

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

Le service public de la diffusion du droit



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

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

Article	En vigueur étendu
Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret	
Préambule	
A. – Détermination des annexes par secteur d'activité	
Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.	
Annexe I : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.	
Annexe II : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.	
Annexe III : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret.	
Annexe IV : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabaret et de revue à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements.	
Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.	
Annexe VI : Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.	
Les employeurs appliquent à leur personnel permanent les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.	
En cas de multi-activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.	
B. – Définition par secteur d'activité en tournée et hors tournée	
Conditions d'application entre les annexes I et IV	
L'exploitation « hors tournée » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, notwithstanding des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 représentations, il est alors réputé être exploité en « hors tournée ».	
Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu pour une période de moins de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.	
Conditions d'application entre les annexes II et IV	
Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles présentés en tournée appliquent des clauses identiques qui figurent dans les annexes II et IV.	
Conditions d'application entre les annexes III et IV	
Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins trois lieux autres que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe IV.	
Pour les galas ponctuels de cabarets présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera fait application de l'annexe III.	

Titre Ier Accords préalables existants

Article	En vigueur étendu
Lors de l'extension de la présente convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les accords d'entreprises existants qui auront fixé des salaires d'un montant supérieur à celui qui est fixé par la présente annexe demeureront applicables jusqu'à conclusion d'un nouvel accord.	

Titre II Champ d'application, définition des cabarets

Article	En vigueur étendu
2.1. Champ d'application : les dispositions de la présente annexe s'appliquent à tous les spectacles de cabaret avec ou sans revue et en complément des clauses communes.	
2.2. Un cabaret est un lieu où il est d'usage de consommer avant, pendant ou après le spectacle. Ces établissements sont des exploitants de lieux titulaires de la licence 1 entrepreneur de spectacles et, souvent, de la licence 2 producteur de spectacles et/ou de la licence 3 diffuseur de spectacles. Le cabaret a une activité de spectacle vivant associée à une activité de bar et/ou de restauration.	
2.3. Le personnel a souvent une polyvalence (artiste et serveur...). Ainsi, dans les cabarets de transformistes, les guinguettes, etc. la polyvalence est un élément de base du spectacle et de l'organisation.	
2.4. Selon les cabarets, leur localisation, leur taille, le temps de travail est variable en fonction : De l'exploitation : – en soirée avec une représentation ; – en soirée avec plusieurs représentations consécutives ; – en matinée et en soirée. Le type de spectacle (revue, spectacle de variétés, concert...).	
Du nombre de jours d'ouverture dans la semaine 7 jours sur 7, 3 jours, 4 jours...	
2.5. Pour tenir compte des spécificités des cabarets ci-dessus rappelées, il est donc nécessaire de distinguer 4 filières essentiellement basées sur l'objet : – filière artistique (musiciens, danseurs, attractions...); – filière technique et services techniques annexes ; – filière structure, administrative, comptable, commerciale et services généraux hors spectacle ;	

– filière personnel salle, restauration.

L'organisation du travail devra être mise en place par chaque chef d'entreprise dans le cadre de ses activités mais devra répondre aux règles ci-après énoncées.

Titre III Définitions des termes propres aux cabarets

Article 3.1

En vigueur étendu

Jauge : salles avoisinant 300 places au maximum ou 700 places au maximum

Seront considérées comme salles avoisinant 300 places au maximum ou 700 places au maximum les salles dans lesquelles le nombre de places assises autorisées par la commission de sécurité est au plus égal à 300 places ou 700 places.

Si le nombre de places assises autorisées par la commission de sécurité est supérieur à ces chiffres, il pourra être considéré que la jauge avoisine cependant 300 places ou 700 places s'il est démontré que le nombre de places effectives est au plus égal à 300 places ou à 700 places.

En cas de litige sur la jauge effective de la salle (empêchant l'application de certaines dispositions conventionnelles), il sera fait appel à la commission de conciliation d'interprétation.

