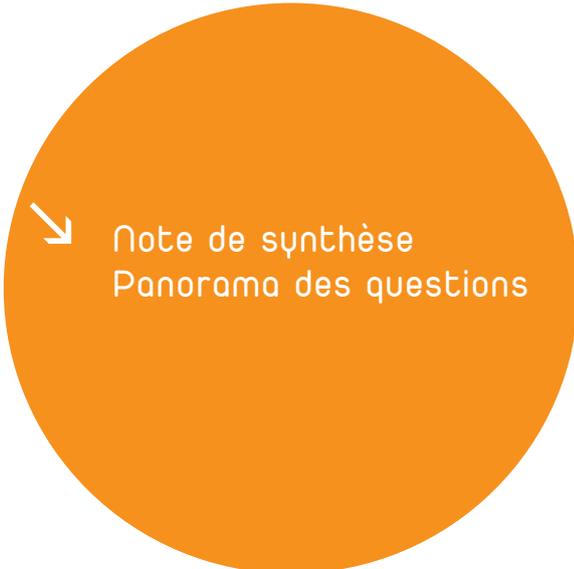




LES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES DANS LE SECTEUR CULTUREL

Février 2012



→ Note de synthèse
Panorama des questions

Fiche réalisée par le CAGEC

Rédactrice : Anne Boisorieux, responsable du service juridique du CAGEC. Titulaire d'un DESS en droit des affaires et forte d'une expérience de plus quinze ans dans les secteurs culturel et associatif, elle est rédactrice en chef de La Lettre de l'entreprise culturelle et des sites www.legiculture.fr et www.artistes-etrangers.eu.

Elle intervient régulièrement en formation, conseil et en accompagnement individuel, notamment auprès des structures du spectacle.

Et dans le cadre de la mission CNAR culture, en partenariat avec les trois syndicats de l'UFISC, le SCC (Syndicat du cirque de création), le SMA (Syndicat des musiques actuelles), et le SYNAVI (Syndicat national des arts vivants).

Depuis 2003, les **Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA)** s'adressent aux structures développant des activités et services d'utilité sociale reconnues sur un territoire et qui créent de l'emploi. Les DLA, à travers l'accompagnement de ces structures, permettent de financer des interventions par un prestataire extérieur visant à soutenir leur développement : 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...

Mi 2010, plus de 6 000 associations artistiques et culturelles ont été accueillies par les DLA, et près de 4 000 d'entre elles ont déjà bénéficié d'un ou plusieurs accompagnements.

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).

Conformément à sa mission, le Cnar Culture engage des démarches de capitalisation des missions d'accompagnement réalisées auprès d'associations culturelles, et d'approfondissement de thématiques qui intéressent significativement les DLA et les associations. C'est dans ce cadre que s'inscrit la présente réalisation.

SOMMAIRE

Introduction.....	4
Conseils aux coordinateurs DLA et aux entreprises culturelles	5
Questions-réponses sur les conventions collectives.....	6
Comparatif synthétique des conventions du secteur culturel.....	14
Exemples rencontrés dans le cadre d'accompagnement d'entreprises culturelles	18
Couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et enregistré : contexte particulier	20
Conventions du spectacle vivant - Coordonnées des syndicats employeurs.....	21

↘ Introduction

En principe, toute structure créant un premier emploi devrait se poser la question de la convention collective dont elle relève en tant qu'employeur, y compris lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat aidé ou de salariés relevant de l'intermittence du spectacle.

Cependant, les petites entreprises¹ culturelles n'ont souvent pas étudié la question ou ne savent pas quelle convention appliquer. Cela est particulièrement vrai pour les structures de moins de cinq salariés, d'autant plus lorsqu'il s'agit d'emplois aidés ou lorsqu'elles recourent à des dispositifs de simplifications administratives comme le chèque emploi associatif.

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 ;
- types de contrats de travail pouvant être conclus avec les salariés ;
- organisation du temps de travail (heures supplémentaires, durées maximales de travail, aménagement du temps de travail sur l'année, etc.) ;
- taux des cotisations supérieurs aux taux minima légaux ;
- obligation d'adhérer et de cotiser à une institution de prévoyance et à une caisse de retraite complémentaire ;
- détermination de l'organisme de formation professionnelle continue auprès duquel il convient de cotiser et taux applicable ;
- maintien de salaire en cas d'arrêt maladie, maternité ;
- gestion des congés ;
- représentation du personnel, etc.

