,84	14,14	1 947,44	2 003,12
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales													
Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %													
Nota 4 : pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef													

Grille de salaires minimaux techniciens

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

(En euros.)

Costumes													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		-300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois travail 0 à 2h
Costumier(ière)[1]	Cadre groupe 2	15,71	17,28	2 382,74	2 450,86	17,46	19,21	2 648,16	2 723,87	18,16	19,97	2 754,33	2 833,08
Chef habilleur(euse) chef couturier	Agent de maîtrise	12,50	13,75	1 895,88	1 950,08	13,89	15,28	2 106,70	2 166,93	14,44	15,89	2 190,11	2 252,73
Couturier(ière) senior (G1)	Employé Groupe 1	11,24	12,36	1 704,77	1 753,51	12,48	13,72	1 892,84	1 946,96	12,96	14,28	1 965,64	2 021,84
Couturier(ière)	Employé Groupe 2	10,95	12,04	1 660,61	1 708,09	11,64	12,82	1 765,44	1 815,91	12,11	13,33	1 836,72	1 889,23
Habilleur(euse)	Employé	10,58	11,64	1 605,36	1 651,26	11,53	12,69	1 748,76	1 798,76	11,99	13,19	1 818,52	1 870,51
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales													
[1] Costumière : responsable création des costumes													

Grille de salaires salle / cuisine / plonge

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

(En euros.)

Niveau de qualification	Échelon	Salaire contrats de plus de 6 heures semaine		Salaire contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67h	Taux horaire
Cadres groupe 1		18,61	2 822,52	20,47
Cadres groupe 2		15,33	2 325,06	16,86
Cadres groupes 3		13,16	1 995,94	14,48
Agents de maîtrise	1	11,24	1 704,74	12,36
	2	11,42	1 732,04	12,56
Employés qualifiés groupe 1	1	11,03	1 672,89	12,13
	2	11,12	1 686,54	12,23
Employés qualifiés groupe 2	1	10,75	1 630,42	11,83
	2	10,89	1 651,65	11,98
Employés	1	10,58	1 604,64	11,64
	2	10,67	1 618,29	11,74

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

(Spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals)
et clauses générales de la convention collective visant les déplacements

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel[1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal[4]	177,40	160,92	144,24	124,96	2 667,10
Rôle de plus de 100 lignes[2]	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89
Rôle de 1 à 100 lignes[2]	118,97	105,87	96,49	86,72	1 843,13
Figurant(e)	98,11	92,65	87,63	80,94	1 693,09
Diseur(euse), Conteur(euse)	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89
Artiste lyrique					
1er rôle	197,19	181,29	164,33	138,21	2 946,15
Second rôle	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89
Artiste des chœurs	108,74	98,11	88,96	79,10	1 689,74
Artiste chorégraphique					
Danseur(euse) soliste	177,40	160,92	144,24	124,96	2 667,10
Danseur(euse) du ballet	130,87	116,43	106,09	94,97	2 023,49
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	121,49	108,16	98,53	88,47	1 877,11
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	197,19	181,29	164,33	138,21	2 951,98
1er Assistant(e) des attractions	108,74	98,11	88,96	86,21	1 693,09
Autre assistant(e)	97,84	86,36	83,54	81,82	1 639,47
Artiste du cirque [3]					
Artiste de cirque	116,64	106,44	96,49	86,72	1 807,00
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4)					
[2] La ligne s'entend de 32 lettres.					
[3] Engagé(e) dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.					
[4] Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.					
Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :					
Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 98,31 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 84,95 euros.					
Le salaire minimum mensuel est fixé à 2.351,03 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au prorata temporis.					

Comédie musicale / théâtre musical

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur(euse) soliste / 1er rôle	192,89	172,59	155,49	3 105,49
Chanteur(euse) soliste / 2d rôle	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Choriste	107,93	95,11	85,37	1 705,31
1er danseur(euse) soliste / 1er rôle	192,90	172,59	155,49	3 105,49
Danseur(euse) soliste / 2d rôle	180,07	157,63	138,39	2 771,01
Artiste chorégraphique d'ensemble	154,95	136,79	122,36	2 448,28

Artiste de music-hall, illusionniste	192,90	172,59	155,49	3 105,49
1er assistant(e) des attractions	104,73	94,04	84,84	1 696,72
Autre assistant(e)	94,52	84,67	78,55	1 605,04

Spectacles de variétés / concerts

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur(euse) soliste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Groupe constitué d'artistes solistes	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Choriste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Danseur(euse)	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	158,43	140,62	126,59	112,87	2 655,16
Groupe constitué d'artistes solistes	140,62	125,24	113,22	103,99	2 210,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	137,08	121,96	111,17	108,48	2 169,46
Choriste	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
Danseur(euse)	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. – 3, article 4.3, Titre II de l'Annexe Musique : 107,95 euros					

Artistes musicien(ne)s	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties de spectacle [3]	110,07	96,18	-	1 816,71
Autres salles	159,74	140,42	123,59	2 719,67
Comédies musicales et orchestres de plus de 10				
Musiciens(nes)				-
Engagement < 1 mois	119,00	119,00	119,00	-
Engagement > 1mois		-	-	2 362,68

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4)

[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire mise en place par les signataires de la convention.

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II. – 3 de l'Annexe Musique : 107,95 euros

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	116,15	180,05	113,13	158,39	2 865,78	4 012,10
Capitaine niveau 2	106,77	165,49	103,98	145,59	2 634,18	3 687,94
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	97,00	150,31	94,47	132,26	2 497,65	3 350,07

Danseurs(euses) de revue	88,60	137,13	86,30	120,23	2 175,29	3 045,40
Autres artistes de revue	86,24	133,03	83,99	117,01	2 117,34	2 964,30
Chanteur(euse)	118,49	183,67	115,41	161,57	2 923,61	4 093,04
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	120,85	-	117,70	164,78	2 981,57	-
Musicien(ne) accompagnant tout le show	120,85	-	117,70	164,78	2 981,57	4 174,23
Attraction / artiste de variété	120,85	187,31	117,70	164,778	2 981,57	4 174,23
Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes						
Prime de capitaine remplaçant(e) : — niveau 1 : une représentation 16,77 € ; deux représentations 23,48 € ; — niveau 2 : une représentation 8,38 € ; deux représentations 11,72 €.						
Répétition d'entretien : pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 42,32 €						

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs(euses) solistes	115,94	106,06	103,91
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	105,01	96,07	94,14
Artiste de variété / attraction pour 40 min [1]	147,96	135,38	132,66
Pour 60 min[1]	200,45	183,41	179,73
Pour 80 min[1]	231,82	212,10	207,85
Chanteur(euses) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	128,18	117,29	114,94
Musicien(ne)	128,18	117,29	114,94
[1] Temps de travail effectué sur scène			

- Cachet de répétition applicable au 1er février 2022

Le cachet de répétition est fixé à 84,56 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).

Pour les musiciens(nes), les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

- Défraiements et indemnités

Le montant des défraiements est de 95 € par jour : soit chambre et petit déjeuner 63 € – chaque repas principal 16 €. Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

- Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques :

– costume de ville : 8,16 € ;

– tenue de soirée : 11,30 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 240,54 €.

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire*	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr. 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière / éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	18,16	2 755,40

Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	15,50	2 350,19
Employés qualifiés	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	13,36	2 026,02
Employés qualifiés (Gr. 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,29	1 863,95
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Artistes interprètes du cirque et musicien(ne)s.

- Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	105,83	96,37	1 729,07
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	116,64	103,80	1 807,00

- Répétitions / création

(En euros.)

Cachet de base par jour	96,37
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	56,35
Salaire mensuel	1 603,12

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires personnels techniques

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 67 minutes	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3 218,12 €	21,22 €
Cadres Groupe 2	2 651,74 €	17,48 €
Cadres Groupe 3	2 074,86 €	13,68 €
Agents de maîtrise	1 943,16 €	12,81 €
Employés Qualifiés Groupe 1	1 725,52 €	11,38 €
Employés Qualifiés Groupe 2	1 635,94 €	10,68 €
Employés	1 605,04 €	10,58 €

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe 6

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4h00 indivisible) : 144,27 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurants(es) sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 85,91 € (pour un service de 4 h 00 indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 213,74 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 96,18 € (service de 3 h 00).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 55,71 € (service de 3 h 00).

Avenant salaires : Avenant du 24 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux au 1er décembre 2022

Source officielle Légifrance

- Grille de salaires minimaux emplois techniques.
- Grille de salaires minimaux emplois administratifs et commerciaux.

En application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires ».

