

**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**Liberté
Égalité
Fraternité**Légifrance**

Le service public de la diffusion du droit

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Etendu par arrêté du 29 mai 2013 JORF 7 juin 2013

IDCC

> 3090

SIGNATAIRES

> Adhésion :

CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39) FSICPA, par lettre du 4 août 2017 (BO n°2017-41)

LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 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 ou 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.

Titre Ier Périimètre de la présente annexe

Article 1.1

En vigueur étendu

Périmètre

La présente annexe vise les entreprises de spectacle vivant qui créent, produisent et/ou exploitent des spectacles de cirque.

Ces spectacles peuvent être diffusés selon différents modes d'exploitation : salle, espace public, structures mobiles...

Conformément à l'article 2.6 du corps commun de la présente convention collective, les employeurs appliquent à leur personnel 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.

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'objet ;
- équilibre ;
- acrobatie aérienne ;
- art clownesque et art burlesque ;
- illusionnisme ;
- travail et présentation avec les animaux.

Ce spectacle fait le plus souvent l'objet d'une dramaturgie intégrant tout 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 structures mobiles.

Article 1.2

En vigueur étendu

Déplacements

Les entreprises entrant dans le champ de la présente annexe appliquent les dispositions du titre IX du corps commun de la présente convention collective.

Titre II Dispositions relatives à l'engagement et à l'emploi

Article 2.1

En vigueur étendu

Contrats

Chaque entreprise, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives aux déclarations préalables à l'embauche.

Le présent titre vient compléter le titre VII du corps commun de la présente convention collective.

2.1.1. Signature des contrats

Le contrat d'engagement sera rédigé en deux exemplaires au minimum, arrêtés et signés en même temps, et le salarié devra recevoir aussitôt celui qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier, signés par lui, les deux exemplaires au minimum de sa proposition de contrat. Si, dans un délai de 15 jours calendaires, il n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé par le salarié, sa proposition se trouvera annulée de plein droit, et il pourra se considérer comme délié de

tout engagement.

Il est conseillé d'effectuer les envois de part et d'autre en recommandé avec avis de réception. Les dates prises en considération pour l'expiration du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé en même temps ou adressé par correspondance, il devra être transmis au salarié dans les 48 heures suivant le début du contrat.

Lorsque l'engagement a une durée inférieure à 48 heures, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour du contrat.

2.1.2. Contenu des contrats

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail et notamment :

- la nature du contrat ;
- l'identité des parties ;
- l'objet particulier du contrat et justifier de l'éventuel caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé ;
- l'intitulé de la convention collective ;
- la ou les fonction(s) occupée(s) (dans le cadre de la polyvalence, se référer à l'article 4.2) ;
- le montant de la rémunération ;
- les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels ;
- le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- le cas échéant, le nom du metteur en piste ;
- le(s) lieu(x) de travail ;
- les nom et adresse des organismes de protection sociale suivants auxquels l'employeur cotise : Urssaf de référence, caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance le cas échéant ;
- pour les personnels résidant en France, la validité du contrat, sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale ;
- pour les personnels étrangers non résidents en France, l'employeur devra respecter la législation en vigueur ;
- la caisse de congés pour les emplois concernés.

Toute prolongation fera l'objet d'un avenant au contrat dans des conditions au moins équivalentes aux conditions initiales, en accord avec le salarié.

Une clause d'essai pourra être précisée dans le contrat, conformément aux dispositions de la présente convention collective (cf. art. 3.2 de la présente annexe pour les artistes ; cf. articles 7.3 et 7.4 du corps commun de la présente convention collective pour les autres personnels).

2.1.3. Cas particulier des CDD

Les entreprises pourront avoir recours au contrat à durée déterminée, selon les dispositions prévues par l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant. Les emplois visés par le présent article sont ceux figurant à l'annexe de la présente convention collective.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail devra faire apparaître les dates de début et de fin de contrat.

2.1.4. Rupture du contrat

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).

A l'initiative du salarié

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié 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 les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

A l'initiative de l'employeur

L'entreprise aura la faculté de rompre ou de suspendre l'engagement dans les cas suivants :

- a) Faute grave du salarié.
- b) Tous les cas de force majeure.
- c) En cas d'inexactitude réitérée de l'artiste au cours des répétitions ou des représentations.

Si, en cours de tournée, son contrat se trouve résilié conformément aux dispositions ci-avant, le salarié pourra demander son retour au point de départ ainsi que celui de ses bagages, aux frais de l'entreprise. Si ce voyage était retardé, le salarié aurait droit à l'indemnité de déplacement.