Ainsi, dès l'embauche du premier salarié, en CDI ou non, dans le cadre d'un emploi aidé ou non, toute structure culturelle dont le personnel relève du droit privé (association, SCOP, EPIC...) doit déterminer si compte tenu de son activité elle est soumise à une convention collective et à laquelle.

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

¹ Nous utiliserons dans ce texte le terme « entreprise » pour nommer indifféremment les associations, les établissements publics (EPIC, EPCC...) ou les entreprises commerciales (SARL, SCOP...).



Conseils aux coordinateurs DLA et aux entreprises culturelles

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

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...

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 relativement lourde, avec des délais assez longs (plus d'un an) et très encadrée juridiquement.

La question de la convention collective peut être prévue dans le cadre d'un accompagnement. Les petites associations sont souvent dans le flou par rapport à cela, à juste titre étant donné la complexité du sujet. En effet, ces aspects sont difficiles à appréhender pour des bénévoles pas ou peu formés à la gestion juridique et sociale. La difficulté concerne surtout les structures avec plusieurs types d'activités culturelles ou certains secteurs pour lesquels le contexte est particulier, comme le spectacle vivant.

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. Conventions du spectacle vivant – Coordonnées des syndicats employeurs, pages 18 et 19*).

Remarque

Les syndicats peuvent en effet être des interlocuteurs pour la question de l'application d'une convention collective à une structure culturelle, y compris lorsque celle-ci est de forme associative. L'adhésion à un syndicat d'employeurs permet à la structure d'être représentée par cette organisation professionnelle et donc, indirectement, de participer aux négociations ou renégociations de la convention collective.

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective complète et adapte le Code du travail pour une branche d'activité particulière. Négociée entre les syndicats d'employeurs et de salariés, elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des annexes, des avenants, des accords (notamment sur les salaires).

Son objet principal est de définir 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 permet également d'adapter les dispositions générales du Code du travail aux situations particulières d'un secteur d'activité (possibilité d'aménager le temps de travail sur une année ; durées maximales de travail différentes de celles prévues par le Code du travail, etc.).

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

Un cas souvent cité et mis en avant par les porteurs de projets est celui où l'employeur est adhérent d'une organisation patronale signataire d'une convention. Cependant, même lorsque l'employeur n'est pas membre 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 ministère chargé du travail publié au *Journal officiel*. Cette extension rend obligatoires 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 adhérent ou non d'un syndicat patronal signataire est tenu de l'appliquer. Plusieurs conventions collectives étendues s'appliquent dans le secteur culturel (*cf. comparatif synthétique des conventions collectives du secteur culturel, page 14*).

En revanche, une convention collective non étendue ne s'impose qu'aux entreprises adhérentes d'un syndicat d'employeurs signataire de ce texte.

Remarque

Il peut arriver que certains syndicats négocient plusieurs conventions collectives. C'est le cas par exemple du SMA ou du SCC qui représentent des entreprises de plusieurs branches de la filière (*cf. Conventions du spectacle vivant – Coordonnées des syndicats employeurs, page 20*). Dans ce cas, parmi les différents accords collectifs signés par ces syndicats, leurs adhérents ne sont concernés que par ceux correspondant à leur activité principale.

Enfin, 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.

Remarque

Cette situation est de plus en plus rare compte tenu de la multiplication des conventions collectives ces dernières années, en particulier dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré (cf. *Couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et enregistré : contexte particulier, page 20*).

Quelle convention appliquer ?

Certaines entreprises culturelles recherchent parfois la convention applicable en fonction des salariés embauchés. En fait, **c'est l'activité principale de l'employeur qui doit être prise en compte** (article L.2261-2 – Code du travail). Dès lors que l'entreprise 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. *comparatif synthétique des conventions collectives du secteur culturel, page 14*).

Chaque convention collective indique, généralement dans son article 1, son champ d'application. Le plus souvent, les activités couvertes par la convention sont désignées par les codes APE correspondants. Cependant, **le code APE délivré par l'INSEE n'a qu'une valeur indicative.**

Exemple

De nombreuses associations culturelles ont un code APE 9499 Z qui conduit à l'application de la convention de l'animation (cf. *comparatif synthétique des conventions collectives du secteur culturel, page 14 à 17*). Or ce code est régulièrement attribué à des associations du spectacle vivant (compagnies de théâtre, de danse, etc.) qui n'ont pas clairement identifié leur activité principale dans la déclaration sur laquelle l'INSEE se fonde. Ce « mauvais » code APE peut ainsi les conduire à appliquer à tort la convention de l'animation ou à recourir au Guso en s'exposant à des redressements de cotisations.