Grille de salaires minimaux emplois techniques

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle					
	Régie	Son	Lumière	Plateau. Piste. Décors. Structure	Costumes	Video – Image
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) technique Régisseur(euse) général(e)	Concepteur(trice) du son Ingénieur(e) du son	Concepteur(trice) lumière/ Éclairagiste Réalisateur(trice) lumière	Décorateur(trice)/ Architecte- décorateur(trice) Scénographe	Costumier(ière) – ensemblier(ière) Chef costumier(ière) Concepteur(trice) des costumes Concepteur(trice) coiffure, perruques Concepteur(trice) maquillages, masques	Réalisateur(trice) pour dif. Intégrée au spectacle Ingénieur(e) du son vidéo Chef opérateur(trice)
Cadres Groupe 3	Conseiller(ière) technique					
Agents de maîtrise	Régisseur(euse) Régisseur(euse) d'orchestre Régisseur(euse) de production Conseiller(ière) tech. Effets spéciaux Concepteur(trice) artificier(ière) Régisseur(euse) plateau (*) Régisseur(euse) son (*) Régisseur(euse) lumière (*) Régisseur(euse) de scène Régisseur(euse) de chœur	Régisseur(euse) son (*) Opérateur(trice) son Preneur(euse) de son Technicien(ne) console Sonorisateur(trice) Réalisateur(trice) son Monteur(euse) son	Régisseur(euse) lumière (*) Chef Électricien(ne) Pupitreux(euse) Technicien(ne) CAO-PAO Opérateur(trice) lumière	Chef machiniste Régisseur(euse) plateau (*) Chef monteur(euse) de structures Ensemblier(ière) de spectacle	Réalisateur(trice) coiffure, perruques Réalisateur(trice) costumes Réalisateur(trice) maquillages, masque Responsable costumes Responsable Couture Chef habilleur(euse) Chef Couturier(ière) Chef atelier de costumes	Cadreur(euse) Monteur(euse) Opérateur(trice) image/ pupitreux(euse) Opérateur(trice) vidéo Régisseur(euse) audiovisuel(le)
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur(euse) adjoint(e) Technicien(ne) de maintenance en tournée et festival Technicien(ne) de pyrotechnie Technicien(ne) effets spéciaux Artificier(ière) Technicien(ne) groupe électrogène	Technicien(ne) son Technicien(ne) instruments Accordeur(euse)	Électricien(ne) Technicien(ne) lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur(trice) Accrocheur(euse) – rigger Assistant(e) décorateur(trice) Cintrier(ière) Constructeur(trice) décors et struct. Menuisier(ière) de spectacle Peintre décorateur(trice) Sculpteur(trice) de spectacle Serrurier(ière) de	Coiffeur(euse)/ Posticheur(euse) Couturier(ière) G1 Maquilleur(euse) Modiste de spectacles Perruquier(ière) Plumassier(ière) de spectacles Tailleur(euse) Costumier(ière) (spectacle en tournée)	Technicien(ne) vidéo Projectionniste Technicien(ne) prompteur(euse)

				spectacle Staffeur(euse) Constructeur(trice) machiniste Tapissier(ière) de spectacle Machiniste Technicien(ne) de structures Monteur(euse) de structures Monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien(ne) hydraulique		
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur(euse)/souffleur(euse)	Poursuiveur(euse)	Peintre Cariste de spectacles Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière)	Habilleur(euse) – Couturier(ière) Habilleur(euse) – perruquier(ière) Couturier(ière)	
Employés				Garçon (Fille) de piste Soigneur(euse) d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleur(euse) – repasseur(euse) Repasseur(euse)- linger(ère)- retoucheur(euse)	

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.

(*) Les régisseurs(euses) sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, ch
classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadre groupe 3.

Grille de salaires minimaux emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création. Production	Filière Accueil. Commercialisation Communication [1]	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151,67 h
Cadres Groupe 1	Directeur(trice) général(e), Directeur(trice) Directeur(trice) délégué(e) Administrateur(trice) général(e), secrétaire général(e) Directeur(trice) administratif(ive) et financier(ière)	Directeur(trice) artistique Directeur(trice) musical(e)		3 399,76
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) adjoint(e) Administrateur(trice) Directeur(trice) ressources humaines Directeur(trice) de salle de cabarets Responsable administratif(ve) et financier(ière)	Directeur(trice) de production Directeur(trice) artistique de la production Directeur(trice) musical(e) de la production Administrateur(trice) de production Administrateur(trice) de tournées Administrateur(trice) de diffusion	Directeur(trice) de communication et/ou relations publiques Directeur(trice) commercial(e)	Échelon 1 = 2 692,00 Échelon 2 = 2 803,04 Échelon 3 = 2 914,11 Échelon 4 = 3 025,16 Échelon 5 = 3 136,22
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur(trice) délégué(e)	Conseiller(ière) artistique	Cadre commercial(e)	Échelon 1 = 2 361,32 Échelon 2 = 2 472,39

				Échelon 3 = 2 583,44 Échelon 4 = 2 694,49 Échelon 5 = 2 805,54
Agents de maîtrise	Comptable principal(e) Comptable unique Responsable administratif(ve) Secrétaire de direction Assistant(e) de direction Webmaster	Programmeur(trice) Coordinateur(trice) Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	Échelon 1 = 1 994,43 Échelon 2 = 2 066,62 Échelon 3 = 2 144,36 Échelon 4 = 2 207,67 Échelon 5 = 2 272,08
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur(trice) artistique du (de la) chorégraphe du (de la) directeur(trice) musical(e) du (de la) metteur(se) en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur(euse)	Chef contrôleur(euse) Chargé(e) de commercialisation Responsable placement	Échelon 1 = 1 803,07 Échelon 2 = 1 856,64 Échelon 3 = 1 910,20 Échelon 4 = 1 956,44 Échelon 5 = 2 014,19
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent(e) informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	Échelon 1 = 1 706,91 Échelon 2 = 1 734,76 Échelon 3 = 1 783,97 Échelon 4 = 1 786,09 Échelon 5 = 1 817,44
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent(e) d'entretien/maintenance Gardien(ne) théâtre et lieu de spectacle	Coursier(ière)	Caissier(ière)/caissier(ière) de location Contrôleur(euse)/agent(e) de contrôle et d'accueil Agent(e) de vestiaire et d'accueil/hôte(esse), hôte(esse) d'accueil Agent(e) de placement et d'accueil Vendeur(euse) de produits dérivés Agent(e) de billetterie et d'accueil Distributeur(trice) tracteur(euse), afficheur(euse) Employé(e) de catering	Échelon 1 = 1 701,34 Échelon 2 = 1 706,93 Échelon 3 = 1 712,53 Échelon 4 = 1 718,12 Échelon 5 = 1 723,71
Échelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans. Échelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans. Échelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans. Échelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans. Échelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans. [1] Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.				

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur le 1er décembre 2022.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

2. Au regard des disparités, voire des inégalités salariales entre les femmes et les hommes révélées par le rapport de branche, les membres de la CPPNI s'engagent à :

- diligenter une étude portant sur ces écarts salariaux, financée par les organisations d'employeurs, pour en identifier les causes ;
- rouvrir les négociations salariales sur ce point précis ;
- mettre en œuvre des actions concrètes dans le même but.

Cette étude s'inscrira dans le cadre du « Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma ».

3. Les partenaires sociaux rappellent qu'un accord signé le 1er juillet 2021 modifie jusqu'au 30 juin 2022, les dispositions de l'article 1.6 de l'annexe I de la présente convention concernant les artistes-interprètes, de la manière suivante :

- exploitation continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ;
- minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé conviennent par ailleurs de l'ouverture prochaine d'un groupe de travail paritaire relatif aux salaires minimaux des artistes-interprètes/théâtre (annexe 1) intégrant la question de la rémunération des répétitions.

4. Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

5. Les partenaires sociaux conviennent que cette grille de salaires constitue la NAO au titre de 2022.

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes).
- Grille de salaires minimaux habilleurs(euses)-couturiers(ières)-maquillage.

En application du titre VI des clauses communes et du titre VII de l'annexe 1.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique (annexe 1).

(En euros.)

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation discontinue (hors tournée) [3]			
	Forfait mensuel pour les petits lieux (cf. art. I-6, a et c)	- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		- de 400 places	+ de 400 places
		Cachet [2]	Cachet [2]	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16	De 12 à 16
Débutants(tes) et doublures	1 701,34	62,61	62,61	103,99	98,21	81,96	92,88
Rôles de - de 100 lignes	1 701,34	81,96	91,06	126,11	112,23	96,76	102,28
Rôles de + de 100 lignes	1 701,34	91,06	99,68	167,94	149,06	113,28	134,19

(En euros.)

