

Les conventions collectives applicables dans le secteur culturel



Janvier 2008

Avec le soutien de



Fonds social européen

Sommaire

- ◉ Introduction p.3
- ◉ Questions-réponses sur les conventions collectives p.4
- ◉ Comparatif synthétique des conventions du secteur culturel p.9
- ◉ Exemples rencontrés dans le cadre d'accompagnements
d'associations culturellesp.12
- ◉ Couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et enregistré :
contexte actuel – Novembre 2007 p.13
- ◉ Conseils aux coordinateurs DLA et aux associations culturelles p.16
- ◉ Renseignements - contacts pour le spectacle vivant p.17

INTRODUCTION

En principe, toute structure créant un premier emploi devrait se poser la question de l'application d'une convention collective, dont relève l'employeur.

Cependant, les petites associations culturelles n'ont souvent pas étudié la question ou ne savent pas quelle convention appliquer. Cela est particulièrement vrai pour les associations qui ont moins de 5 salariés, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'emplois aidés ou lorsqu'elles ont recours à des dispositifs de simplifications administratives comme le chèque emploi-associatif.

Or, l'application d'une convention collective peut avoir des conséquences sur un grand nombre de points :

- grilles de classification des emplois ;
- salaires minima applicables ;
- périodes d'essai et de préavis ;
- type de contrat de travail pouvant être conclu avec les salariés ;
- organisation du temps de travail (modulation, heures supplémentaires...) ;
- maintien de salaire en cas d'arrêt maladie, maternité ;
- gestion des congés, etc.
- taux des cotisations supérieurs aux taux minima légaux ;
- obligation d'adhérer et de cotiser à une institution de prévoyance ;
- détermination de l'organisme de formation professionnelle continue auprès duquel il convient de cotiser, et taux applicable ;
- représentation du personnel (à partir de 10 ETP).

Ainsi, dès l'emploi du premier salarié, en CDI ou non, toute structure culturelle dont le personnel relève du droit privé (association, société, EPIC...) devrait déterminer si, compte tenu de son activité, elle est soumise ou non à une convention collective.

Généralement, cette question n'est pas abordée dans les cahiers des charges DLA. Pourtant, ce point serait à vérifier presque systématiquement, et notamment lorsque l'accompagnement porte sur les budgets, les plans de financement, sur l'encadrement et le management ou sur la mutualisation d'emplois.

◉ Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective adapte le code du travail à une branche (un secteur) donnée.

Elle a pour objet de définir dans une branche d'activité particulière, les conditions d'emploi et de travail des salariés (rémunération, durée du travail...) et leurs garanties sociales (maladie, maternité, accident de travail, prévoyance, retraite...).

Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des annexes, des avenants, des accords (notamment sur les salaires).

◉ Comment déterminer si l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective ?

Le cas le plus connu est celui où l'employeur est adhérent d'une organisation patronale signataire d'une convention. Il doit alors appliquer la convention collective signée par le syndicat auquel il adhère.

Cependant, même lorsque l'employeur n'est pas adhérent d'une organisation patronale, il est très souvent tenu d'appliquer une convention collective.

En effet, **les conventions collectives peuvent être « étendues »** par un arrêté du ministre de l'Economie des Finances et de l'Emploi, publié au Journal officiel. Cette extension a pour effet de rendre obligatoire les dispositions de la convention pour tous les employeurs et les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Lorsque la convention est étendue, l'employeur est donc tenu de l'appliquer qu'il soit adhérent ou non d'un syndicat patronal signataire.

Exemple :

La convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles a été étendue par l'arrêté du 4 janvier 1994. Elle règle les rapports « *entre, d'une part, le personnel artistique, technique et administratif, à l'exception du personnel de l'État et des collectivités territoriales, et, d'autre part, les entreprises artistiques et culturelles de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public dont l'activité principale est la création, la production ou la diffusion de spectacles vivants, subventionnées directement par l'État et/ou les collectivités territoriales (régions, départements, municipalités)* ». Les entreprises répondant à ces critères sont tenues d'appliquer cette convention.