Article 2.2

En vigueur étendu

Dispositions générales (durée et organisation du travail)

Le présent titre vient compléter le titre VIII du corps commun de la présente convention collective.

2.2.1. Définition du temps 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, conformément à l'article L. 3121-1 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.

La conduite d'un véhicule pour l'activité de l'entreprise est considérée comme du travail effectif.

2.2.2. Repos hebdomadaire

Le personnel devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives. Des dérogations pourront être prévues en cas de surcroît d'activité de l'entreprise, dans la limite de 5 dérogations par année civile.

Le cas particulier des personnels détenteurs du certificat de capacité, ayant la responsabilité d'animaux et résidant sur les lieux de production du spectacle, fera l'objet d'un aménagement de leur planning.

2.2.3. Durée quotidienne du travail. – Repos quotidien (1)

Des dispositions spécifiques aux artistes sont prévues à la section 3.3 de la présente annexe.

La durée quotidienne du travail effectif est de 8 heures.

Pour les salariés directement liés au spectacle, à l'exception des artistes traités dans le titre III de la présente annexe, cette durée peut être portée à une durée maximale de 12 heures, avec une amplitude horaire de 15 heures.

Dans le cas d'une journée supérieure à 8 heures et d'une amplitude maximale de 15 heures, le planning prévoira au minimum deux pauses pour une durée minimale totale de 3 heures.

Dans tous les cas, il ne pourra y avoir plus de 6 heures de travail consécutives sans une pause de 45 minutes, prise en 1 ou 2 fois.

Il devra être aménagé une période de repas d'une durée minimale de 1 heure.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, selon les dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail. Le temps de repos quotidien pourra être réduit

à 9 heures en cas de représentation et dans les 15 jours précédant la première d'un spectacle.

Dans ce cas, des temps de repos compensateur seront prévus.

Ce repos compensateur doit être pris dans un délai de 5 jours. Ce temps de repos compensateur sera équivalent au temps travaillé (1 heure travaillée = 1 heure de repos).

En cas d'impossibilité de la prise effective du repos compensateur, conformément à l'article D. 3131-6 du code du travail, le salarié recevra une indemnité compensatrice pour les heures de repos non effectuées ; ces heures seront majorées de 25 %.

Cette dérogation pourra s'appliquer dans la limite de 10 jours par période de 30 jours consécutifs.

Entre deux lieux de représentation consécutifs, les voyages ne peuvent excéder 9 heures par jour (arrêts compris), sous réserve de quatre dérogations non consécutives par mois, dès lors qu'il y a au minimum 15 représentations dans le mois.

2.2.4. Affichage ou diffusion du plan de travail

Le temps de travail prévisionnel devra être planifié par l'entreprise et communiqué au salarié une semaine avant la prise de service.

Le plan de travail hebdomadaire effectif (ou programme des services de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque salarié, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente.

En cas d'événement extérieur à la gestion de l'entreprise, l'entreprise pourra cependant modifier les horaires de travail, tout en restant le plus fidèle possible au planning prévisionnel.

(1) L'article 2.2.3 « Durée quotidienne du travail — repos quotidien » de l'annexe 5 est étendu, sous réserve du respect de l'article L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Titre III Artistes-interprètes

Article 3.1

En vigueur étendu

Recrutement des artistes

3.1.1. Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.

3.1.2. Audition

À l'issue de chaque audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse devra être donnée à l'artiste dans un délai de 1 mois au maximum, après sa dernière séance d'audition.

Les candidats devront avoir la possibilité de se préparer dans des conditions professionnelles (espace, température).

La durée de chaque séance d'audition ne pourra excéder 4 heures chacune (incluant l'échauffement). La durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de deux séances par jour.

Pendant les auditions, aucun enregistrement, de quelque nature que ce soit, ne pourra être réalisé, sauf accord de l'artiste.

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser 2 jours consécutifs.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique telle qu'elle est prévue à l'alinéa

3.1.2.2 ci-après.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, telle qu'elle est indiquée dans la publicité, les conditions d'indemnisation prévues pour les auditions sur convocation seront appliquées.

3.1.2.1. Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée au service public de l'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, les conditions de travail et les coordonnées de l'employeur.

3.1.2.2. Audition sur convocation

Les candidats sont convoqués individuellement par l'employeur. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF seconde classe, d'hébergement et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

Pour bénéficier de cette prise en charge par l'employeur, le candidat devra prouver qu'il n'a bénéficié d'aucune prise en charge équivalente de ses frais de transport, d'hébergement et de repas par le service public de l'emploi.

