

Brochure n° 3372

Convention collective nationale

**IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)**

**ACCORD DU 21 OCTOBRE 2015
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1650530M

IDCC : 3090

PRÉAMBULE

En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-4 du code du travail fixent à 24 heures la durée minimale hebdomadaire des engagements à temps partiel.

Afin de tenir compte des spécificités qui touchent les conditions d'emploi dans certaines branches d'activité, le législateur a prévu de permettre aux partenaires sociaux de prévoir un aménagement de ces dispositions dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

Les organisations patronales et salariales représentatives au sein de la branche du secteur privé du spectacle vivant se sont réunies afin d'aborder les modalités d'aménagement des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 précités du code du travail pour les salariés engagés dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

Dans cette branche, les emplois de tous les salariés sont essentiels au fonctionnement de l'activité des entreprises. Cependant, pour certaines catégories professionnelles et compte tenu des spécificités du secteur et des diversités, d'une part, des métiers et, d'autre part, des conditions d'exploitation des entreprises du spectacle vivant, ces emplois correspondent à un besoin limité en heures et sont donc souvent occupés à temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Le présent accord vise donc à adapter au secteur les nouvelles exigences légales en matière de travail à temps partiel tout en favorisant le maintien de ce type d'emploi, essentiel à l'économie du secteur.

Article 1^{er}

Champ d'application

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés cadres ou non cadres engagés à temps partiel par des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (IDCC 3090), qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, les dispositions prévues aux articles 2 et suivants du présent accord n'ont pas vocation à s'appliquer aux contrats de travail pour lesquels des dispositions dérogatoires à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures sont déjà prévues ; il en va ainsi notamment :

- des salariés en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) dont le caractère *sui generis* les exclut de plein droit des dispositions des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail ;
- des salariés à temps partiel, âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, qui relèvent de droit d'une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine, cette durée de travail devant être compatible avec les études poursuivies ;
- des salariés sollicitant l'application d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine afin de faire face à des contraintes personnelles telles que notamment : des restrictions médicales (temps partiel thérapeutique, invalidité, préconisation du médecin du travail, etc.), des raisons familiales (congé parental d'éducation à temps partiel), sans que cette liste soit limitative. Il est rappelé que l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises où ils existent, des demandes de dérogations individuelles à la durée du travail ;
- des salariés en contrat aidé pour lesquels une durée minimale hebdomadaire dérogatoire inférieure à 24 heures est prévue (notamment CIE, CAE et emplois d'avenir) ;
- des salariés en CDD de remplacement visés au 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Pour les contrats de travail en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et qui prévoient une durée du travail inférieure à 24 heures, l'employeur pourra déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures, soit en appliquant les dispositions du présent accord, soit en faisant valoir que son activité ne permet pas la modification de la durée du travail en cours. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 6 du présent accord seront applicables. En tout état de cause, les dispositions du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des salariés à temps partiel au plus tard au 1^{er} janvier 2016.

Article 2

Dérogations à la durée minimale de 24 heures

2.1. Compte tenu des spécificités d'emploi inhérentes au secteur du spectacle vivant privé, la durée hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel visés par l'article 1^{er} du présent accord, autres que les contrats visés aux points 2.2 à 2.4 ci-dessous, est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

2.2. Les parties aux présentes précisent que :

- pour les contrats de travail des artistes rémunérés au cachet, cette rémunération à raison d'un cachet par représentation étant un mode de rémunération forfaitaire, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée ;
- pour les contrats de travail conclus pour une durée au plus égale à 7 jours, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée.

2.3. Pour les fonctions listées en annexe I, la durée de travail hebdomadaire minimale pourra être de 8 heures.

2.4. Pour le personnel lié à l'exploitation de la salle et le personnel de restauration des cabarets dont la durée d'ouverture habituelle et régulière est très variable selon les lieux (de 1 à 7 jours par semaine), ce qui est source de contraintes particulières au niveau de l'organisation, la durée de travail hebdomadaire minimale pour les fonctions listées en annexe II pourra être de 6 heures, à condition que ce travail d'une durée de 6 heures soit effectué sur une seule journée. Ce personnel sera rémunéré sur la base de la grille de salaires minimaux donnée en annexe III du présent accord.

Article 3

Garanties dont bénéficient les salariés engagés à temps partiel

3.1. Le recours à un contrat à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de fractionner un poste permanent d'une durée au minimum de 24 heures en plusieurs contrats à temps partiel, sauf dans le cas où le fractionnement de ce poste en plusieurs contrats à temps partiel, individuellement d'une durée inférieure à 24 heures, serait la conséquence d'une demande d'un salarié ayant un contrat d'une durée de travail supérieure à 24 heures de bénéficier d'un contrat d'une durée de moins de 24 heures.

3.2. L'employeur doit fixer des horaires de travail réguliers permettant au salarié de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaire. A ce titre, l'employeur doit regrouper les horaires de travail du salarié de telle sorte qu'ils puissent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ou sur des services d'un minimum de 3 heures.

3.3. Les journées de travail ne devront pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures. Il est convenu que la demi-journée de travail ne peut pas être inférieure à trois heures de travail.