En revanche **si l'entreprise ne relève d'aucune convention collective étendue et n'adhère à aucun syndicat, elle n'a pas d'obligation en la matière.** Dans ce cas, les relations de travail sont régies principalement par les codes du travail et de la Sécurité sociale. **Elle peut néanmoins, décider d'appliquer volontairement la convention collective de son choix.**

⊙ **L'employeur peut-il appliquer seulement une partie d'une convention collective ?**

Lorsqu'une entreprise relève d'une convention collective étendue, elle est tenue d'appliquer toutes les dispositions de cette convention.

Remarque :

Elle est également tenue d'appliquer les avenants et accords complémentaires dès qu'ils sont étendus par un arrêté ministériel publié au Journal officiel.

En revanche, si une entreprise qui ne relève d'aucune convention collective applique volontairement une convention collective, cette entreprise peut limiter son engagement à certaines clauses de la convention choisie, à condition de le préciser expressément notamment dans le contrat de travail. À défaut d'apporter cette précision expresse, l'entreprise devra appliquer l'ensemble des dispositions de la convention collective. Il est bien entendu par ailleurs, que l'entreprise ne peut choisir qu'une convention collective.

⊙ **Quels sont les risques encourus en cas de non-application d'une convention collective étendue ?**

Lorsqu'une convention collective est étendue, son application est obligatoire pour tous les organismes entrant dans son champ d'application.

En cas de non-application, les risques encourus sont multiples puisqu'une convention collective peut entraîner des obligations particulières en matière de durée et d'organisation du travail, de période d'essai, de licenciement, de salaire minimum, de retraite, de prévoyance, de formation professionnelle...

Les salariés, l'inspection du travail, les représentations de collectivités publiques et les organismes sociaux peuvent donc demander, le cas échéant devant les tribunaux, le respect de ces obligations, par exemple :

- application des classifications et des minimas salariaux de la convention applicable (rappel des salaires demandés par les salariés)
- redressement de cotisations effectué par les organismes sociaux chargés de la gestion des régimes de retraite, de prévoyance ou de la formation professionnelle continue ;
- demande du versement de la rente prévu par la convention en cas d'invalidité partielle ou totale.

⊙ **Quelle convention appliquer ?**

Certaines associations culturelles recherchent parfois la convention applicable en fonction des salariés embauchés (exemple : convention de l'animation pour les animateurs...).

En fait, **c'est l'activité principale de l'employeur qui doit être prise en compte.**

Dès lors que l'employeur relève d'une convention collective, celle-ci s'applique à tous ses salariés.

Remarque :

On notera cependant que le champ d'application de certaines conventions collectives est parfois limité à une ou plusieurs catégories de personnel (*cf. tableau comparatif des conventions collectives du secteur culturel*).

Chaque convention collective indique, généralement dans l'article 1, son champ d'application.

Le plus souvent, les activités couvertes par la convention sont désignées par les codes APE correspondants.

Remarque :

Pour le secteur culturel, au-delà de l'activité principale, d'autres critères peuvent également intervenir comme le statut de l'organisme (à but lucratif ou non), ses ressources (subventionné ou non).

Cependant, **le code APE délivré par l'INSEE n'a qu'une valeur indicative.**

L'activité principale réellement exercée par l'entreprise reste le vrai critère d'application d'une convention collective.

Exemples :

De nombreuses associations culturelles ont un code APE 913 E qui conduit à l'application de la convention de l'animation (*cf. tableau comparatif des conventions collectives du secteur culturel*). Or, ce code est régulièrement attribué à des associations du spectacle vivant qui n'ont pas clairement identifié leur activité principale dans la déclaration sur laquelle l'INSEE se base.

Une compagnie de théâtre ou de danse, subventionnée par l'État et/ou les collectivités territoriales relève de la convention des entreprises artistiques et culturelles, même si elle a un code APE 913 E. Dans ce cas, le code APE ne correspond pas à l'activité réellement exercée ; il est alors conseillé de demander à l'INSEE un changement de code APE. À noter : de nouveaux codes APE sont entrés en application depuis le 1er janvier 2008 (http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/nomenclatures/naf-cpf_2008/naf2008.htm).

o **Un employeur culturel peut-il appliquer plusieurs conventions collectives ?**

Généralement, non. Même si la structure a plusieurs activités, c'est l'activité principale qui déterminera la convention collective applicable.