Lorsque le code APE ne correspond pas à l'activité réellement exercée, il est alors conseillé de demander à l'INSEE un changement de ce code.

La convention peut également faire référence à l'objet social défini dans les statuts de l'entreprise ou de l'association. De la même manière, les juges considèrent que cet élément n'a qu'une valeur indicative et que seule l'activité principale réellement exercée permet de déterminer la convention applicable.

Ainsi, pour une association, ce n'est pas son code APE ou l'objet social défini dans ses statuts qui déterminent la convention collective applicable, mais l'activité réellement exercée (cf. *Comment déterminer l'activité principale ?, page 8*).

ATTENTION AU CHOIX OU À L'APPLICATION VOLONTAIRE D'UNE CONVENTION COLLECTIVE !

↙ La plupart du temps, l'entreprise ne peut choisir librement la convention collective qu'elle souhaite appliquer. Il convient d'être très prudent sur ce point. En effet, lorsqu'un employeur applique volontairement une convention collective (par exemple : mention dans le contrat de travail et sur le bulletin de paye) alors qu'une autre convention s'applique obligatoirement dans l'entreprise, la jurisprudence considère qu'il n'est pas pour autant délié de la convention correspondant à l'activité principale et obligatoirement applicable. Le salarié peut alors demander l'application des deux conventions collectives. Les juges feront une application combinée des deux textes, en retenant pour chaque point les dispositions les plus avantageuses pour le salarié.
(Cass. soc. 18 juillet 2000 n° 98 42.949 ; Cass. soc. 7 mai 2002 n° 99 44.161).

Comment déterminer l'activité principale ?

La question se pose surtout lorsque plusieurs types d'activités sont exercées au sein de la structure. Par ailleurs, une structure qui se crée en développant plusieurs activités devra se montrer particulièrement vigilante quant à ce point en prenant le temps de définir un projet et un budget prévisionnel, au minimum sur deux ou trois ans, afin de déterminer son activité principale réelle durant les années à venir.

Remarque

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 (*voir ce point page 11*).

Les deux critères dégagés par la jurisprudence pour définir l'activité principale sont :

- le chiffre d'affaires pour une entreprise commerciale ;
- l'effectif, soit le nombre de salariés affectés à l'activité, pour une entreprise à caractère industriel.

Par ailleurs, lorsque le critère du chiffre d'affaires n'est pas significatif (activité gratuite ou subventionnée), il est possible de se référer aux moyens affectés à chacune des activités : en particulier le nombre de salariés occupés (ou le volume d'heures de travail) mais aussi, par exemple, l'affectation des subventions, les ressources propres, les locaux.

Pour le secteur culturel, au-delà de la nature de l'activité principale, il faut aussi tenir compte des autres critères qui peuvent être énoncés dans le champ d'application de la convention comme le statut de l'organisme (à but lucratif ou non), ses ressources (subventionné ou non) etc.

Toutefois, d'autres éléments sont parfois pris en compte par les juges.

Exemple

Le directeur d'un office municipal de la culture saisit les prud'hommes pour faire reconnaître l'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles et obtenir un rappel de salaires.

Les juges examinent alors l'activité réelle de l'office en s'appuyant notamment sur les documents de communication qui leur avaient été transmis : site Internet et publicités diverses pour les animations proposées par l'office.

Pour eux, ces documents de communication démontrent que les activités principales sont les activités culturelles, éducatives et de loisirs pouvant être qualifiées « d'intérêt social » avec, tout au long de l'année :

- des ateliers de dessin et de peinture ;
- un atelier d'animation artistique ;
- des ateliers de musique (piano et guitare) ;
- des ateliers de danse ;
- un centre de loisirs pour enfants de 4 à 12 ans ;
- des expositions sur des sujets divers, des « semaines » ou rétrospectives sur le cinéma de différentes origines.

Par ailleurs, l'office organisait ponctuellement, notamment une fois par an lors d'un festival au mois d'août, la création et la diffusion de spectacles vivants. Cette activité de spectacles vivants n'étant, selon les juges, que ponctuelle, la convention collective des entreprises artistiques et culturelles n'était pas applicable (Cass. soc. 8 novembre 2011, n° 10.14501).