L'employeur aura la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 3 séances d'audition sur une durée de 15 jours.

Tout dépassement du nombre des séances et/ou de la période de 15 jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique.

L'employeur aura à sa charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

Article 3.2

En vigueur étendu

Période d'essai : dispositions spécifiques aux artistes

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Les artistes engagés pour une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximale de 1 mois.

CDD d'une durée inférieure à 3 mois

Les artistes bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions ou représentations sur 8 jours au maximum pour les artistes-interprètes, 3 répétitions ou représentations sur 8 jours au maximum pour les artistes musiciens. Si, dans ce délai, aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

CDD d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 6 mois

Les artistes bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 2 semaines. Si, dans ce délai, aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

CDD d'une durée supérieure à 6 mois

Les artistes bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 1 mois. Si, dans ce délai, aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article 3.3

En vigueur étendu

Organisation du travail et travail effectif

3.3.1. Temps 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, en application de l'article L.3121-1 du code du travail.

3.3.2. Typologie des différents types de travail effectif de l'artiste de cirque

Le temps de travail effectif de l'artiste de cirque se décompose en divers types d'activités, certaines étant caractérisées par une haute intensité physique.

Ainsi est défini comme « temps performé » :

- le temps d'échauffement ;
- le temps de répétition planifié par l'employeur ;
- le temps de représentation, dont démonstrations et présentation d'extraits.

Les temps ci-dessous font également partie du travail effectif :

- temps autour du spectacle (habillage, maquillage, douche, rhabillage) ;
- temps d'action culturelle ;
- temps de promotion (photos, radio, télévision...) ;
- temps de montage du matériel de son numéro.

3.3.3. Durée quotidienne du travail de l'artiste-interprète

Dispositions générales :

Dans le cadre d'une journée de travail, la durée du travail effectif de l'artiste-interprète ne peut excéder 10 heures.

Pour les artistes musiciens, le temps de travail joué ne pourra excéder 7 heures.

Lorsque le temps de travail excède 5 heures par jour, une pause d'une durée de 1 heure doit être aménagée, notamment pour la prise de repas.

Période de création :

Il ne pourra y avoir, exception faite dans les 2 semaines précédant la première représentation, plus de deux services de répétition par artiste-interprète et par jour.

Les journées de répétition ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures par jour, pauses comprises.

La durée maximale d'un service de répétition est de 3 heures (hors échauffement) pour les artistes-interprètes. Il n'est pas fractionnable. En tout état de cause, un espace d'échauffement devra être prévu pour les artistes-interprètes avant le début des répétitions.

Dans les 2 semaines (de date à date) précédant la générale, il pourra être demandé, dans la limite de 5 fois, à l'artiste-interprète un troisième service. Dans ce cas, le temps d'échauffement sera compris dans les services de répétition. Dans ce cadre, l'amplitude de la journée sera portée à 12 heures, pauses comprises, afin de permettre une pause de 1 h 30 entre chaque service de répétition.

Il sera versé à l'artiste-interprète pour le troisième service de répétition une majoration de sa rémunération équivalente à 1/7 du cachet de base par jour de répétition.

Les artistes musiciens ne peuvent pas être engagés pour un service isolé.

En cours de répétition, après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes. Autant que possible, cette pause sera prise collectivement. Pour les artistes musiciens, la pause devra impérativement être prise collectivement.

Période de représentations :

Pendant la période de représentation, la journée de travail de l'artiste pourra inclure un service de répétition et une ou deux représentations.

En cas de représentation unique dans la journée, le temps de préparation individuelle autour du spectacle est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes avant le spectacle et de 30 minutes après le spectacle.

En cas de représentations multiples dans la journée, le temps de préparation individuelle avant la première représentation est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes. L'intervalle entre deux représentations ne pourra être inférieur à 1 heure.

Au terme de chaque représentation, l'artiste dispose d'une pause d'une durée minimale de 30 minutes, considérée également comme temps de travail effectif. Les artistes qui doivent démonter leur matériel peuvent le faire immédiatement ; leur temps de repos sera reporté ensuite.

Il ne pourra y avoir plus de 2 représentations par jour d'un spectacle d'une durée normale (supérieure à 90 minutes, hors entracte). Une dérogation sera toutefois possible jusqu'à 3 représentations de durée normale par jour 2 fois par semaine ou 8 fois par mois, dans la limite du respect du temps de travail des artistes. Dans le cadre de ces dérogations, le temps de travail joué des artistes musiciens pourra être porté à 7 h 30.

Artiste 3.4

Rémunération des répétitions. – Reprise de rôles

Les répétitions sont systématiquement déclarées et rémunérées.