Remarque :

Pour qu'un même employeur puisse appliquer plusieurs conventions collectives, il faut :

- que les activités soient nettement différenciées (ex : les associations culturelles avec une activité bar (lieu de musiques actuelles, café culturel associatif) ;
- qu'elles soient exercées dans des centres d'activités autonomes (établissement et personnel distincts notamment).
- que deux conventions collectives aient prévu des clauses de réciprocité, dites clauses miroir. (*C'est ainsi que la convention collective de la production audiovisuelle et la convention collective de la production des films d'animation comportent une telle clause pour ce qui concerne l'embauche de salariés sous CDDU. En conséquence, si un employeur du secteur de la production audiovisuelle produit un film d'animation, il devra appliquer la convention de la production des films d'animation pour les salariés embauchés sous CDDU pour ce film*).

⊙ **Comment déterminer l'activité principale ?**

Le premier critère est celui du chiffre d'affaire.

Mais lorsque ce critère n'est pas significatif (activité gratuite ou subventionnée), on peut également se référer aux moyens affectés à chacune des activités, et notamment au nombre de salariés occupés ou au volume d'heures de travail.

⊙ **Comment trouver la convention applicable ?**

Le plus simple est de rechercher les conventions susceptibles de s'appliquer à partir de mot-clé correspondant à l'activité principale de la structure, puis de consulter leur champ d'application.

On recherchera en priorité les conventions correspondant au code APE de la structure. Si le champ d'application de la convention déterminée à partir du code APE ne correspond pas à l'activité de la structure, la recherche devra être affinée en fonction de l'activité principale réellement exercée et de ses caractéristiques (*cf. tableau comparatif et comment déterminer l'activité principale ?*)

Ces informations peuvent être recherchées sur Internet :

- www.legifrance.gouv.fr, rubrique « *Conventions collectives* » (recherche par mot-clé ou recherche experte avec des critères comme le code APE ...)
- www.insee.fr : rubrique « *Répertoire SIRENE* » puis « *Rechercher dans la nomenclature d'activités française* » pour consulter les codes APE

⊙ **Comment avoir confirmation et « officialiser » l'application d'une convention collective ?**

Il n'existe pas de procédure administrative permettant de confirmer l'application d'une convention collective, par exemple en interrogeant l'Administration pour avoir une confirmation écrite qui serait ensuite opposable.

C'est donc à l'employeur de déterminer la convention applicable en fonction de ses activités, sous réserve du contrôle des juges.

Par ailleurs, l'employeur doit informer ses salariés de l'application d'une convention collective en respectant les formalités suivantes :

- fournir au salarié, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ;
- tenir un exemplaire de la convention à la disposition du personnel sur le lieu de travail ;
- indiquer la convention sur les bulletins de paye (ou bien numéro de publication au JO et le numéro IDCC) ;
- mentionner la convention dans les contrats à durée déterminée (cette mention n'est pas obligatoire mais est conseillée pour les CDI).

Remarque :

L'employeur est également tenu à certaines obligations en matière d'information des instances représentatives des salariés lorsqu'elles existent (comité d'entreprises, délégués du personnel, délégués syndicaux).

◉ **Où se procurer une convention collective ?**

L'employeur peut se procurer la convention collective :

- auprès du Journal officiel : www.journal-officiel.gouv.fr ;
- ou auprès des syndicats signataires.

Les conventions collectives sont également consultables en ligne sur le site du Journal officiel, sur www.legifrance.fr.

COMPARATIF SYNTHÉTIQUE DES CONVENTIONS DU SECTEUR CULTUREL

Ce tableau dresse un panorama des principales conventions collectives nationales étendues pour les secteurs du spectacle vivant, de la production audiovisuelle, de la radiodiffusion et pour les associations proposant des activités culturelles.

Il n'a pas un caractère exhaustif (par exemple, les conventions ou accords collectifs applicables à la production cinématographique, la télédiffusion ou l'édition ne sont pas repris). D'autre part, des évolutions sont à attendre puisque de nouvelles conventions sont en cours de négociation au moment de la rédaction de la fiche (*cf. « Couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et enregistré : contexte actuel - Novembre 2007 »*).