Dans cette affaire, les juges n'ont pas pris position sur la convention collective. Cependant, dès lors que les activités principales sont des activités culturelles, éducatives et de loisirs pouvant être qualifiées « d'intérêt social », l'association est soumise à la convention de l'animation.

ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS DANS LE TEMPS ET CHANGEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE

Dans le cas où l'activité secondaire (par exemple, la diffusion de spectacle vivant) prend le pas sur l'activité principale (par exemple, l'animation), il faut alors appliquer la convention collective qui correspond à cette nouvelle activité principale.

La convention collective (ici, celle de l'animation) est mise en cause sans qu'il soit nécessaire de procéder à une dénonciation (Cass. soc. 9 février 1994 n° 90 45.483 ; Cass. soc. 20 janvier 1998 n° 95 41.575). Ce sont les dispositions de l'article L.2261 14 du Code du travail qui s'appliquent :

- Une négociation doit être engagée au sein de la structure avec les délégués syndicaux, dans les trois mois suivant la mise en cause pour l'adaptation aux nouvelles dispositions conventionnelles applicables.
- La convention collective jusque-là applicable est maintenue jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord d'adaptation qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.
- Au terme de ce délai, en cas d'échec des négociations, les salariés ont droit au maintien des avantages acquis.

Dans cette situation, un travail doit être engagé sur le positionnement des postes dans la nouvelle grille de classification, sur les régimes de retraites et de prévoyance et les caisses compétentes... Un accompagnement s'avérera souvent utile (dans le cadre du dispositif DLA, avec le syndicat auquel l'employeur adhère...).

Attention

Les délais peuvent être plus longs : la convention collective mise en cause peut parfois comporter des clauses allongeant les délais légaux de trois mois ou d'un an.

Par ailleurs, la procédure n'est pas la même lorsqu'une convention collective a été appliquée à tort et qu'il faut en changer.

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. 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 en applique une volontairement, elle 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.

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 (par exemple, les entreprises culturelles avec une activité bar, lieux de musiques actuelles, cafés culturels associatifs) ;
- qu'elles soient exercées dans des centres d'activités autonomes (établissement et personnel distincts notamment) ;
- ou que deux conventions collectives aient prévu des clauses de réciprocité, dites « clauses miroir ». (*Par exemple, 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 [contrat à durée déterminée d'usage]. En conséquence, si un employeur du secteur de la production audiovisuelle produit un film d'animation, il doit appliquer la convention de la production des films d'animation pour les salariés embauchés sous CDDU pour ce film*).

CAS PARTICULIER DES EMPLOYEURS RELEVANT DU GUSO (GUICHET UNIQUE DU SPECTACLE OCCASIONNEL)

↘ L'obligation d'appliquer une convention collective du spectacle pour les artistes et techniciens du spectacle qu'ils engagent

Depuis janvier 2004, le recours au Guso est obligatoire pour tous les organisateurs qui n'ont pas pour activité principale le spectacle vivant et qui emploient en CDD des artistes du spectacle ou des techniciens qui concourent au spectacle vivant (associations du secteur de l'animation, collectivités territoriales...). La loi du 17 mai 2011 leur impose une nouvelle obligation : désormais, les employeurs relevant du Guso doivent, en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques aux artistes et techniciens du spectacle applicables au titre de leur activité principale, les faire bénéficier des dispositions d'une convention collective des activités du spectacle (article L.7121.7.1 du Code du travail). La référence à cette convention collective du spectacle est à indiquer dans le formulaire de déclaration d'emploi.

L'objectif de ce nouveau texte est de permettre aux artistes et techniciens du spectacle de bénéficier des dispositions spécifiquement prévues pour eux par les conventions collectives du spectacle vivant, même lorsque l'employeur ne l'applique pas au titre de son activité principale.

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 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 minima salariaux de la convention applicable (rappel des salaires demandés par les salariés avec dommages et intérêts pour préjudice subi) ;
- 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.