Théâtre musical. Comédie musicale. Opérette et autres spectacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue [2]	Salaire mensuel [4] pour 24 rep.	Salaire mensuel [5] pour 151,67 h
Comédien(ne) 1er rôle/1er(1re) chanteur(euse) soliste	171,05	158,02	124,60	2 843,25	2 990,51
Comédien(ne) 2nd rôle	137,06	122,34	104,21	2 187,38	2 501,15
Comédien(ne)	124,60	113,28	93,34	1 949,49	2 229,29
Artiste chorégraphique 1er rôle	171,05	154,06	124,60	2 775,28	2 990,51
Artiste chorégraphique 2nd rôle	159,72	140,46	104,21	2 476,23	2 501,15
Artiste chorégraphique d'ensemble	137,06	122,34	93,34	2 187,38	2 229,29
Artiste lyrique 1er emploi	171,05	158,02	124,60	2 775,28	2 990,51
Artiste lyrique 2nd emploi/Chanteur	137,06	122,34	104,21	2 187,38	2 501,15
Choristes de plateau	96,19	85,37	78,28	1 701,34	1 830,39
Doublure	96,19	85,37	76,27	1 657,64	1 830,39
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties...)	171,05	158,02	113,28	2 843,25	2 718,64
1er assistant(e) des attractions	96,19	85,37	78,28	1 701,34	1 830,39
Autre assistant(e)	84,00	77,94	76,17	1 701,34	1 781,21
Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.					

(En euros.)

Artistes musiciens(ennes) et orchestre	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel [4] pour 30 rep.	Salaire mensuel [5] pour 151,67 h
Chef d'orchestre	249,21	203,90	175,58	3 511,58	3 624,86
Musicien(ne)	167,65	147,36	129,71	2 854,31	2 945,20
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	167,65	147,36	129,71	2 854,31	2 945,20
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	124,88	124,88	124,88	2 504,44	2 605,37
Chœurs d'orchestre	124,88	124,88	124,88	2 504,44	2 605,37

Service de répétition (6)	44,82
---------------------------	-------

[1] On entend par débutants(tes), les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.

[2] Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.

[3] L'exploitation est discontinuée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

[2] et [3] sous réserve des dispositions de l'accord du 1er juillet 2021, modifiant jusqu'au 30 juin 2022 l'annexe 1 de la CCSVP de la manière suivante :

- exploitation continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ;
- minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

[4] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

[5] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

[6] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens(nes) précisées dans l'annexe 1.

Techniciens(nes)		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), décorateur(trice), scénographe, concepteur(trice) du son, ingénieur(re) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(re) du son-vidéo, chef opérateur(trice)	Par heure Par mois	14,16 € 2 147,59 €	18,06 € 2 738,80 €	22,44 € 3 404,14 €
Agents de maîtrise Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, pupitreur(euse), monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image, pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité	Par heure Par mois	13,69 € 2 076,84 €	14,85 € 2 252,02 €	18,06 € 2 738,80 €
Employés qualifiés Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, machiniste, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, tapissier(ière) de spectacle, technicien(ne) de plateau, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de spectacle, technicien(ne) hydraulique, technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), pompier(ière) civil	Par heure Par mois	12,45 € 1 888,96 €	12,45 € 1 888,96 €	14,38 € 2 181,27 €
Employés Technicien(ne) groupe électrogène, prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, agent(e) de sécurité	Par heure Par mois	11,57 € 1 754,16 €	11,57 € 1 754,16 €	12,12 € 1 838,18 €

Habilleurs(euses). Couturiers(ières). Maquillage		
Cadres Costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure/perruques, concepteur(trice) maquillage/masques	Par heure Par mois	15,99 € 2 425,51 €
Agents de maîtrise Réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturier(ière), chef habilleur(euse)	Par heure Par mois	14,84 € 2 250,33 €
Employés qualifiés Coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière), maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), habilleur(euse)-couturier(ière)	Par heure Par mois	13,69 € 2 076,84 €
Employés Habilleur(euse)-repasseur(euse)/repasseur(euse)-lingère-retoucheur(euse)	Par heure Par mois	12,45 € 1 888,96 €

• Indemnité de « feu de participation au jeu » :

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 19,61 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 26,50 €.

Le technicien ou le régisseur recevra une indemnité de « feu de participation au jeu » lorsqu'il lui est demandé de participer au spectacle au-delà du simple exercice de sa fonction.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 15,37 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,06 €.

Accueil		
Employés	Par heure	11,22 €
Ouvreur(euse) postier, contrôleur(euse)	Service de 3 h	33,65 €
Caissier(ère)	Par mois	1 701,34 €

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes création/production.
- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée.
- Indemnités de répétition.
- Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) création/production.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) en tournée.

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 2.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles (annexe 2).

Artistes-interprètes. Création-production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II-5, art. 1er et 2 titre II annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1res parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	95,10	86,93	1 701,34
	Groupe constitué d'artistes solistes	95,10	86,93	1 701,34
	Choriste	95,10	86,93	1 701,34
	Danseur(euse)	95,10	86,93	1 701,34

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	139,15	123,61	110,96	2 219,15
	Groupe constitué d'artistes solistes	123,61	110,96	98,89	1 718,36
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	121,87	109,23	97,64	1 943,18
	Choriste	98,11	87,52	78,18	1 701,34
	Danseur(euse)	98,11	87,52	76,66	1 701,34

Artistes musiciens(nes). Création-production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1er du II-5, annexe musique).

(En euros.)

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1] dans les salles d'une capacité maximale de 300 places [ou 1res parties, plateaux découverts et spectacles promotionnels en tournée (*)]	114,43	99,77	1 893,46
(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II-3, article 4.3 de l'annexe musique : 114,43 euros.			
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.			

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1]		167,65	147,36	129,67	2 854,30
Comédies musicales/orchestres > 10 musiciens(ennes)	Engagement < 1 mois	124,89	124,89	124,89	
	Engagement > 1 mois				2 491,98
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.					
Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.					

Comédies musicales/Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale d'un mois (art. 2 du II-5, annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur(euse) soliste/1er rôle	171,05	154,06	138,76	2 775,28
	Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	137,07	122,33	109,31	2 187,37
	Choriste	96,18	85,37	83,90	1 701,34
	1er danseur(euse) soliste/1er rôle	171,05	154,06	138,76	2 775,28
	Danseur(euse) soliste/2nd rôle	159,72	140,46	124,04	2 476,23
	Art. chorégraphique d'ensemble	137,07	122,33	109,31	2 187,37
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	171,05	158,02	142,17	2 843,25
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	171,05	158,02	142,17	2 843,25
	Doublure	96,18	85,37	76,27	1 701,34
	1er assistant(e) des attractions	93,34	84,24	78,28	1 701,34
	Autre assistant(e)	83,99	77,94	76,17	1 701,34

Comédies musicales/Spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur(euse) soliste/1er rôle	204,46	182,95	164,82	3 291,82
Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	164,25	145,00	129,70	2 595,18
Choriste	114,41	100,82	90,49	1 807,63
1er danseur(euse) soliste/1er rôle	204,47	182,95	164,82	3 291,82
Danseur(euse) soliste/2d rôle	190,87	167,09	146,69	2 937,27
Artiste chorégraphique d'ensemble	164,25	145,00	129,70	2 595,18
Artiste de music-hall, illusionniste	204,47	182,95	164,82	3 291,82
1er assistant(e) des attractions	111,01	99,68	89,93	1 798,52
Autre assistant(e)	100,19	89,75	83,26	1 701,34

Spectacles de variétés/Concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels [1])					
Chanteur(euse) soliste	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Groupe constitué d'artistes solistes	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Choriste	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Danseur(euse)	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	167,94	149,06	134,19	119,64	2 814,47
Groupe constitué d'artistes solistes	149,06	132,75	120,01	110,23	2 343,11
Choriste dont la partie est intégrée au score	145,30	129,28	117,84	114,99	2 299,63
Choriste	117,31	104,36	95,74	88,31	1 825,70
Danseur(euse)	117,31	104,36	95,74	88,31	1 825,70
[1] En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, art. 4.3 : 114,43 euros.					

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties [3] et spectacles promotionnels [4]	116,67	101,95		1 925,71
Autres salles	169,32	148,85	131,01	2 882,85
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens(nes)				
Engagement < 1 mois	126,14	126,14	126,14	
Engagement > 1 mois		–	–	2 504,44

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II-5, art. 1er).

[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II-3, art. 4.1).

[4] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II-3, art. 4.3) : 114,43 euros.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Indemnités de répétition

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	100,90 €
	Service isolé de 3 heures	70,14 €
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	11,96 €

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

Indemnité journalière : 100,70 euros.

Chambre et petit-déjeuner : 66,78 euros.

Chaque repas principal : 16,96 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

(En euros.)