Convention collective N° de brochure du Journal officiel	Champ d'application territorial et professionnel	Codes APE 2007	Catégories de personnel concernées
Entreprises artistiques et culturelles <i>Étendue</i> Brochure 3226	<p>Les entreprises artistiques et culturelles de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public, dont l'activité principale est la création, la production ou la diffusion de spectacles vivants, subventionnées directement (fonctionnement) par l'État et/ou les collectivités territoriales (région, département, municipalité).</p> <p>Exclusion des théâtres nationaux, théâtres privés de France, des théâtres municipaux en régie directe et des organismes de droit privé sans but lucratif qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air (c'est-à-dire les organismes qui relèvent de la convention de l'animation).¹</p>	92-3A 92-3D	Personnel artistique, technique et administratif à l'exception du personnel de l'État et des collectivités territoriales
Entrepreneurs de spectacles organisant des tournées <i>Étendue</i> Brochure 3277	<p>Entrepreneurs de spectacles non régulièrement subventionnés, présentant des spectacles à vocation artistique, qu'ils créent, produisent ou diffusent dans des lieux de spectacles qu'ils n'exploitent pas eux-mêmes, organisant des tournées, c'est-à-dire déplacements effectués par l'artiste interprète dans un but de représentation publique donnée par un ou plusieurs entrepreneurs de spectacles, montant ou diffusant un ou plusieurs spectacles, en France ou à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors que les déplacements sont effectifs.</p>		Artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens
Théâtres privés <i>Étendue</i>	<p>Entreprises en lieux fixes, privées, non directement subventionnées de façon régulière par l'État et/ou les collectivités territoriales, du territoire national, se livrant</p>		Ensemble du personnel

¹ Une certaine ambiguïté, concernant ces cas d'« exclusion » et celui notamment des associations culturelles dont la vente de prestations représente l'unique ressource, devrait être levée dans le cadre des négociations en cours autour du spectacle vivant et enregistré.

Brochure 3268	en tout ou en partie, à des activités de spectacle vivant, telles que spectacles dramatiques, lyriques ou chorégraphiques, de variétés ou concerts.		
Radiodiffusion <i>Étendue</i> Brochure 3285	Radios privées à l'exclusion des radios nationales Toute personne dont la forme est autorisée par la réglementation en vigueur (société, fondation, association), exploitant des services de radiodiffusion sonore des catégories A, B, C, D telles que définies dans les communiqués n°34 et 281 du CSA ou fournissant aux dits services des programmes et exerçant sur le territoire national (y compris DOM). Exclusion de Radio France, RFI, RFO, RMC, Europe 1 et RTL.		Tous les salariés, quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, les modalités de leur rémunération, leurs temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat (la situation particulière des journalistes employés par des entreprises de radiodiffusion privées a été précisée par un accord du 6 juillet 1999 étendu par un arrêté du 2 mars 2000)
Animation <i>Étendue</i> Brochure 3246	Entreprises de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population. Entreprises de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement, notamment par des actions continues ou ponctuelles de protection de la conservation des sites et espèces, d'éducation à l'environnement, d'études, de contributions au débat public, de formation, de diffusion, d'information ouvertes à toute catégorie de population.	55-2A 55-2E 80-4D 85-3G 85-3K 91-3E 92-3D 92-5A 92-5C 92-5E 92-6A 92-6C 92-7C	Ensemble du personnel
Production audiovisuelle <i>Étendue</i> Brochure 3346	Entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle (producteur audiovisuel : personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un programme composé d'images et de sons animés) Exclusion des entreprises qui produisent principalement des programmes d'animation	92-1A 92-1B 92-2B	Salariés sous CDI ou CDD de droit commun ou salariés techniciens relevant du régime chômage de l'intermittence du spectacle sous certaines conditions Les artistes et les musiciens ne sont pas visés par cette convention.