Exemples

1. Un ou plusieurs salariés demandent un rappel de salaire parce qu'ils ont été rémunérés en dessous des minima prévus par la convention collective ou encore parce qu'ils n'ont pas perçu les différentes indemnités conventionnelles. Il faut souligner que les montants peuvent être importants puisque l'action en paiement de salaires peut porter sur cinq ans.
2. La Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ne délivre pas l'autorisation provisoire de travail demandée par la structure pour un artiste étranger qu'elle a engagé car le montant de sa rémunération est inférieur aux minima de la convention collective.
3. La structure n'a pas cotisé au bon taux ni à la bonne caisse pour la retraite complémentaire. Il faut alors régulariser. Là aussi, l'action de l'institution de retraite en paiement des cotisations est soumise à la prescription de cinq ans. Les organismes de retraite peuvent, dans certains cas, accorder des remises totales ou partielles aux majorations et pénalités de retard.
4. Après un accident, un salarié demande à bénéficier de la rente invalidité prévue par le régime de prévoyance de la convention collective. Si l'employeur n'a pas cotisé auprès de la caisse de prévoyance, il devra assurer le paiement de la rente sur ses propres fonds. Ces sommes seraient en outre considérées comme une rémunération devant entrer dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale.
5. Le dossier d'obtention ou de renouvellement de la licence d'entrepreneur de spectacle vivant est bloqué car la structure n'est pas en mesure de fournir les attestations du Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS) alors que l'affiliation et la cotisation à cet organisme sont imposées par la convention des entreprises artistiques et culturelles qu'elle est censée appliquer.

Où trouver la convention applicable en pratique ?

Le plus simple est de rechercher les conventions susceptibles de s'appliquer à partir de mots-clés 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. *Comment déterminer l'activité principale ? page 8 et comparatif synthétique pages 14 à 17*).

Ces informations peuvent être recherchées sur Internet, notamment sur www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Conventions collectives » (recherche par mot-clé, par liste...).

Où se procurer une convention collective ?

L'employeur peut se procurer la convention collective :

- auprès du *Journal officiel* : www.journal-officiel.gouv.fr ;
- auprès des syndicats signataires (une version téléchargeable est souvent proposée sur leur site Internet).

Les conventions collectives sont également consultables en ligne sur www.legifrance.gouv.fr.

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.

Néanmoins, il est souvent possible de prendre conseil auprès des organisations patronales signataires pour avoir confirmation de la convention collective.

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 le numéro de publication au *Journal officiel* et le numéro IDCC) ;
- mentionner la convention dans les contrats à durée déterminée (cette mention n'est pas obligatoire mais est fortement conseillée pour les CDI). Certaines conventions collectives la rendent obligatoire pour tous les contrats.

Remarque

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

Comparatif synthétique des conventions du secteur culturel

Ce tableau dresse un panorama des principales conventions collectives nationales pour les secteurs du spectacle vivant, de la production audiovisuelle, de la radiodiffusion et pour les entreprises 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).

Convention collective	Champ d'application territorial et professionnel	Personnel concerné
<p>Animation</p> <p><i>Étendue</i></p> <p>Brochure 3246²</p>	<p>Entreprises de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif, 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 population³.</p> <p>Les organismes concernés exercent généralement une ou plusieurs activités parmi les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les activités de développement et de diffusion culturelles telles que centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques, musées ; • l'enseignement de toute matière, à tout public pendant ses heures de loisirs, comme écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, etc. ; • l'accueil collectif de groupes, tels que centres de loisirs et centres de vacances pour mineurs, classes de découverte, centres de vacances pour majeurs handicapés ; • la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maisons pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ; • les activités complémentaires situées dans le temps scolaire, telles que contrats d'aménagement du temps de l'enfant, aménagement du rythme de vie de l'enfant ; 	<p>Ensemble du personnel</p>
<p>Édition phonographique</p> <p><i>Étendue</i></p> <p>Brochure 3361</p>	<p>Entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour.</p> <p>Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • producteur de phonogrammes (entendu comme la personne physique ou morale titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L.213-1 du code de la propriété intellectuelle) ; • et/ou éditeur de phonogrammes (entendu comme la personne physique ou morale responsable de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication) ; • et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ; <p>Étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.</p>	<p>Tous les salariés</p>

² Numéro de brochure du *Journal officiel*.

³ Elle s'applique également aux 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.