Techniciens(nes)		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice), costumes, concepteur(trice) coiffure perruques, concepteur(trice), maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	18,35	2 783,27
> 300 places			
Cadres (Gr 2)	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, Régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	16,65	2 525,57
< 300 places			
Agent de maîtrise	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse)	15,52	2 353,76
> 300 places			
Agent de maîtrise	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse)	13,25	2 010,14
< 300 places			
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse)	12,97	1 967,18
> 300 places			

Employés qualifiés (Gr1) < 300 places	(SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	11,89	1 803,07
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,12	1 838,69
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		11,54	1 750,08

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le (la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

(En euros.)

Techniciens(nes) en tournée		Salaire horaire (*)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	19,26	2 920,72
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	16,43	2 491,20
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	14,16	2 147,58
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiteur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturière, habilleur(euse)-perruquière, couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,03	1 975,79

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le (la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « troupe constituée ».
- Grille de salaires minimaux Artistes-interprètes « hors troupe constituée ».
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes).
- Grille de salaires minimaux salle/Cuisine/Plonge.

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 4.7 de l'annexe 3.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets (annexe 3).

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	106,75	165,48	104,00	145,59	2 634,37	3 688,11	3 161,24
Capitaine niveau 2	97,86	151,70	95,32	133,45	2 414,84	3 380,77	2 897,80
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	89,40	138,57	87,08	121,91	2 206,03	3 088,45	2 647,23
Danseurs(euses) de revue	83,42	129,29	80,91	113,75	2 061,60	2 886,25	2 473,92
Autres artistes de revue	81,04	125,61	78,94	110,51	2 002,01	2 802,83	2 402,43
Chanteur(euse)	108,61	168,34	105,79	148,09	2 680,59	3 752,82	3 216,70
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	108,61		105,79		2 680,59		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	108,61	168,34	105,79	148,09	2 680,59	3 752,82	
Musicien(ne) dîner + 1er show	0,00	168,34	0,00	148,09		3 752,82	
Musicien(ne) dîner + 2 shows	0,00	227,27	0,00	200,00		5 072,31	
Attraction/artiste de variété	108,61	168,34	105,79	148,09	2 680,59	3 752,82	3 216,70
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	114,38	177,30	111,42	155,98	2 822,35	3 951,33	3 386,84
Capitaine niveau 2	105,14	162,98	102,40	143,38	2 594,29	3 632,07	3 113,18
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	95,78	148,47	93,31	130,62	2 363,48	3 308,95	2 836,21
Danseurs(euses) de revue	87,08	134,98	84,81	118,75	2 148,56	3 007,98	2 578,27
Autres artistes de revue	84,76	131,38	82,55	115,57	2 091,32	2 927,86	2 509,60
Chanteur(euse)	115,56	179,12	112,55	157,57	2 851,08	3 991,51	3 421,31
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	117,85	0,00	114,77	160,69	2 907,60		

Directeur(trice) technique	Cadre groupe 2					22,55	24,80	3 419,58	3 517,35	23,45	25,79	3 556,24	3 657,91
Régisseur(euse) général(e)	Cadre groupe 2	16,99	18,69	2 577,15	2 650,83	21,42	23,56	3 249,17	3 342,06	22,27	24,50	3 377,79	3 474,36
Régisseur(euse) de scène Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	16,32	17,96	2 475,86	2 546,65	18,13	19,94	2 749,17	2 827,77	18,85	20,73	2 858,49	2 940,22
Chef machiniste	Agent de maîtrise	16,43	18,07	2 491,94	2 563,19	18,06	19,87	2 739,53	2 817,85	18,79	20,67	2 850,46	2 931,95
Régisseur(euse) son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	14,72	16,20	2 233,10	2 296,95	16,20	17,82	2 456,57	2 526,80	16,84	18,53	2 554,64	2 627,68
Régisseur(euse) (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	13,03	14,33	1 975,86	2 032,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Régisseur(euse) adjoint, sous-chef machiniste, électricien(ne) spectacle, électricien(ne) site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	12,17	13,39	1 845,64	1 898,41	13,40	14,74	2 032,14	2 090,24	13,94	15,33	2 114,13	2 174,57
Brigadier(ière)	Employés qualifiés groupe 2	11,96	13,15	1813,49	1 865,34	13,31	14,64	2 019,28	2 077,01	13,85	15,24	2 101,27	2 161,35
Manutentionnaire, personnel entretien	Employés	11,85	13,04	1 797,41	1 848,80	13,09	14,40	1 985,51	2 042,27	13,61	14,97	2 064,29	2 123,30
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.													
Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %.													
Nota 3 : pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef.													

Costumes

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois travail 0 à 2 h
Costumier(ière) [1]	Cadre Groupe 2	16,65	18,32	2 525,70	2 597,91	18,51	20,36	2 807,05	2 887,30	19,25	21,17	2 919,59	3 003,06
Chef habilleur(euse) chef couturier	Agent de maîtrise	13,25	14,58	2 009,63	2 067,09	14,72	16,20	2 233,10	2 296,95	15,31	16,84	2 321,52	2 387,89
Couturier(ière) senior (G1)	Employé Groupe 1	11,91	13,11	1 807,06	1 858,72	13,23	14,55	2 006,41	2 063,77	13,74	15,11	2 083,58	2 143,15
Couturier(ière)	Employé Groupe 2	11,61	12,77	1 760,25	1 810,57	12,34	13,57	1 871,37	1 924,87	12,84	14,12	1 946,92	2 002,59
Habilleur(euse)	Employé	11,22	12,34	1 701,69	1 750,34	12,22	13,44	1 853,69	1 906,68	12,71	13,98	1 927,63	1 982,74
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.													
[1] Costumière : responsable création des costumes.													

Grille de salaires salle/cuisine/plonge

(En euros.)

Niveau de qualification	Échelon	Salaire contrats de plus de 6 heures semaine		Salaire contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 h	Taux horaire
Cadres groupe 1		19,73	2 991,87	21,7

Cadres groupe 2		16,25	2 464,56	17,87
Cadres groupes 3		13,95	2 115,69	15,34
Agents de maîtrise	1	11,91	1 807,02	13,11
	2	12,10	1 835,96	13,32
Employés qualifiés groupe 1	1	11,69	1 773,26	12,86
	2	11,79	1 787,73	12,97
Employés qualifiés groupe 2	1	11,39	1 728,25	12,53
	2	11,54	1 750,75	12,7
Employés	1	11,21	1 700,92	12,34
	2	11,31	1 715,38	12,44

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) en tournée.

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 4.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée
Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal [4]	188,04	170,58	152,89	132,46	2 827,13
Rôle de plus de 100 lignes [2]	167,94	149,06	134,20	104,42	2 283,12
Rôle de 1 à 100 lignes [2]	126,11	112,22	102,28	91,92	1 953,72
Figurant(e)	104,00	98,21	92,89	85,80	1 794,68
Diseur(euse), conteur(euse)	167,94	149,06	134,20	104,42	2 283,12
Artiste lyrique					
1er rôle	209,02	192,17	174,19	146,50	3 122,92
Second rôle	167,94	149,06	134,20	104,42	2 283,12
Artiste des chœurs	115,26	104,00	94,30	83,85	1 791,12
Artiste chorégraphique					
Danseur(euse) soliste	188,04	170,58	152,89	132,46	2 827,13
Danseur(euse) du ballet	138,72	123,42	112,46	100,67	2 144,90
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	128,78	114,65	104,44	93,78	1 989,74
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	209,02	192,17	174,19	146,50	3 129,10
1er assistant(e) des attractions	115,26	104,00	94,30	91,38	1 794,68
Autre assistant(e)	103,71	91,54	88,55	86,73	1 737,84
Artiste du cirque [3]					
Artiste de cirque	123,64	112,83	102,28	91,92	1915,42
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).					
[2] La ligne s'entend de 32 lettres..					
[3] Engagé(e) dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.					
[4] Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.					

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 104,21 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 90,05 euros.

Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 492,09 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au pro rata temporis.