Production de film d'animation <i>Étendue</i> Brochure 3314	Entreprises dont l'activité est la production de : <ul style="list-style-type: none"> • films cinématographiques d'animation ; • programmes d'animation pour la télévision, la vidéo et Internet ; • films institutionnel ou publicitaire d'animation (ensemble des entreprises intervenant dans le processus de production, y compris les studios de prestation) 	92-1A 92-1B 92-1C 92-1D	Salariés sous CDI ou CDD, y compris ceux relevant du régime chômage de l'intermittence du spectacle
---	--	----------------------------------	---

¹ Il s'agit des codes APE visés à titre indicatif dans le texte de la convention collective ; toutes les activités couvertes par ces codes ne relèvent pas forcément de la convention) ; inversement cette liste n'est pas toujours exhaustive.

Remarque :

Pour la production cinématographique (mais cela concerne plus rarement le secteur associatif), il existe également plusieurs conventions et accord collectifs consultables sur www.legifrance.fr, sous le numéro de brochure 3048 :

- convention collective nationale des acteurs et acteurs de complément de la production cinématographique ;
- convention collective nationale des artistes musiciens de la production cinématographique ;
- convention collective nationale des techniciens de la production cinématographique ;
- convention collective nationale des ouvriers indépendants des studios de la production cinématographique ;
- convention collective nationale des cadres, agents de maîtrise et assistants des auditoriums cinématographiques.

On peut également signaler la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (n° 3278)

EXEMPLES RENCONTRÉS DANS LE CADRE D'ACCOMPAGNEMENTS D'ASSOCIATIONS CULTURELLES

◉ Association proposant des cours de musique et des spectacles musicaux pour enfants

Une association propose des cours de musique et des ateliers d'éveil musical sous forme de prestations de service à des associations partenaires (école de musique, amicale laïque...). Elle crée également des spectacles musicaux qu'elle diffuse auprès des écoles, centres aérés...

Elle a un salarié à temps plein consacrant 75% de son temps à l'activité de cours, qui est également l'activité qui génère le chiffre d'affaires le plus important.

Les cours de musique représentant l'activité principale, l'association doit appliquer la convention de l'animation. Cette convention étant étendue, son application est une obligation.

◉ Association gérant une salle de spectacle subventionnée

Une association gère une salle de spectacle et propose des accueils en résidence. Elle perçoit des subventions de fonctionnement des collectivités territoriales et son conseil d'administration comporte des représentants de ces collectivités.

Elle doit appliquer la convention des entreprises artistiques et culturelle.

◉ Association proposant des actions autour de l'écriture

Une association propose des actions autour de l'écriture sous forme de prestations de service auprès de différents partenaires : soirées lectures dans des cafés, animation sur des festivals, en partenariat avec des salles de spectacles...

Elle relève de la convention de l'animation. **Cette convention étant étendue, son application est une obligation.**

Remarque :

La convention de l'animation a un champ assez large et peut couvrir de nombreuses associations culturelles :

- écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, (etc.) ;
- bibliothèques, ludothèques et médiathèques associatives ;
- associations ou fondations chargée de la conservation et de la diffusion du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition ;
- maisons des jeunes et de la culture, maisons pour tous, maisons de quartier.

COUVERTURE CONVENTIONNELLE DES SECTEURS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ : CONTEXTE ACTUEL (novembre 2007)

Considérant que la couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et enregistré est encore imparfaite, l'État a demandé aux partenaires sociaux de mettre en œuvre un programme d'élaboration de 8 conventions collectives qui couvrent l'ensemble du secteur.

Remarque :

Cette démarche part de plusieurs constats :

- très grand nombre de conventions collectives et d'accords professionnels ;
- existence de multiples chevauchements conventionnels mais aussi de lacunes dans la couverture des branches (par exemple, la convention des entrepreneurs de spectacles organisant des tournées ne couvre que le personnel artistique ; le personnel administratif ou technique des employeurs relevant de cette convention n'est donc pas couvert par une convention collective étendue).

Cette « *mise à plat* » des conventions collectives s'inscrit dans la politique de « *structuration* » du secteur engagée suite à la crise du régime de l'intermittence du spectacle de 2003.