<p>Entreprises artistiques et culturelles</p> <p><i>Étendue</i></p> <p>Brochure 3226</p>	<p>Entreprises du secteur public du spectacle vivant.</p> <p>Il s'agit des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la direction est nommée par la puissance publique (État et/ou collectivités territoriales) ; ■ l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ; ■ bénéficie d'un label décerné par l'État (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ; ■ subventionnées directement par l'État et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux... <p>Exclusion des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, des théâtres nationaux, des établissements 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.</p>	<p>Personnel artistique, technique et administratif à l'exception du personnel de l'État et des collectivités territoriales</p>
<p>Entreprises du secteur privé du spectacle vivant</p> <p><i>Procédure d'extension en cours</i></p>	<p>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 et notamment les entrepreneurs de spectacles vivants du secteur privé titulaires d'une ou plusieurs des licences.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>Cette convention collective unique du spectacle vivant privé s'appuie sur le champ défini dans l'accord étendu du 22 mars 2005 qui délimite un secteur privé et un secteur public dans le spectacle vivant.</p> <p>Rappelons que cet accord définit les entreprises du secteur privé comme « des entreprises ou des 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>Il précise que ces entreprises « peuvent bénéficier de conventions pluriannuelles de financement de la part de l'État et/ou des collectivités territoriales, sachant que les entreprises ou les associations bénéficiaires de ces conventions pluriannuelles restent globalement indépendantes de la puissance publique dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles ».</p>	<p>Personnel artistique, technique et administratif</p>

Nouvelle convention collective du spectacle vivant privé signée le 3 février 2012		
<p>Après son extension, elle se substituera aux trois conventions collectives nationales actuellement en vigueur dans le spectacle vivant privé : convention des théâtres privés (étendue) ; convention dite des tournées (étendue), régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournée ; convention chanson, variétés, jazz, musiques actuelles (non étendue).</p>		
<p>Entrepreneurs de spectacles organisant des tournées</p> <p><i>Étendue</i></p> <p>Brochure 3277</p>	<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 des 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>	<p>Artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens</p>
<p>Maintien en l'attente de l'extension de la convention des entreprises du secteur privé du spectacle vivant</p>		
<p>Théâtres privés</p> <p><i>Étendue</i></p> <p>Brochure 3268</p>	<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 en tout ou partie à des activités de spectacle vivant, telles que spectacles dramatiques, lyriques ou chorégraphiques, de variétés ou concerts.</p>	<p>Ensemble du personnel</p>
<p>Maintien en l'attente de l'extension de la convention des entreprises du secteur privé du spectacle vivant</p>		
<p>Chanson, variété, jazz, musiques actuelles</p> <p><i>Non étendue</i></p> <p>Brochure 3313</p>	<p>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 en tout ou partie à des activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>* définis comme les spectacles entrant dans le champ de compétences du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz (CNV).</p>	<p>Personnel artistique, technique et administratif</p>
<p>Maintien en l'attente de l'extension de la convention des entreprises du secteur privé du spectacle vivant</p>		

<p>Production audiovisuelle</p> <p><i>Étendue</i></p> <p>Brochure 3346</p>	<p>Entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle, c'est-à-dire la création, le développement, le financement et la mise en œuvre d'émissions réalisées à des fins récréatives, éducatives ou d'information, ayant pour destination principale leur diffusion sur les antennes des services de communication audiovisuelle de télévision et, par extension, la production de programmes destinés à une exploitation économique diversifiée (édition vidéo, programmes pédagogiques, diffusion sur Internet, mobiles, etc.).</p> <p>Exclusion des entreprises produisant principalement des programmes d'animation.</p>	<p>Salariés sous CDI ou CDD de droit commun ou techniciens relevant du régime chômage de l'intermittence du spectacle sous certaines conditions</p> <p>Les artistes et les musiciens ne sont pas visés par cette convention</p>
<p>Production de films d'animation</p> <p><i>Étendue</i></p> <p>Brochure 3314</p>	<p>Entreprises qui ont pour activité principale la production de films d'animation, c'est-à-dire la création, le développement, le financement et la fabrication de programmes d'animation ayant pour destination une diffusion dans les salles de cinéma, sur les services audiovisuels et sur supports physiques.</p>	<p>Tous les salariés, hormis les artistes-interprètes et les artistes musiciens</p>
<p>Radiodiffusion</p> <p><i>Étendue</i></p> <p>Brochure 3285</p>	<p>Radios privées à l'exclusion des radios nationales.</p> <p>Entreprises éditant et/ou produisant des services de radiodiffusion et entreprises fournissant des programmes à ces services (tout service de communication au public par voie électronique, destiné à être reçu simultanément par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions comportant des sons).</p> <p>Exclusion de Radio France, RFI, RFO, RMC, Europe 1 et RTL.</p>	<p>Tous les salariés</p> <p>Les journalistes sont dans une situation particulière⁴</p>

4 Les journalistes et assimilés, qui entrent dans le champ de la convention collective nationale étendue des journalistes du 1^{er} novembre 1976 refondue le 27 octobre 1987, font l'objet d'accords spécifiques au secteur de la radiodiffusion privée. Ils ne bénéficient pas des dispositions de la convention collective de la radiodiffusion.