Comédie musicale/théâtre musical

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur(euse) soliste/1er rôle	204,46	182,95	164,82	3 291,82
Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	164,25	145,00	129,70	2 595,18

Choriste	114,41	100,82	90,49	1 807,63
1er danseur(euse) soliste/1er rôle	204,47	182,95	164,82	3 291,82
Danseur(euse) soliste/2d rôle	190,87	167,09	146,69	2 937,27
Artiste chorégraphique d'ensemble	164,25	145,00	129,70	2 595,18
Artiste de music-hall, illusionniste	204,47	182,95	164,82	3 291,82
1er assistant(e) des attractions	111,01	99,68	89,93	1 798,52
Autre assistant(e)	100,19	89,75	83,26	1 701,34

Spectacles de variétés/concerts

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur(euse) soliste	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Groupe constitué d'artistes solistes	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Choriste	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Danseur(euse)	114,43	104,19	94,48	86,54	1 878,62
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	167,94	149,06	134,19	119,64	2 814,47
Groupe constitué d'artistes solistes	149,06	132,75	120,01	110,23	2 343,11
Choriste dont la partie est intégrée au score	145,30	129,28	117,84	114,99	2 299,63
Choriste	117,31	104,36	95,74	88,31	1 825,70
Danseur(euse)	117,31	104,36	95,74	88,31	1 825,70
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4). En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, article 4.3, titre II de l'annexe musique : 114,43 euros					

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties de spectacle [3]	116,67	101,95	–	1 925,71
Autres salles	169,32	148,85	131,01	2 882,85
Comédies musicales et orchestres de plus de 10				
Musiciens(nes)				–
Engagement < 1 mois	126,14	126,14	126,14	–
Engagement > 1mois		–	–	2 504,44

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).

[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II-3 de l'annexe musique : 114,43 euros.

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux	Pour 26 à 30 représentations mois	Pour 52 à 56 représentations mois

		représentations consécutives		représentations consécutives	non consécutives	consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	123,12	190,85	119,92	167,89	3 037,73	4 252,83
Capitaine niveau 2	113,18	175,42	110,22	154,33	2 792,23	3 909,22
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	102,82	159,33	100,14	140,20	2 647,51	3 551,07
Danseurs(euses) de revue	93,92	145,36	91,48	127,44	2 305,81	3 228,12
Autres artistes de revue	91,41	141,01	89,03	124,03	2 244,38	3 142,16
Chanteur(euse)	125,60	194,69	122,33	171,26	3 099,03	4 338,62
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	128,10	–	124,76	174,67	3 160,46	–
Musicien(ne) accompagnant tout le show	128,10	–	124,76	174,67	3 160,46	4 424,68
Attraction/artiste de variété	128,10	198,55	124,76	174,67	3 160,46	4 424,68

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

- Prime de capitaine remplaçant(e) :
 - niveau 1 : une représentation 17,78 € ; deux représentations 24,89 € ;
 - niveau 2 : une représentation 8,88 € ; deux représentations 12,42 €.

- Répétition d'entretien :
Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 44,86 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

		Nombre de cachets		
		De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs(euses) solistes		122,90	112,42	110,14
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret		111,31	101,83	99,79
Artiste de variété/attraction	Pour 40 min [1]	156,84	143,50	140,62
	Pour 60 min [1]	212,48	194,41	190,51
	Pour 80 min [1]	245,73	224,83	220,32
Chanteur(euses) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes		135,87	124,33	121,84
Musicien(ne)		135,87	124,33	121,84
[1] Temps de travail effectué sur scène.				

- Cachet de répétition applicable au 1er décembre 2022 :
Le cachet de répétition est fixé à 89,63 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).
Pour les musiciens(nnes), les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

- Défraiements et indemnités :

- Le montant des défraiements est de 100,70 € par jour :
soit chambre et petit déjeuner 66,78 € – chaque repas principal 16,96 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

- Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques :
Costume de ville : 8,65 €.
Tenue de soirée : 11,98 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 254,97 €.

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire [*]	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		

Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	19,26	2 920,72
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	16,43	2 491,20
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	14,16	2 147,58
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiteur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,03	1 975,79
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes.
- Grille de salaires minimaux personnel technique.

En application du titre VI des clauses communes et des articles 3.4, 3.5 et 4.3 de l'annexe 5.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Artistes interprètes du cirque et musiciens(nes)
Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	112,18	102,15	1 832,81
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	123,64	110,02	1 915,42

Répétitions. Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	102,15
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	59,73
Salaire mensuel	1 699,31

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires Personnels techniques

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 67 minutes	Salaire horaire
Cadres	3 411,21 €	22,49 €
Groupe 1		
Cadres	2 810,84 €	18,53 €
Groupe 2		
Cadres	2 199,35 €	14,50 €
Groupe 3		
Agents de maîtrise	2 059,75 €	13,58 €
Employés qualifiés	1 829,05 €	12,06 €
Groupe 1		
Employés qualifiés	1 734,10 €	11,43 €
Groupe 2		
Employés	1 701,34 €	11,22 €

Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe 6.

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 h 00 indivisible) : 152,93 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurants(es) sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 91,06 € (pour un service de 4 h 00 indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 226,56 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 101,95 € (service de 3 h 00).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 59,05 € (service de 3 h 00).

Avenant salaires : Avenant du 25 janvier 2024 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er février 2024

Source officielle Légifrance

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes).
- Grille de salaires minimaux habilleurs(euses)-couturiers(ières)-maquillage.

En application du titre VI des clauses communes et du titre VII de l'annexe 1.

Théâtre

(En euros.)

Théâtre		Rémunération au cachet (nombre de représentations sur une période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires)			Salaire mensuel [1]
		Jusqu'à 24	De 25 à 48	Plus de 48	Pour 24 rep/mois
Rôle (artiste dramatique)	Salles jusqu'à 200 places	118	100	86	2 000
	Salles jusqu'à 300 places	125	106	94	2 184
	De 301 à 600 places	140	119	105	2 448
	Plus de 600 places	155	132	116	2 712

[1] Le salaire mensuel est applicable dès lors que l'engagement est prévu pour une période de 2 mois minimum ou 60 jours calendaires. Au-delà de 24 représentations par mois, chaque représentation supplémentaire donnera lieu à un cachet d'un montant de 1/24 de la rémunération mensuelle. Le salaire mensuel pourra être indifféremment déclaré en heures correspondant à un temps plein de 151,67 heures ou bien en cachets en fonction du nombre de représentations effectuées dans le mois.

(En euros.)

Cachet de répétition [1] – Pour 1 ou 2 services de répétition par jour, selon les cas suivants : – soit un service unique d'un maximum de 4 heures ; – soit deux services d'une durée maximale cumulée de 6 heures.	83
Services de répétition (taux horaire) [1] :	13,83
[1] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.	

Théâtre musical. Comédie musicale. Opérette et autres spectacles

(En euros.)

Théâtre musical. Comédie musicale. Opérette et autres spectacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue [1]	Salaire mensuel [2] pour 24 rep.	Salaire mensuel [3] pour 151,67 heures
Comédien(ne) 1er rôle/1er (1re) chanteur(euse) soliste	177,89	164,34	129,59	2 956,98	3 110,13
Comédien(ne) 2nd rôle	142,55	127,23	108,38	2 274,87	2 601,20
Comédien(ne)	129,59	117,81	97,07	2 027,47	2 318,46
Artiste chorégraphique 1er rôle	177,89	160,22	129,59	2 886,29	3 110,13
Artiste chorégraphique 2nd rôle	166,11	146,08	108,38	2 575,28	2 601,20
Artiste chorégraphique d'ensemble	142,55	127,23	97,07	2 274,87	2 318,46
Artiste lyrique 1er emploi	177,89	164,34	129,59	2 886,29	3 110,13
Artiste lyrique 2nd emploi/chanteur	142,55	127,23	108,38	2 274,87	2 601,20
Choristes de plateau	100,52	89,21	81,80	1 777,90	1 912,76
Doublure	100,52	89,21	79,70	1 732,24	1 912,76
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties...)	177,89	164,34	117,81	2 956,98	2 827,39
1er assistant(e) des attractions	100,52	89,21	81,80	1 777,90	1 912,76
Autre assistant(e)	87,78	81,44	79,60	1 777,90	1 861,37

[1] Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum, sous réserve d'application : cf. article 1.6 de l'annexe 1.

[2] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

[3] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

(En euros.)

Artistes musiciens(nes) et orchestre	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel [1] pour 30 rep.	Salaire mensuel [2] pour 151,67 heures
Chef d'orchestre	259,18	212,05	182,60	3 652,04	3 769,85
Musicien(ne)	174,36	153,25	134,90	2 968,48	3 063,00
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	174,36	153,25	134,90	2 968,48	3 063,00
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	129,88	129,88	129,88	2 604,62	2 709,58
Chœurs d'orchestre	129,88	129,88	129,88	2 604,62	2 709,58

[1] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

[2] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(En euros.)

Service de répétition [1]	46,60
[1] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.	

(En euros.)

Techniciens(nes)		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres				
Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), décorateur(trice), scénographe, concepteur(trice) du son, ingénieur(re) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice)	Par heure	14,73	18,78	23,34
	Par mois	2 234,10	2 848,36	3 539,98
Agents de maîtrise				
Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, pupitreur(euse), monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image, pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité	Par heure	14,24	15,44	18,78
	Par mois	2 159,78	2 341,78	2 848,36
Employés qualifiés				
Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, machiniste, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, tapissier(ière) de spectacle, technicien(ne) de plateau, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de spectacle, technicien(ne) hydraulique, technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), pompier(ière) civil	Par heure	12,95	12,95	14,96
	Par mois	1 964,13	1 964,13	2 268,98
Employés				
Technicien(ne) groupe électrogène, prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, agent(e) de sécurité	Par heure	12,09	12,09	12,66
	Par mois	1 833,69	1 833,69	1 920,14

(En euros.)