Article 3.2

En vigueur étendu

Représentation

Représentation désigne la représentation dans son intégralité du spectacle devant le public.

Article 3.3

En vigueur étendu

Représentations consécutives

Pour pouvoir bénéficier du montant conventionnel, le temps de pause entre deux représentations consécutives devra être au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Article 3.4

En vigueur étendu

Représentation supplémentaire non consécutive

Toute représentation supplémentaire non consécutive dans le même jour sera rémunérée sur la base du cachet pour une représentation (si salaire mensuel : salaire 26/30 représentations par mois divisé par 26).

Article 3.5

En vigueur étendu

Représentation supplémentaire consécutive

Toute représentation supplémentaire consécutive au-delà de deux sera rémunérée sur la base de 35 % du cachet deux représentations consécutives.

Article 3.6

En vigueur étendu

Troupe constituée

Sera considérée comme une troupe constituée tout ensemble d'artistes qui sera amené à se produire de manière régulière et répétée, au minimum 4 spectacles par semaine, sur une période au moins égale à 3 mois.

L'appartenance à une troupe constituée n'emporte pas décision de la nature temporaire de l'emploi.

Article 3.7

En vigueur étendu

Danseur, danseuse soliste

Sera considéré comme danseur ou danseuse soliste tout danseur ou danseuse qui effectuera au moins une partition particulière entière.

Article 3.8

En vigueur étendu

Artiste de revue

Est artiste de revue l'artiste qui effectue ses prestations dans le cadre d'une troupe constituée, à l'exception des artistes de variétés.

Article 3.9

En vigueur étendu

Artiste de variétés de cabaret, attraction

Est artiste de variétés de cabaret (ou attraction) un artiste qui exécute un numéro seul ou avec un ou des partenaire(s) et qui est propriétaire de son numéro et du matériel spécifique à celui-ci. Placé sous la subordination de la direction artistique, il devra adapter son numéro en fonction des demandes de cette dernière, sans le dénaturer, et sera soumis aux mêmes règles et obligations que tout salarié, en particulier au respect du règlement intérieur.

Article 3.10

En vigueur étendu

Autres artistes de cabaret

Par extension, les termes « autres artistes » de cabaret désignent des artistes autres que danseuses, danseurs, chanteuses ou chanteurs, musiciennes ou musiciens qui interviennent dans le cadre d'un spectacle de cabaret mais qui ne sont ni propriétaires des numéros, ni du matériel spécifique à ceux-ci.

Aussi leurs conditions de travail devront respecter les règles définies conventionnellement pour les artistes de revue.

Article 3.11

En vigueur étendu

Swing

Danseur ou danseuse faisant partie d'une ligne d'une troupe constituée où un poste fixe lui est attribué et qui sera amené à occuper un poste différent de celui qui lui est normalement affecté, avec ou sans changement de catégorie.

Le danseur ou danseuse swing ne dispose pas forcément de ses propres costumes.

Article 3.12

En vigueur étendu

Polycompétence

Un salarié sera considéré comme polycompétent dès lors qu'il sera amené à effectuer différentes tâches nécessitant des compétences autres que l'activité principale pour laquelle il a été engagé.

Article 3.13

En vigueur étendu

Capitaine

Niveau 1 :

Le ou la capitaine de niveau 1 assumera les fonctions de niveau 2 et veillera au bon déroulement des répétitions (répétitions d'arrivée, répétitions d'entretien ou générale).

Niveau 2 :

Danseur ou danseuse qui, en plus de ses fonctions artistiques sur scène, remplit des fonctions administratives selon la fiche de poste.

Classification :

– capitaine niveau 1 : agent de maîtrise ;

– capitaine niveau 2 : non-cadre.