Depuis 2005, ces négociations se déroulent au sein de 8 commissions mixtes paritaires (CMP) :

- spectacle vivant privé ;
- spectacle vivant subventionné ;
- édition phonographique ;
- radiodiffusion ;
- télédiffusion ;
- production audiovisuelle ;
- production cinéma ;
- prestations techniques qui regroupent le spectacle vivant et le spectacle enregistré.

Remarque :

Ces CMP sont composées de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, représentatives dans le secteur professionnel concerné, et sont chargées de négocier une convention collective susceptible d'extension. Leur présidence est assurée par un représentant du ministère de l'Emploi et de la solidarité. Il y a également une CMP pour la convention de la production de films d'animation.

Une nouvelle convention de la production audiovisuelle signée le 13 décembre 2006 a été étendue par un arrêté du 24 juillet 2007. Cette convention est entrée en application le 1^{er} novembre 2007.

Pour le spectacle vivant, le champ d'application des deux futures conventions collectives est fixé (accord du 22 mars 2005, étendu par un arrêté du 5 juin 2007) mais les négociations se poursuivent (*Cf. ci-dessous tableau comparatif pour le spectacle vivant*).

De même, pour l'édition phonographique, le champ d'application de la future convention collective est fixé par un accord du 22 novembre 2005 étendu par un arrêté du 27 septembre 2006 : entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour (répertoriées sous le code 22.1.G « *Edition d'enregistrements sonores* »). Les syndicats employeurs signataires sont :

- le syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) - 27, rue du Docteur-Lancereaux, 75008 Paris ;
- l'union des producteurs phonographiques français indépendants (UPFI) - 22-24, rue de Courcelles, 75008 Paris,

Pour la radiodiffusion, un accord a également été négocié, mais la signature n'est pas encore finalisée.

Remarque :

Dans d'autres secteurs, des accords ont été signés et étendus sur les salaires ou sur le recours au CDD d'usage.

Tableau comparatif pour le spectacle vivant	
Situation actuelle : conventions collectives étendues ou non	Situation à venir lorsque les 2 conventions collectives en cours de négociation seront étendues
<p>Entreprises artistiques et culturelles (étendue) : Entreprises artistiques et culturelles de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public dont l'activité principale est la création, la production ou la diffusion de spectacles vivants, subventionnées directement par l'Etat et/ou les collectivités territoriales (région, département, municipalité).</p>	<p>Spectacle vivant public Entrepreneurs de spectacles vivants¹ de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à un ou plusieurs caractères listés dans l'accord : direction nommée par la puissance publique ; organe de décision comportant en son sein un représentant de la puissance publique ; bénéficiaire d'un label décerné par l'État...).</p>
<p>Théâtre privé (étendue) Entreprises en lieux fixes, privées, non directement subventionnées de façon régulière par l'Etat et/ou les collectivités territoriales, du territoire national, se livrant en tout ou en partie à des activités de spectacle vivant, telles que spectacles dramatiques, lyriques ou chorégraphiques, de variétés ou concerts.</p>	<p>Spectacle vivant privé Entrepreneurs de spectacles vivants¹ ayant « un statut » d'entreprises ou d'associations de droit privé, indépendantes de la puissance publique (État et/ou collectivités territoriales) en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales (actions vis-à-vis de publics ciblés) territoriales ou culturelles.</p>
<p>« Tournée » (étendue) Entrepreneurs de spectacles et artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournées Cette convention règle les rapports entre les artistes-interprètes dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de variétés et les entrepreneurs de spectacles organisant des tournées. On entend par « tournées » les déplacements effectués par l'artiste-interprète dans un but de représentation publique donnée par un ou plusieurs entrepreneurs de spectacles, montant ou diffusant un ou plusieurs spectacles, en France ou à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors que les déplacements sont effectifs.</p>	

Chanson , Variété, Jazz, musiques actuelles (non étendue)

Cette convention règle les rapports entre d'une part, le personnel artistique, technique et administratif et d'autre part, les entreprises commerciales ou associatives du secteur privé des spectacles vivants de chanson / variété / jazz / musiques actuelles titulaires d'une ou plusieurs licences visées à l'article 2 de la loi du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles se livrant tout ou partie à des activités :

- d'exploitant de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques ;
- et/ou de producteurs de spectacles ou d'entrepreneurs de tournées ;
- et/ou de diffuseurs de spectacles vivants.