Habilleurs(euses). Couturiers(ières). Maquillage
Cadres

Costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure/perruques, concepteur(trice) maquillage/masques	Par heure	16,63
	Par mois	2 522,27
Agents de maîtrise		
Réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturier(ière), chef habilleur(euse)	Par heure	15,43
	Par mois	2 340,27
Employés qualifiés		
Coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière), maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), habilleur(euse)-couturier(ière)	Par heure	14,24
	Par mois	2 159,78
Employés		
Habilleur(euse)-repasseur(euse)/repasseur(euse)-lingère-retoucheur(euse)	Par heure	12,95
	Par mois	1 964,13

Indemnité de « feu de participation au jeu » :

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 20,39 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 27,56 €.

Le technicien ou le régisseur recevra une indemnité de « feu de participation au jeu » lorsqu'il lui est demandé de participer au spectacle au-delà du simple exercice de sa fonction.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 15,98 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,10 €.

(En euros.)

Accueil		
Ouvreur(euse), postier, contrôleur(euse),	Par heure	11,65
	Service de 3 heures	34,95
Caissier(ère)	Par mois	1 777,90

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes création/production.
- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée.
- Indemnités de répétition.
- Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) création/production.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) en tournée.

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 2.

Artistes-interprètes. Création-production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II.5, art. 1er et 2 titre II annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1res parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	99,38	90,84	1 777,90
	Groupe constitué d'artistes solistes	99,38	90,84	1 777,90
	Choriste	99,38	90,84	1 777,90
	Danseur(euse)	99,38	90,84	1 777,90

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	144,71	128,55	115,40	2 307,92
	Groupe constitué d'artistes solistes	129,17	115,95	103,34	1 795,69
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	126,74	113,60	101,54	2 020,91
	Choriste	102,52	91,46	81,7	1 777,90
	Danseur(euse)	102,52	91,46	81,11	1 777,90

Artistes musiciens(nes). Création-production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1er du II.5, annexe musique).

(En euros.)

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1] dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1res parties, plateaux découverts et spectacles promotionnels en tournée*)	119,01	103,76	1 969,20
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du(de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.			
(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II.3, art. 4.3 de l'annexe musique : 119,01 euros.			

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1]		174,36	153,25	134,86	2 968,47
Comédies musicales/orchestres > 10 musiciens(ennes)	Engagement < 1 mois	129,89	129,89	129,89	
	Engagement > 1 mois				2 591,66
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.					

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales/spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale d'un mois (art. 2 du II.5, annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur(euse) soliste/1er rôle	177,89	160,22	144,31	2 886,29
	Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	142,55	127,23	113,68	2 274,87
	Choriste	100,51	89,21	87,67	1 777,90
	1er danseur(euse) soliste/1er rôle	177,89	160,22	144,31	2 886,29
	Danseur(euse) soliste/2nd rôle	166,11	146,08	129,00	2 575,28
	Artiste chorégraphique d'ensemble	142,55	127,23	113,68	2 274,87
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	177,89	164,34	147,86	2 956,98
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	177,89	164,34	147,86	2 956,98
	Doubleur	100,51	89,21	79,70	1 777,90
	1er assistant(e) des attractions	97,54	88,03	81,80	1 777,90
	Autre assistant(e)	87,77	81,45	79,60	1 777,90

Comédies musicales/spectacles de Variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur(euse) soliste/1er rôle	212,64	190,27	171,41	3 423,49
Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	170,82	150,80	134,89	2 698,99
Choriste	119,56	105,36	94,56	1 888,97
1er danseur(euse) soliste/1er rôle	212,65	190,27	171,41	3 423,49
Danseur(euse) soliste/2nd rôle	198,50	173,77	152,56	3 054,76
Artiste chorégraphique d'ensemble	170,82	150,80	134,89	2 698,99
Artiste de music-hall, illusionniste	212,65	190,27	171,41	3 423,49
1er assistant(e) des attractions	116,01	104,17	93,98	1 879,45

Spectacles de variétés/concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels [1])					
Chanteur(euse) soliste	119,01	108,36	98,26	90,00	1 953,76
Groupe constitué d'artistes solistes	119,01	108,36	98,26	90,00	1 953,76
Choriste	119,01	108,36	98,26	90,00	1 953,76
Danseur(euse)	119,01	108,36	98,26	90,00	1 953,76
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	174,66	155,02	139,56	124,43	2 927,05
Groupe constitué d'artistes solistes	155,02	138,06	124,81	114,64	2 436,83
Choriste dont la partie est intégrée au score	151,11	134,45	122,55	119,59	2 391,62
Choriste	122,59	109,06	100,05	92,28	1 907,86
Danseur(euse)	122,59	109,06	100,05	92,28	1 907,86
[1] En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II.3, art. 4.3 : 119,01 euros.					

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties [3] et spectacles promotionnels [4]	121,34	106,03		2 002,74
Autres salles	176,09	154,80	136,25	2 998,16

Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens(nes)				
Engagement < 1 mois	131,19	131,19	131,19	
Engagement > 1 mois				2 604,62
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II.5, art. 1er). [2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention. [3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II.3, art. 4.1). [4] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II.3, art. 4.3) : 119,01 euros. En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

Indemnités de répétition

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	104,94 €
	Service isolé de 3 heures	72,95 €
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	12,44 €

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

Indemnité journalière : 104,73 euros.

Chambre et petit-déjeuner : 69,45 euros.

Chaque repas principal : 17,64 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

(En euros.)

Techniciens(nes)		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice), costumes, concepteur(trice) coiffure perruques, concepteur(trice), maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	19,08	2 894,60
Cadres (Gr 2) < 300 places		17,32	2 626,59
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	16,14	2 447,91
Agent de maîtrise < 300 places		13,78	2 090,55
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	13,49	2 045,87
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places		12,42	1 884,21
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,67	1 921,43

> 300 places			
Employés qualifiés (Gr 2)		12,06	1 828,83
< 300 places			

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le (la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	20,03	3 037,55
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	17,08	2 590,85
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	14,73	2 233,48
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,55	2 054,82
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « troupe constituée ».
- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « hors troupe constituée ».
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes).
- Grille de salaires minimaux salle/cuisine/plonge.

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 4.7 de l'annexe 3.

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	111,02	172,10	108,16	151,41	2 739,74	3 835,63	3 287,69
Capitaine niveau 2	101,77	157,77	99,13	138,79	2 511,43	3 516,00	3 013,71
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	92,98	144,11	90,56	126,79	2 294,27	3 211,99	2 753,12
Danseurs(euses) de revue	86,76	134,46	84,15	118,30	2 144,06	3 001,70	2 572,88
Autres artistes de revue	84,28	130,63	82,10	114,93	2 082,09	2 914,94	2 498,53
Chanteur(euse)	112,95	175,07	110,02	154,01	2 787,81	3 902,93	3 345,37
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	112,95		110,02		2 787,81		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	112,95	175,07	110,02	154,01	2 787,81	3 902,93	
Musicien(ne) dîner + 1er Show		175,07		154,01		3 902,93	
Musicien(ne) dîner + 2 Shows		236,36		208,00		5 275,20	
Attraction/artiste de variété	112,95	175,07	110,02	154,01	2 787,81	3 902,93	3 345,37
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	118,96	184,39	115,88	162,22	2 935,24	4 109,38	3 522,31
Capitaine niveau 2	109,35	169,50	106,50	149,12	2 698,06	3 777,35	3 237,71
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	99,61	154,41	97,04	135,84	2 458,02	3 441,31	2 949,66
Danseurs(euses) de revue	90,56	140,38	88,20	123,50	2 234,50	3 128,30	2 681,40
Autres artistes de revue	88,15	136,64	85,85	120,19	2 174,97	3 044,97	2 609,98
Chanteur(euse)	120,18	186,28	117,05	163,87	2 965,12	4 151,17	3 558,16
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	122,56		119,36	167,12	3 023,90		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	122,56		119,36	167,12	3 023,90	4 233,53	