↘ Exemples rencontrés
dans le cadre
d'accompagnements
d'entreprises culturelles

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 culturelles** qui est étendue.

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 (écoles de musique, amicales laïques...). Elle crée également des spectacles musicaux qu'elle diffuse auprès des écoles, centres aérés...

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

Les cours de musique représentant l'activité principale, l'association est tenue d'appliquer la convention de **l'animation** qui est étendue.

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 lors de festivals, en partenariat avec des salles de spectacle...

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 d'application assez large et peut couvrir de nombreuses associations culturelles :

- écoles de danse, de musique, d'arts plastiques, d'art dramatique, etc. ;
- bibliothèques, ludothèques et médiathèques associatives ;
- associations ou fondations chargées 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.

Association avec une double activité de producteur de spectacles et de disques

Une association intervenant dans le domaine des musiques actuelles a à la fois une activité de producteur-tourneur de spectacles vivants et de production et distribution de disques. Elle ne perçoit pas de subventions et ne dispose pas d'un lieu de spectacle.

S'agissant de deux activités considérées comme commerciales, la convention collective obligatoirement applicable est celle correspondant à l'activité qui génère le chiffre d'affaires le plus important :

- la convention collective des entrepreneurs de spectacle (brochure n° 3227) s'il s'agit de la production de spectacles ;
- la convention de l'édition phonographique (brochure n° 3361) si c'est la production et la distribution de disques.



Couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et enregistré : contexte particulier

Considérant que la couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et enregistré était encore imparfaite, l'État a demandé en 2005 aux partenaires sociaux de mettre en œuvre un programme d'élaboration de huit conventions collectives qui couvrent l'ensemble du secteur. Cette mise à plat des conventions collectives s'inscrit dans la politique de structuration du secteur engagée consécutivement à la crise du régime de l'intermittence du spectacle de 2003.

Remarque

La 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.

Depuis 2005, ces négociations se déroulent au sein de huit 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

Composées de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, représentatives dans le secteur professionnel concerné, ces commissions mixtes paritaires sont chargées de négocier une convention collective susceptible d'extension. Il y a également une CMP pour la convention de la production de films d'animation.

De nouvelles conventions collectives ont ainsi vu le jour :

- production audiovisuelle, signée le 13 décembre 2006 et étendue par un arrêté du 24 juillet 2007 ;
- édition phonographique, signée le 30 juin 2008 et étendue par un arrêté du 20 mars 2009 publié au *Journal officiel* du 28 mars 2009 ;
- entreprises techniques au service de la création et de l'événement, signée le 21 février 2008 et étendue par un arrêté du 21 octobre 2008 publié au *Journal officiel* du 1^{er} novembre 2008 ;
- spectacle vivant privé, signée le 3 février 2012, en cours d'extension.

Dans ce même cadre, la convention collective des entreprises artistiques et culturelles a fait l'objet d'une renégociation entre les partenaires sociaux qui a abouti à un nouvel accord signé le 20 février 2009 et étendu par un arrêté du 23 décembre 2009. Le nouveau texte de la convention des entreprises artistiques et culturelles qui concerne l'ensemble du spectacle vivant public est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

↘ **Entreprises artistiques et culturelles**
(convention étendue)

CPDO – Chambre professionnelle des directions d’opéra

41, rue du Colisée
75008 Paris
Tél. : 01 53 96 92 88
Fax : 01 53 96 92 96
www.directeurs-opera.org
cpdo@wanadoo.fr

PROFEDIM – Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique

49, rue de Maubeuge
75009 Paris
Tél. : 06 14 14 36 38
info@profedim.org
www.profedim.org

SCC – Syndicat du cirque de création
c/o Maison des réseaux artistiques et culturels

221, rue de Belleville
75019 Paris
Tél. : 01 42 01 42 31 ; 06 76 13 33 86
www.syndicat-scc.org
contact@syndicat-scc.org

SYNAVI – Syndicat national des arts vivants

Maison Ahmadou-Kourouma
36, cours du Général-Giraud
69001 Lyon
Tél. : 04 78 39 47 17
contact@synavi.org
www.synavi.org

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
www.syndeac.org
contact@syndeac.org

SYNOLYR – Syndicat national des orchestres et des théâtres lyriques subventionnés de droit privé