Maître de ballet :

La ou le maître de ballet est un artiste-interprète qui est chargé de la direction d'une troupe de danse et de l'ordonnancement des ballets et des spectacles chorégraphiques au sein d'un

cabaret. La ou le maître de ballet supervise aussi la gestion du planning, l'organisation des répétitions, le bon déroulement des répétitions et est garant de la qualité stylistique de l'œuvre. A ce titre, la ou le maître de ballet est placé sous la responsabilité du directeur artistique.

Titre IV Filière artistique (musiciens, danseurs, artistes de revue, attractions)

Article 4.1

En vigueur étendu

Grille de fonction des artistes de cabaret

Article 4.2

En vigueur étendu

Durée du travail

4.2.1. Pour l'ensemble des artistes

Le temps de travail inclura nécessairement le temps d'échauffement, indispensable à la préservation des capacités physiques des artistes, ainsi que le temps pour l'habillage et le maquillage. Le règlement intérieur devra porter une indication claire sur l'obligation et le respect de la phase d'échauffement.

Certains événements exceptionnels peuvent donner lieu à des horaires particuliers, fixés après concertation en priorité avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, les délégués syndicaux, ou à défaut les délégués de branche, ou à défaut le personnel (galas, télévision).

Un planning indicatif devra être communiqué au début de chaque mois. Cependant, compte tenu des spécificités d'exploitation, des contraintes commerciales et des impératifs du spectacle, ce planning pourra être modifié 24 heures avant chaque soirée ou matinée. L'événement ayant motivé le changement devra être clairement justifié.

Cependant, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement ou d'une formation professionnelle.

4.2.2. Pour les artistes participant à un spectacle comprenant une revue

Sont concernés les danseurs, danseuses de revue, musiciens, chanteurs et les autres artistes qui seront désignés comme autres artistes de revue.

Peuvent être intégrés à une revue des artistes de variétés qui, désignés comme « attraction », sont propriétaires de leurs numéros et du matériel spécifique à ceux-ci.

4.2.2.1. Capitaines, danseurs, danseuses de revue, artistes de revue, attractions

Le nombre de représentations ne devra pas être supérieur à 13 par semaine ou par période de 6 jours de travail consécutifs, avec un maximum de 50 représentations par période de 4 semaines.

Le temps de chaque représentation ne devra pas être supérieur à 2 heures.

4.2.2.2. Musiciens et chanteurs (musique d'ambiance)

Le temps de représentation ne devra pas être supérieur à 2 heures.

4.2.3. Pour les artistes participant à un spectacle ne comprenant pas de revue

4.2.3.1. Pour les artistes de variétés « attraction », hors revue, hors danseurs, danseuses

Le nombre de représentations ne pourra être supérieur à 24 sur 4 semaines, avec un maximum par représentation soit de 4 passages ne dépassant pas 20 minutes chacun, soit 6 passages ne dépassant pas 40 minutes globalement, sauf pour les représentations à performances physiques où le nombre de passages ne pourra pas être supérieur à 3, avec une durée maximale de 10 minutes chacun.

Pour les représentations à performances physiques, un temps de repos minimal de 30 minutes entre chaque passage devra être respecté.

4.2.3.2. Pour les musiciens, chanteurs hors revue

Les musiciens et chanteurs hors revue ne pourront pas effectuer plus de 2 représentations par jour d'une durée normale au maximum de 2 heures hors entracte.

Constitueront une seule représentation (donc un seul cachet) la représentation dans un même lieu comportant 2 spectacles de courte durée (moins de 1 heure chacun, hors entracte) qui ne pourront être séparés de plus de 4 heures.

Le temps de travail effectif quotidien sera au maximum de 9 heures, avec un maximum de travail musical de 7 heures.

Article 4.3

En vigueur étendu

Dispositions générales relatives à la rémunération des artistes

4.3.1. Rémunérations durant la période de spectacle

4.3.1.1. L'artiste peut être rémunéré soit au cachet, selon les grilles ci-après définies, soit par un salaire mensuel, selon les conditions fixées ci-dessous.