Directeur(trice) technique	Cadre groupe 2					23,45	25,79	3 556,96	3 658,65	24,39	26,82	3 698,93	3 804,68
Régisseur(euse) général(e)	Cadre groupe 2	17,67	19,44	2 680,01	2 756,63	22,28	24,50	3 378,72	3 475,32	23,16	25,48	3 512,80	3 613,23
Régisseur(euse) de scène Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	16,97	18,68	2 573,84	2 647,43	18,86	20,74	2 859,77	2 941,53	19,60	21,56	2 973,34	3 058,35
Chef machiniste	Agent de maîtrise	17,09	18,79	2 592,04	2 666,15	18,78	20,66	2 848,73	2 930,18	19,54	21,50	2 963,87	3 048,61
Régisseur(euse) son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	15,31	16,85	2 322,07	2 388,46	16,85	18,53	2 555,34	2 628,40	17,51	19,27	2 656,29	2 732,23
Régisseur(euse) (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	13,55	14,90	2 055,13	2 113,89								
Régisseur(euse) adjoint, sous-chef machiniste, électricien(ne) spectacle, électricien(ne) site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	12,72	13,93	1 929,24	1 984,40	13,94	15,33	2 113,67	2 174,10	14,50	15,94	2 198,85	2 261,72
Brigadier(ière)	Employés qualifiés groupe 2	12,50	13,74	1 895,88	1 950,08	13,84	15,23	2 099,48	2 159,50	14,40	15,85	2 184,65	2 247,11
Manutentionnaire Personnel entretien	Employés	12,38	13,63	1 877,67	1 931,35	13,61	14,98	2 064,77	2 123,80	14,15	15,57	2 146,80	2 208,18

Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.
Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %.
Nota 3 : pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef.

(En euros.)

Costumes													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois travail 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois travail 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois travail 0 à 2 heures
Costumier(ière) [1]	Cadre groupe 2	17,32	19,05	2 626,92	2 702,03	19,25	21,17	2 919,65	3 003,12	20,02	22,02	3 036,43	3 123,25
Chef habilleur(euse) chef couturier	Agent de maîtrise	13,78	15,16	2 090,01	2 149,77	15,31	16,85	2 322,07	2 388,46	15,92	17,51	2 414,59	2 483,62
Couturier(ière) senior (G1)	Employé Groupe 1	12,45	13,70	1 888,29	1 942,28	13,76	15,13	2 086,98	2 146,65	14,29	15,71	2 167,36	2 229,33
Couturier(ière)	Employé Groupe 2	12,13	13,34	1 839,76	1 892,36	12,83	14,11	1 945,93	2 001,56	13,35	14,68	2 024,79	2 082,68
Habilleur(euse)	Employé	11,72	12,90	1 777,57	1 828,39	12,71	13,98	1 927,73	1 982,84	13,22	14,54	2 005,08	2 062,40

Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.
[1] Costumière : responsable création des costumes.

(En euros.)

Niveau de qualification	Échelon	Salaire Contrats de plus de 6 heures semaine		Salaire Contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Taux horaire
Cadres groupe 1		20,52	3 112,27	22,57
Cadres groupe 2		16,90	2 563,22	18,59

Cadres groupes 3		14,51	2 200,73	15,96
Agents de maîtrise	1	12,45	1 888,29	13,70
	2	12,64	1 917,11	13,90
Employés qualifiés groupe 1	1	12,22	1 853,41	13,44
	2	12,32	1 868,57	13,55
Employés qualifiés groupe 2	1	11,90	1 804,87	13,09
	2	12,06	1 829,14	13,27
Employés	1	11,71	1 776,06	12,88
	2	11,82	1 792,74	13,00

ART. Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals)

Et

Clauses générales de la convention collective visant les déplacements

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) en tournée.

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 4.

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal [4]	195,56	177,40	159,01	137,76	2 940,22
Rôle de plus de 100 lignes [2]	174,66	155,02	139,57	108,60	2 374,44
Rôle de 1 à 100 lignes [2]	131,15	116,71	106,37	95,60	2 031,87
Figurant(e)	108,68	102,63	97,07	89,66	1 875,44
Diseur(euse), conteur(euse)	174,66	155,02	139,57	108,60	2 374,44
Artiste lyrique					
1er rôle	217,38	199,86	181,16	152,36	3 247,84
Second rôle	174,66	155,02	139,57	108,60	2 374,44
Artiste des chœurs	120,45	108,68	98,54	87,62	1 871,72
Artiste chorégraphique					
Danseur(euse) soliste	195,56	177,40	159,01	137,76	2 940,22
Danseur(euse) du ballet	144,27	128,36	116,96	104,70	2 230,70
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	133,93	119,24	108,62	97,53	2 069,33
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	217,38	199,86	181,16	152,36	3 254,26
1er assistant(e) des attractions	120,45	108,68	98,54	95,49	1 875,44
Autre assistant(e)	108,38	95,66	92,53	90,63	1 816,04
Artiste du cirque [3]					
Artiste de cirque	128,59	117,34	106,37	95,60	1 992,04
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).					
[2] La ligne s'entend de 32 lettres.					
[3] Engagé(e) dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.					
[4] Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.					

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :
Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 108,38 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 93,65 euros.
Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 591,77 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au pro rata temporis.

Comédies musicales/spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur(euse) soliste/1er rôle	212,64	190,27	171,41	3 423,49
Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	170,82	150,80	134,89	2 698,99

Choriste	119,56	105,36	94,56	1 888,97
1er danseur(euse) soliste/1er rôle	212,65	190,27	171,41	3 423,49
Danseur(euse) soliste/2nd rôle	198,50	173,77	152,56	3 054,76
Artiste chorégraphique d'ensemble	170,82	150,80	134,89	2 698,99
Artiste de music-hall, illusionniste	212,65	190,27	171,41	3 423,49
1er assistant(e) des attractions	116,01	104,17	93,98	1 879,45
Autre assistant(e)	104,70	93,79	87,01	1 777,90

Spectacles de variétés/concerts

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur(euse) soliste	119,01	108,36	98,26	90,00	1 953,76
Groupe constitué d'artistes solistes	119,01	108,36	98,26	90,00	1 953,76
Choriste	119,01	108,36	98,26	90,00	1 953,76
Danseur(euse)	119,01	108,36	98,26	90,00	1 953,76
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	174,66	155,02	139,56	124,43	2 927,05
Groupe constitué d'artistes solistes	155,02	138,06	124,81	114,64	2 436,83
Choriste dont la partie est intégrée au score	151,11	134,45	122,55	119,59	2 391,62
Choriste	122,59	109,06	100,05	92,28	1 907,86
Danseur(euse)	122,59	109,06	100,05	92,28	1 907,86
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4). En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II.3, article 4.3, titre II de l'annexe musique : 119,01 euros					

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties de spectacle [3]	121,34	106,03		2 002,74
Autres salles	176,09	154,80	136,25	2 998,16
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 Musiciens(nes)				
Engagement < 1 mois	131,19	131,19	131,19	
Engagement > 1mois				2 604,62

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).

[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe musique : 119,01 euros.

Spectacles de cabarets et de revues
Troupe constituée

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentation mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2

Capitaine niveau 1	128,04	198,48	124,72	174,61	3 159,24	4 422,94
Capitaine niveau 2	117,71	182,44	114,63	160,50	2 903,92	4 065,59
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	106,93	165,70	104,15	145,81	2 753,41	3 693,11
Danseurs(euses) de revue	97,68	151,17	95,14	132,54	2 398,04	3 357,24
Autres artistes de revue	95,07	146,65	92,59	128,99	2 334,16	3 267,85
Chanteur(euse)	130,62	202,48	127,22	178,11	3 222,99	4 512,16
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	133,22		129,75	181,66	3 286,88	
Musicien(ne) accompagnant tout le show	133,22		129,75	181,66	3 286,88	4 601,67
Attraction/artiste de variété	133,22	206,49	129,75	181,66	3 286,88	4 601,67

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

• Prime de capitaine remplaçant(e) :

Niveau 1 : une représentation 18,49 € ; deux représentations 25,89 € ;

Niveau 2 : une représentation 9,24 € ; deux représentations 12,92 €.

• Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 46,65 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs(euses) solistes	127,82	116,92	114,55
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	115,76	105,90	103,78
Artiste de variété/attraction :			
Pour 40 min [1]	163,11	149,24	146,24
Pour 60 min [1]	220,98	202,19	198,13
Pour 80 min [1]	255,56	233,82	229,13
Chanteur(euses) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	141,30	129,30	126,71
Musicien(ne)	141,30	129,30	126,71
[1] Temps de travail effectué sur scène.			

Cachet de répétition applicable au 1er février 2024

Le cachet de répétition est fixé à 93,22 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).

Pour les musiciens(nnes), les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

Défraiements et indemnités

Le montant des défraiements est de 104,73 € par jour : soit chambre et petit déjeuner 69,45 € – chaque repas principal 17,64 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

Costume de ville : 9,00 €.

Tenue de soirée : 12,46 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 265,17 €.