24, rue Philippe-de-Girard
75010 Paris
Tél. : 01 40 37 65 89
contact@synolyr.org
www.synolyr.org



Conventions du
spectacle vivant,
Coordonnées des
syndicats employeurs

SMA – Syndicat des musiques actuelles

c/o Maison des réseaux artistiques et culturels
221, rue de Belleville
75019 Paris
Tél. : 01 42 49 21 16
www.sma-syndicat.org
coordination@sma-syndicat.org

SNSP – Syndicat national des scènes publiques

54, rue René-Bou langer
75010 Paris
Tél. : 01 40 18 55 95
Fax : 01 40 1 55 96
www.snsp.fr

↘ Entreprises du secteur privé du spectacle vivant (procédure d'extension en cours)

Liste des syndicats employeurs signataires

Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques – CSCAD

5, boulevard Poissonnière
75002 Paris
Tél. : 01 44 53 05 92
www.cscad.fr

cscad.bblanckaert@gmail.com (Bruno Blanckaert, président) ou rebecca.cscad@gmail.com (Rebecca Le Chuiton, déléguée générale)

PRODISS – Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle

23, boulevard des Capucines
75002 Paris
Tél. : 01 42 65 73 13
www.prodiss.org

Contact mail directement sur le site

SCC – Syndicat du cirque de création

c/o Maison des réseaux artistiques et culturels
221, rue de Belleville
75019 Paris
Tél. : 01 42 01 42 31 ; 06 76 13 33 86
www.syndicat-scc.org
contact@syndicat-scc.org

SMA – Syndicat des musiques actuelles

c/o Maison des réseaux artistiques et culturels
221, rue de Belleville
75019 Paris
Tél. : 01 42 49 21 16
www.sma-syndicat.org
coordination@sma-syndicat.org

SNDTP – Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé

48, rue de Laborde
75008 Paris
Tél. : 01 42 27 87 83
Fax : 01 43 80 96 38
www.theatresprives.com

syndicat@theatreprive.com

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

www.spectacle-snes.org

Contact mail directement sur le site

SNC – Syndicat national du cirque

24, rue Villebois-Mareuil

94370 Sucy-en-Brie

Tél. : 01 45 90 21 25

Fax : 01 49 82 57 03

www.syndicatnationalducirque.com

↘ Entreprises techniques au service de la création et de l'événement (convention étendue)

Contact pour les prestataires techniques du spectacle vivant

SYNPASE – Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel

103, rue La Fayette

75010 Paris

Tél. : 01 42 01 80 00

Fax : 01 42 01 80 02

www.synpase.fr

synpase@synpase.fr

↘ Contacts

Opale

45, rue des Cinq-Diamants – 75013 Paris
01 45 65 20 00
www.opale.asso.fr / opale@opale.asso.fr

Réalisation :

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
www.cagec.fr / cagec@cagec.fr

Retrouvez les outils du Cnar culture sur :
www.opale.asso.fr

Depuis vingt ans, OPALE observe, valorise et outille les associations artistiques et culturelles par des travaux d'études, des publications et des mises en réseau. Depuis 2004, elle porte une mission d'animation et de ressources (Cnar Culture) dans le cadre **d'un dispositif de soutien à l'emploi associatif, le DLA (dispositif local d'accompagnement)** dont ont déjà bénéficié cinq mille associations culturelles et artistiques.

La mission Cnar est copilotée par deux regroupements culturels : l'Union fédérale d'intervention des structures culturelles (Ufisc) et la Coordination des fédérations et associations de culture et de communication (Cofac).

www.ufisc.org
www.cofac.asso.fr



Le CAGEC est un centre de gestion et de formation au service des professionnels du spectacle et de la culture depuis 1982. Huit cent administratrices, administrateurs, responsables, chargé/es de production ou de diffusion... viennent en formation chaque année sur les thèmes experts qu'il propose à Paris, à Nantes et à Lyon. Plus de deux cent cinquante compagnies, lieux de diffusion, festivals, producteurs, ensembles instrumentaux... lui confient leurs payes et leurs déclarations sociales pour une gestion sociale simplifiée. Plus de mille sept cent structures culturelles et professionnels sont abonnés à La lettre de l'entreprise culturelle, revue d'actualité sociale, juridique, fiscale, réglementaire, qui fait référence dans le spectacle.

Avec le soutien de



Cette publication est cofinancée par l'Union européenne.
L'Europe s'engage en France avec le Fonds social européen