On entend par spectacles vivants de chanson / variété / jazz / musiques actuelles, tous les spectacles entrant dans le champs de compétences du centre National de la Chanson, des Variétés et du jazz (CNV).

(1) Entreprises à vocation artistique et culturelle qui créent, produisent, présentent en tournées ou diffusent, dans un cadre professionnel, des spectacles vivants, titulaires d'une ou plusieurs licences d'entrepreneur de spectacle vivant.

L'application d'une convention collective a des implications budgétaires qu'il est important d'anticiper dès que la création d'un emploi est envisagée.

Même si elle représente un coût, elle permet également à l'employeur et au salarié de disposer d'une référence adaptée aux activités (qualification de l'emploi, adaptation des règles en matière de temps de travail...). Ainsi, elle est la première garantie d'une gestion sociale sereine et sécurisée.

Elle fournit souvent des réponses ou des solutions qui ne seraient pas envisageables dans le cadre du code du travail :

- droits et procédures liés aux congés sans solde ou aux congés exceptionnels ;
- possibilité d'annualiser le temps de travail (modulation...).

C'est donc dès le premier emploi, que la question de la convention collective doit être posée. Mais, il est important de prendre le temps de déterminer la bonne convention collective.

En effet, en cas d'erreur, les risques encourus sont quasiment les mêmes que ceux liés à la non-application d'une convention collective étendue. Par ailleurs, le changement de convention collective suppose de suivre une procédure particulière et de respecter certains délais. Dans tous les cas, cela nécessite de prévenir les organismes sociaux et parfois de changer de caisse de retraite, de prévoyance...

Ainsi, en cas de doute, les organisations patronales signataires des conventions concernées peuvent être contactées.

Cette démarche peut être particulièrement utile pour le secteur du spectacle vivant compte tenu du contexte actuel (*cf. Renseignements – contacts pour le spectacle vivant*).

Pour ce secteur comme pour celui de la radiodiffusion, il faudra suivre en 2008 les évolutions liées à l'aboutissement des négociations en cours.

Renseignements – contacts pour le spectacle vivant	
Convention	Syndicats employeurs signataires ou adhérents
Entreprises artistiques et culturelles (étendue)	<p>SYNDEAC - Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles 8, rue Blanche - 75009 Paris Tél : 01 44 53 72 10 - Fax : 01 44 53 72 12 http://www.syndeac.org/ contact@syndeac.org</p> <p>SNSP – Syndicat national des scènes publiques (ancien SNTV - Syndicat national des théâtres de villes) 54, rue René Boulanger - 75010 Paris Tél : 01 40 18 55 95 - Fax : 01 40 18 55 96 http://www.snps.org contact@snps.fr</p> <p>SYNOLYR - Syndicat national des orchestres et des théâtres lyriques subventionnés de droit privé c/o Prodiss 23 bd des Capucines - 75002 PARIS Tél. : 01 42 65 73 17 - Fax : 01 42 65 73 23 http://www.synolyr.org/ synolyr@free.fr</p> <p>CPDO - Chambre professionnelle des directeurs d'opéra 41, rue du Colisée – 75008 Paris Tél : 01 53 96 92 88 - Fax : 01 53 96 92 96 http://www.directeurs-opera.org/ cpdo@wanadoo.fr</p> <p>SMA - Syndicat national des petites et moyennes structures non-lucratives de musiques actuelles 9 rue des Olivettes 44 000 Nantes Tel. : 09 50 21 77 28 - Fax : 02 51 82 06 91 info@sma-syndicat.org www.sma-syndicat.org</p> <p>SCC –Syndicat du cirque de création 61 rue Victor Hugo 93500 Pantin Tel. : 01 48 91 67 26 - Fax : 01 48 91 67 26 Portable : 06 76 13 33 86 contact@syndicatducirquedecreation.org site : www.syndicatducirquedecreation.org</p> <p>SYNAVI – Syndicat national des arts vivants Maison des Chartreux 36 cours Gérard Giraud 69001 Lyon Tel. : 04 78 39 47 17 Portable : 06 68 62 00 69 contact@synavi.info www.synavi.info</p>
Théâtre privé (étendue)	<p>SDTP - Syndicat des directeurs de théâtres privés 48, rue de Laborde – 75008 Paris Tél : 01 42 27 87 83 - Fax : 01 43 80 96 38 http://www.theatresprives.com/ syndicat@sdtp-theatres.fr</p>
« Tournée » (étendue)	<p>SNES - Syndicat national des entrepreneurs de spectacles 48, rue Sainte-Anne - 75002 Paris Tél : 01 42 97 98 99 - Fax : 01 42 97 42 40 http://www.spectacle-snes.org/index.php syndicat@spectacle-snes.org</p>