Si la répartition du temps de travail n'est pas déjà prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, l'employeur doit établir une planification des horaires de travail et les communiquer aux salariés concernés. Cette planification doit être établie sur une période de 4 semaines et transmis au moins 8 jours avant sa date d'effet.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'horaires réguliers ne fait pas obstacle à une modification des horaires par l'employeur. Cette modification peut conduire à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables et toutes les plages horaires, sans restriction. Toutefois, dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 8 jours.

Pour permettre à l'employeur d'organiser au mieux les horaires du salarié ayant plusieurs activités, le salarié doit communiquer à l'employeur les horaires qui lui sont fixés par son ou ses autres employeurs.

Le salarié ayant plusieurs activités peut refuser une modification du planning par l'employeur non compatible avec une autre activité professionnelle du salarié. Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et justifier une sanction disciplinaire.

Article 4

Heures complémentaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-18 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que des heures complémentaires pourront être effectuées par le salarié dans la limite du 1/3 des heures prévues initialement dans le contrat de travail. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée prévue au contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Il est rappelé que les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 5

Complément d'heures

L'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié. Le refus pour le salarié de conclure un tel avenant n'est pas une faute et ne peut pas justifier une sanction disciplinaire.

Le nombre maximal d'avenants au titre du « complément d'heures » est fixé à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la

nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

L'employeur proposera prioritairement un avenant de complément d'heures, en fonction des besoins du service, aux salariés remplissant les conditions de qualification et de compétences requises pour le poste (que celui-ci ressorte ou non de leur catégorie professionnelle) et ayant exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur durée de travail.

Article 6

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au moins 6 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel. L'employeur dispose d'un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

Article 7

Possibilité de déroger au présent accord par un accord d'entreprise

Le présent accord ne pouvant pas répondre à tous les besoins et à toutes les contraintes d'organisation qu'impose la diversité des conditions d'exploitation des entreprises du spectacle vivant, les entreprises pourront aménager les présentes dispositions dans le cadre d'un accord d'entreprise.

7.1. Dans les entreprises ayant au moins un délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise devra être conclu avec les organisations syndicales de salariés représentatives et représentées par un délégué syndical.

7.2. Dans les entreprises n'ayant pas de délégué syndical, il pourra être conclu un accord collectif d'entreprise dans les conditions de l'article IV.26.2.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Article 8

Cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse

Conformément à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, en cas d'emploi exercé à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

Article 9

Date d'effet. – Extension. – Dépôt

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. A ce titre, cet accord entrera

en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension du présent accord.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Paris, le 21 octobre 2015.

Organisations patronales :

CSCAD ;
PRODISS ;
SNDTP ;
SMA ;
SNES.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
FCCS CFE-CGC ;
SNACOPVA CFE-CGC ;
SNAPS CFE-CGC ;
FC CFTC ;
SCSL CFTC ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SN2A FO.

ANNEXE I

LISTE DES FONCTIONS POUR LESQUELLES LA DURÉE DE TRAVAIL MINIMALE HEBDOMADAIRE
POURRA ÊTRE DE 8 HEURES SELON LES DISPOSITIONS DU POINT 2.3 DE L'ACCORD

Attaché(e) à l'accueil
Attaché(e) à l'information
Agent de billetterie et d'accueil
Employé ou agent d'entretien/maintenance
Agent de vestiaire et d'accueil/hôte, hôtesse d'accueil
Barman/serveur
Caissier(ère)/caissier(ère) de location
Contrôleur/agent de contrôle et d'accueil
Coursier
Distributeur/tracteur, afficheur
Employé de catering/assistant cuisinier
Gardien(ne)
Opérateur projectionniste
Responsable contrôle et accueil
Vendeur(se) de produits dérivés

ANNEXE II

LISTE DES FONCTIONS LIÉES À L'ACTIVITÉ DE SALLE ET RESTAURATION DES CABARETS POUR LESQUELLES LA DURÉE DE TRAVAIL POURRA ÊTRE DE 6 HEURES SELON LES DISPOSITIONS DU POINT 2.4 DE L'ACCORD

Ensemble du personnel de la filière salle restauration de l'annexe III cabarets de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Photographe laborantin (photos).

Agent de sécurité incendie/agent de sécurité.

ANNEXE III

SALAIRES MINIMAUX POUR LE PERSONNEL DE SALLE ET RESTAURATION DES CABARETS SELON LES DISPOSITIONS DU POINT 2.4 DE L'ACCORD

Grille des salaires des contrats salle restauration

(En euros.)

NIVEAU DE QUALIFICATION	ÉCH.	TAUX HORAIRE Contrat de plus de 6 heures par semaine	TAUX HORAIRE Contrat de 6 heures par semaine
Cadres groupe 1		17,76	19,54
Cadres groupe 2		14,57	16,03
Cadres groupe 3		12,55	13,81
Agents de maîtrise	1	10,67	11,74
	2	10,85	11,94
Employés qualifiés groupe 1	1	10,13	11,14
	2	10,22	11,24
Employés qualifiés groupe 2	1	9,87	10,86
	2	10,00	11,00
Employés	1	9,71	10,68
	2	9,79	10,77