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35
	Classification commune nouvelle convention		

			heures hebdo
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	20,03	3 037,55
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	17,08	2 590,85
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	14,73	2 233,48
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,55	2 054,82
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

- Grille de salaires minimaux Artistes-interprètes.
- Grille de salaires minimaux Personnel technique.

En application du titre VI des clauses communes et des articles 3.4, 3.5 et 4.3 de l'annexe 5.

Artistes interprètes du cirque et musiciens(nes)
Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	117,23	106,75	1 915,29
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	128,59	114,42	1 992,04

Répétitions. Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	106,75
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	62,42
Salaire mensuel	1 775,78

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 67 minutes	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3 547,66 €	23,39 €
Cadres Groupe 2	2 923,27 €	19,27 €
Cadres Groupe 3	2 287,32 €	15,08 €
Agents de maîtrise	2 142,14 €	14,12 €
Employés qualifiés Groupe 1	1 911,36 €	12,60 €
Employés qualifiés Groupe 2	1 812,13 €	11,94 €
Employés	1 777,90 €	11,72 €

Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe 6.

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 h 00 indivisible) : 159,05 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurants(es) sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 94,70 € (pour un service de 4 h 00 indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 235,62 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 106,03 € (service de 3 h 00).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 61,41 € (service de 3 h 00).

Grille de salaires minimaux Emplois techniques.

Grille de salaires minimaux Emplois administratifs et commerciaux.

En application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires ».

Grille de salaires minimaux. Emplois techniques

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle					
	Régie	Son	Lumière	Plateau – Piste Décors – Structure	Costumes	Vidéo – Image
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) technique Régisseur(euse) général(e) (***)	Concepteur(trice) du son Ingénieur(e) du son	Concepteur(trice) lumière/ éclairagiste Réalisateur(trice) lumière	Décorateur(trice)/ Architecte- décorateur/(trice) Scénographe	Costumier(ière) – ensemblier(ière) Chef costumier(ière) Concepteur(trice) des costumes Concepteur(trice) coiffure, perruques Concepteur(trice) maquillages, masques	Réalisateur(tric pour dif. intégrée au spectacle Ingénieur(e) du son vidéo Chef opérateur(trice
Cadres Groupe 3	Conseiller(ière) technique					
Agents de maîtrise	Régisseur(euse) Régisseur(euse) d'orchestre Régisseur(euse) de production Conseiller(ière) tech. effets spéciaux Concepteur(trice) artificier(ière) Régisseur(euse) plateau (*) Régisseur(euse) son (*) Régisseur(euse) lumière (*) Régisseur(euse) de scène Régisseur(euse) de chœur	Régisseur(euse) son (*) Opérateur(trice) son Preneur(euse) de son Technicien(ne) console Sonorisateur(trice) Réalisateur(trice) son Monteur(euse) son	Régisseur(euse) lumière (*) Chef électricien(ne) Pupitreur(euse) Technicien(ne) CAO-PAO Opérateur(trice) lumière	Chef machiniste Régisseur(euse) plateau (*) Chef monteur(euse) de structures Ensemblier(ière) de spectacle	Réalisateur(trice) coiffure, perruques Réalisateur(trice) costumes Réalisateur(trice) maquillages, masque Responsable costumes Responsable Couture Chef habilleur(euse) Chef Couturier (ière) Chef atelier de costumes	Cadreur(euse) Monteur(euse) Opérateur(tric image/ pupitreur(euse) Opérateur(tric vidéo Régisseur(euse) audiovisuel(le)
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur(euse) adjoint(e) Technicien(ne) de maintenance en tournée et festival Technicien(ne) de pyrotechnie Technicien(ne) effets spéciaux Artificier(ière) Technicien(ne) groupe électrogène	Technicien(ne) son Technicien(ne) instruments Accordeur(euse)	Électricien(ne) Technicien(ne) lumière	Accessoiriste Accessoiriste- constructeur(trice) Accrocheur(euse) – rigger Assistant(e) décorateur(trice) Cintrier(ière) Constructeur(trice) décors et struct. Menuisier(ière) de spectacle Peintre décorateur(trice) Sculpteur(trice) de spectacle Serrurier(ière) de spectacle	Coiffeur(euse)/ posticheur(euse) Couturier(ière) G1 Maquilleur(euse) Modiste de spectacles Perruquier(ière) Plumassier(ière) de spectacles Tailleur(euse) Costumier(ière) (spectacle en tournée)	Technicien(ne) vidéo Projectionniste Technicien(ne) prompteur(eus

				Staffeur(euse) Constructeur(trice) machiniste Tapissier(ière) de spectacle Machiniste Technicien(ne) de structures Monteur(euse) de structures Monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien(ne) hydraulique		
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur(euse)/souffleur(euse)	Poursuiveur(euse)	Peintre Cariste de spectacles Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière)	Habilleur(euse) – Couturier(ière) Habilleur(euse) – perruquier(ière) Couturier(ière)	
Employés				Garçon (Fille) de piste Soigneur(euse) d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleur(euse) – repasseur(euse) Repasseur(euse)-lingier(ère)-retoucheur(euse)	

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.

(*) Les régisseurs(euses) sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, ch classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadre groupe 3.

Grille de salaires minimaux. Emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière			Salaire brut minima pour un horaire mensuel de 151,67 heures
	Gestion de la structure	Création – Production	Accueil – Commercialisation Communication [1]	
Cadres Groupe 1	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) Directeur(trice) délégué(e) Administrateur(trice) général(e), secrétaire général(e) Directeur(trice) administratif(ive) et financier(ière)	Directeur(trice) artistique Directeur(trice) musical(e)		3 535,75
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) adjoint(e) Administrateur(trice) Directeur(trice) ressources humaines Directeur(trice) de salle de cabarets Responsable administratif(ve) et financier(ière)	Directeur(trice) de production Directeur(trice) artistique de la production Directeur(trice) musical(e) de la production Administrateur(trice) de production Administrateur(trice) de tournées Administrateur(trice) de diffusion	Directeur(trice) de communication et/ou relations publiques Directeur(trice) commercial(e)	Échelon 1 = 2 799,68 Échelon 2 = 2 915,16 Échelon 3 = 3 030,67 Échelon 4 = 3 146,17

				Échelon 5 = 3 261,67
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur(trice) délégué(e)	Conseiller(ière) artistique	Cadre commercial(e)	Échelon 1 = 2 455,77 Échelon 2 = 2 571,29 Échelon 3 = 2 686,78 Échelon 4 = 2 802,27 Échelon 5 = 2 917,76
Agents de maîtrise	Comptable principal(e) Comptable unique Responsable administratif(ve) Secrétaire de direction Assistant(e) de Direction Webmaster	Programmeur(trice) Coordinateur(trice) Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	Échelon 1 = 2 074,21 Échelon 2 = 2 149,28 Échelon 3 = 2 230,13 Échelon 4 = 2 295,98 Échelon 5 = 2 362,96
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur(trice) artistique du (de la) chorégraphe ; du (de la) directeur(trice) musical(e) ; du (de la) metteur(se) en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur(euse)	Chef contrôleur(euse) Chargé(e) de commercialisation Responsable Placement	Échelon 1 = 1 884,21 Échelon 2 = 1 930,91 Échelon 3 = 1 986,61 Échelon 4 = 2 034,70 Échelon 5 = 2 094,76
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, Classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent(e) informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	Échelon 1 = 1 783,72 Échelon 2 = 1 812,82 Échelon 3 = 1 864,25 Échelon 4 = 1 866,46 Échelon 5 = 1 899,22
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent(e) d'entretien/maintenance Gardien(ne) théâtre et lieu de spectacle	Coursier(ière)	Caissier(ière)/caissier(ière) de location Contrôleur(euse)/agent(e) de contrôle et d'accueil Agent(e) de vestiaire et d'accueil/hôte(esse), hôte(esse) d'accueil Agent(e) de placement et d'accueil Vendeur(euse) de produits dérivés Agent(e) de billetterie et d'accueil Distributeur(trice) tracteur(euse), afficheur(euse) Employé(e) de catering	Échelon 1 = 1 777,90 Échelon 2 = 1 783,74 Échelon 3 = 1 789,59 Échelon 4 = 1 795,44 Échelon 5 = 1 801,28
Échelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans. Échelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans. Échelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans. Échelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans. Échelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans. [1] Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.				

ART.

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.
2. Les partenaires sociaux rappellent que la grille des salaires « Théâtre » de l'annexe 1 en vigueur depuis le 1er janvier 2024 a été modifiée par l'accord du 8 novembre 2023, pour les artistes dramatiques employés dans des spectacles de théâtre. Le montant des salaires de cette grille sont repris dans le présent accord à l'identique.
3. Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.
4. Les partenaires sociaux conviennent que cette grille de salaires constitue la NAO au titre de 2023.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2024.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).