<p>Chanson , Variété, Jazz (non étendue)</p>	<p>PRODISS - Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle 23, boulevard des Capucines - 75002 Paris Tél : 01 42 65 73 13 - Fax : 01 42 65 73 23 http://www.prodiss.org/ prodiss@wanadoo.fr</p> <p>SYNAPSS-USR - Syndicat national des petites structures de spectacle – Union des syndicats régionaux 3, rue Clavel – 75019 Paris Tél : 01 44 52 10 49 – Fax : 01 44 52 10 62</p> <p>SMA - Syndicat national des petites et moyennes structures non-lucratives de musiques actuelles 9 rue des Olivettes 44 000 Nantes Tel. : 09 50 21 77 28 Fax : 02 51 82 06 91 info@sma-syndicat.org www.sma-syndicat.org</p>
--	--

Autres syndicats pouvant être contactés :

Convention collective en cours
(« prestataires techniques »)

SYNPASE - Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel
64, rue Rébéval - 75019 Paris
Tél : 01 42 01 80 00 - Fax : 01 42 01 80 02
synpase@labelspectacle.org

Une réalisation du Cagec



CAGEC GESTION SARL
BP 42206 - 12, allée Duguay-Trouin
44022 NANTES Cedex 1
Tél. : 02 40 48 22 23 - Fax : 02 40 35 87 35
cagec@cagec.fr - www.cagec.fr

Rédactrice : Anne BOISORIEUX, responsable du service juridique du CAGEC.
Expérience de plus de 10 ans dans le secteur culturel associatif - Titulaire d'un DESS en droit des affaires - Rédactrice en chef de La lettre de l'entreprise culturelle et des sites www.artistes-etrangers.eu et www.legiculture.fr - Intervenant régulière en formation, en conseil et en accompagnement individuel (notamment pour les DLA de Nantes, d'Angers et d'Ille et Vilaine).

Une initiative du Cnar Culture



Association Opale - Cnar Culture
45 rue des cinq diamants
75013 Paris
Tél. : 01 45 65 20 00
opale@culture-proximite.org - www.culture-proximite.org

Depuis 2004, le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) s'adresse aux structures développant des activités et services d'utilité sociale reconnues sur un territoire et qui créent de l'emploi. Les DLA (au moins un par département) permettent de financer des interventions par un prestataire extérieur visant à soutenir le développement de la structure : recherche d'une meilleure organisation interne, d'une diversification des activités et des ressources, aide à la formulation de stratégies de développement, soutien dans des phases de négociation et de contractualisation...

Pour compléter leur compétence généraliste et renforcer leur capacité d'intervention, les DLA bénéficient d'appuis sectoriels, organisés au niveau national au sein des Centres Nationaux d'Appui et de Ressources (Cnar). Le Cnar Culture est porté par l'association Opale mandatée par une cinquantaine de fédérations et syndicats du secteur artistique et culturel, regroupés essentiellement au sein de la Cofac (Coordination des fédérations et associations de culture et de communication) et de l'Ufisc (Union fédérale d'intervention des structures culturelles).

Après quatre années d'existence du dispositif DLA, et conformément à sa mission, le Cnar Culture a souhaité s'engager avec les prestataires DLA dans une démarche de capitalisation des missions d'accompagnements réalisées auprès d'associations culturelles. C'est dans ce cadre que s'inscrit cette réalisation du Cagec.

Cette note a par ailleurs été relue par Philippe Berthelot et Colette Chardon pour l'Ufisc.