Lorsqu'une journée est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'article 3.3.3), la rémunération est établie sous forme d'un cachet journalier dont le montant est précisé à l'annexe sur les salaires.

Artiste 3.5

Rémunération des représentations

3.5.1. Salaire

L'artiste – quel que soit son emploi – devra recevoir pour chaque jour de représentation une rémunération qui ne saurait être inférieure au minimum porté à l'annexe ci-jointe.

Pour les artistes engagés mensuellement, le nombre de jours de représentation ou journées de répétition ne pourra excéder en moyenne 26 par mois.

3.5.2. Garantie de rémunération

Quelle que soit la nature de son engagement, lorsque l'artiste est rémunéré au cachet, il bénéficie de la garantie du nombre de cachets dont il est obligatoirement fait mention dans le contrat.

Cette garantie s'applique en cas d'inexécution totale ou partielle du contrat de travail du fait de l'entreprise. Elle s'applique même si la cause de cette inexécution réside dans l'annulation par un tiers d'une ou de plusieurs représentations qui avaient été régulièrement programmées, sauf les cas de force majeure.

3.5.3. Intéressement à la recette

Un intéressement aux recettes pourra être contracté entre l'entreprise et l'artiste, en tant que supplément au cachet minimal conventionnel garanti à ce dernier. Cette rémunération supplémentaire a le caractère de salaire.

3.5.4. Date de paiement des salaires

Les salaires devront être payés au moins une fois par mois.

Pour les CDD, le salaire sera versé à la fin du contrat ou, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin de contrat.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise, saisir la juridiction compétente.

Si ce retard excède 15 jours, l'artiste est en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas, il reprendra sa liberté et aura droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui restera à courir sur son contrat.

3.5.5. Jours de relâche

Les jours de relâche en dehors du lieu du point de départ de la tournée et lorsque le salarié ne peut rejoindre son domicile ne donneront droit qu'au paiement de l'indemnité de déplacement fixée au contrat, sauf dispositions spécifiques liées à l'itinérance (cf. titre V de la présente annexe).

3.5.6. Habillement et accessoires

Si la direction de l'entreprise impose les costumes de scène et accessoires, ceux-ci seront à la charge de l'employeur.

3.5.7. Maladie

En cas de maladie, l'artiste devra se soumettre à la visite du médecin choisi par l'entreprise. S'il y a désaccord entre ce médecin et celui de l'artiste quant à la maladie et à la durée probable de l'arrêt de travail, ils devront se faire départager par un troisième médecin désigné par eux.

Dans le cas où une maladie dûment constatée par les médecins des deux parties obligerait l'entreprise à remplacer temporairement l'artiste, celui-ci aurait droit également à son indemnité de déplacement, sauf dispositions spécifiques liées à l'itinérance. Il cesserait d'avoir droit à cette indemnité dans le cas d'une hospitalisation remboursée par la sécurité sociale et si la direction préférerait le rapatrier aux frais de la tournée par le moyen de transport que nécessite son état. Toutefois, l'entreprise ne pourra décider de rapatrier l'artiste malade sans l'avis des médecins.

Au cas où le nombre de représentations restant à faire ne dépasserait pas 10 dans une période de 40 jours, chacune des parties aurait la faculté d'annuler l'engagement, sans aucune indemnité de part et d'autre, sous forme d'une fin de contrat.

Si la doublure est assurée par un artiste engagé spécialement à cet effet, son contrat devra le spécifier. Pour le cas où une durée minimale lui aura été garantie - l'artiste titulaire du rôle étant en droit de reprendre son service dès que les médecins des deux parties lui en reconnaissent la possibilité -, l'artiste engagé pour doubler devra percevoir ses appointements pour la durée minimale garantie, même si celle-ci n'a pas été intégralement remplie.

Dans tous les cas, l'entreprise devra être informée au moins 48 heures à l'avance par l'artiste malade de la date de sa reprise de service.

Titre IV Personnels Techniques, Administratifs et d'Accueil**Article 4.1****En vigueur étendu****Organisation et durée du travail**

Les personnels techniques bénéficient des dispositions générales présentées au titre II de la présente annexe.

4.1.1. Astreintes

L'activité de spectacle se caractérise notamment par le caractère discontinu de la prestation de travail au cours de la journée et, parfois, par le caractère imprévisible de la nécessité d'effectuer certaines prestations de travail.

En conséquence, certains techniciens doivent rester à proximité de leur lieu de travail, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail éventuel.

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 notamment pour les salariés ayant la responsabilité d'animaux, pour les salariés ayant des responsabilités liées aux structures mobiles de diffusion ou pour les salariés ayant des responsabilités concernant la sécurité des spectacles.

Seules les durées d'intervention sont décomptées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles. En cas d'intervention, il sera pris en compte une rémunération effective minimale équivalente à 2 heures.

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.

4.1.2. Temps de pause

Les temps de pause sont traités dans l'article 2.2.3 de la présente annexe.

Article 4.2**En vigueur étendu****Polycompétence**

Du fait de la structure des entreprises de cirque, une même personne peut être amenée à effectuer diverses tâches relevant de diverses fonctions.

La polycompétence consiste, pour un même salarié, à occuper de manière permanente, régulière ou cyclique deux ou plusieurs fonctions différentes, mettant ainsi en œuvre des qualifications (connaissances et/ou des savoir-faire) spécifiques différentes.

Lorsque, dans le cadre de la polycompétence, un salarié exerce des fonctions classées à des classifications différentes, il bénéficie de la rémunération du groupe le plus élevé.

La polycompétence n'est en aucune manière à confondre avec la situation de remplacement occasionnel ou temporaire.

Dans le cas d'un cumul d'activités artistiques/non artistiques, les contraintes réglementaires imposent deux contrats de travail distincts et le respect des obligations qui y sont liées.

Article 4.3**En vigueur étendu****Salaires des personnels techniques**

4.3.1. Salaires

Le salarié percevra une rémunération telle qu'elle est définie à l'annexe « Salaires personnels techniques ».

Les salaires devront être payés chaque fin de mois.

Pour les CDD, le salaire sera versé à la fin du contrat ou, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin de contrat.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, le salarié pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise, saisir la juridiction compétente. Si ce retard excède 15 jours, le salarié sera en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas, il reprendra sa liberté et aura droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui resterait à courir sur son contrat.

Titre V Particularités liées à l'Itinérance**Article****En vigueur étendu**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des personnels de l'entreprise de cirque.

Article 5.1**En vigueur étendu****Définition de l'itinérance**

Est considérée comme entreprise itinérante, toute entreprise disposant d'un équipement de diffusion mobile dont les tournées incluent le déplacement conjoint de cet équipement de diffusion et des lieux de vie (caravanes, yourtes, roulottes...) pour tout ou partie des salariés.

Article 5.2**En vigueur étendu****Conditions d'application du présent titre**

Pour toute entreprise répondant à la définition présentée à l'article 5.1, la présente annexe doit être lue en prenant en considération les notions suivantes :

- le domicile temporaire du salarié est son habitation mobile pendant la durée de son contrat ;
- le lieu de travail habituel du salarié est le lieu de diffusion mobile.

Article 5.3**En vigueur étendu****Conditions d'hébergement des salariés**

Du fait de la structure des entreprises de cirque, l'article R. 4228-27 du code du travail sur les modalités d'hébergement des personnels salariés (notamment calcul du nombre de mètres cubes par salarié) doit s'apprécier, dans ces conditions spécifiques, en tenant compte de 2 paramètres :

- la part d'espace strictement individuel ;
- la part d'espace collectif dont bénéficie le salarié.

Cette limite de 15 mètres cubes par personne est définie comme allouée au minimum pour moitié à la part d'espace strictement individuel et pour autre moitié à la part d'espace collectif. Néanmoins, comme il est d'usage dans la profession, les salariés peuvent partager leur part d'espace individuel et déroger au principe précédemment cité, s'ils en font expressément la demande auprès de l'employeur (formalisée par la signature par le salarié d'une demande de dérogation).

En outre, ces règles n'ont pas lieu de s'appliquer lorsque le salarié assure lui-même son hébergement.

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 (spectacle sous chapiteau)			
Rémunération	99,04	90,18	1 618,00
En tournée (hors chapiteau)			
	109,15	97,14	1 690,91

Répétition. – Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	90,18
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artiste 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.

Personnels techniques

(En euros.)

Niveau de qualification	Salaire brut minimal pour un horaire mensuel de 151,40 heures	Salaire horaire
Cadres		
Groupe 1	3 017,34	19,90
Groupe 2	2 486,30	16,39
Groupe 3	1 941,57	12,76
Agents de maîtrise	1 818,32	11,99
Employés qualifiés		
Groupe 1	1 606,81	10,59
Groupe 2	1 468,35	9,68
Employés	1 398,37	9,22

Nota : Il est convenu entre les organisations employeurs et salariés représentées au groupe cirque que cette grille suivra l'évolution du Smic jusqu'à l'extension effective de la convention collective.