Le travail de nuit étant inhérent à l'exploitation des cabarets, les salaires arrêtés dans les grilles ci-après intègrent le fait de travailler au-delà de minuit.

4.3.1.2. Conditions de la mensualisation

Pour les contrats de plus de 3 mois et à partir de 22 jours travaillés par mois, l'artiste devra être mensualisé pour les troupes constituées.

Pour les contrats d'une durée garantie maximale de 1 à 3 mois et à partir de 22 jours travaillés par mois, l'artiste pourra être mensualisé.

Définition du salaire mensuel

Pour les troupes constituées :

Le salaire mensuel s'entend, pour un nombre maximal de représentations par mois fixé, d'une part, à 30, soit, d'autre part, à 56 si celles-ci sont effectuées par 2 shows consécutifs.

Pour les danseurs, danseuses, artistes de variétés, chanteurs et musiciens hors troupes constituées :

Le salaire mensuel s'entend pour 26 représentations telles qu'elles sont définies dans le chapitre « Durée du travail ».

Calcul du salaire mensuel

Dans le cas de l'application de la mensualisation, le salaire mensuel conventionnel est calculé pour 26 jours travaillés effectués.

Avec l'accord du salarié, il pourra être proposé un contrat sur la base d'un nombre de jours travaillés effectués inférieur à 26 jours. Dans ce cas, le salaire mensuel applicable pourra être réduit de 1/26 pour chaque jour venant en réduction des 26 jours de base fixés pour le calcul du salaire mensuel de référence. En aucun cas, le salaire mensuel ne pourra être réduit de plus de 3/26.

Représentations supplémentaires pour les troupes constituées

A partir de la 31e ou de la 57e représentation, le salaire est majoré de 1/26 ou de 1/52 dudit salaire mensuel par représentation supplémentaire.

Jours non travaillés/absences

Tout jour de travail en deçà de 26 non travaillé à la demande du salarié ainsi que toute absence non rémunérée feront l'objet d'une réduction de salaire de 1/26.

4.3.1.3. Artiste polyvalent

Un artiste sera réputé polyvalent dès lors qu'il sera amené à effectuer des tâches nécessitant des compétences autres qu'artistiques.

La prestation en dehors du public devra faire l'objet d'une mention ou d'un avenant au contrat d'origine et d'une rémunération spécifique dans son contrat de travail.

Le temps de travail effectif de l'artiste polyvalent ne pourra pas dépasser 7 heures par journée de travail.

4.3.1.4. Swing

Une prime de swing sera due et devra être négociée au sein de chaque entreprise.

4.3.1.5. Capitaines

Pour les capitaines en titre, la rémunération sera intégrée au cachet de base (cf. Grille de salaires).

Pour les danseurs ou danseuses faisant fonction de capitaines remplaçants, une prime sera due pour chaque remplacement, dont le montant sera différent selon le niveau 1 ou 2 (cf. Grille de salaires).

4.3.2. Rémunération des répétitions

Artistes de revue (hors musiciens)

Répétitions création de spectacle

Les jours de répétition seront rémunérés sur la base du cachet de base retenu dans le contrat :

– répétition de 3 heures en moyenne ;

– répétition de 8 heures en moyenne, avec une ou plusieurs césures d'un temps cumulé minimal de 1 h 30, comportant une plage de répétition d'au moins 3 heures consécutives.

Et sans que le temps de travail relatif à ces répétitions puisse dépasser, par semaine, le temps de travail journalier programmé multiplié par 6.

Répétitions d'arrivée

Les jours de répétition d'arrivée seront rémunérés sur la base de 70 % du cachet de base retenu dans le contrat, avec un minimum de 55 €.

La durée d'une répétition d'arrivée ne pourra pas dépasser 6 heures hors césure de 1 heure.

Répétitions hors création du spectacle

Répétitions d'entretien :

Les répétitions d'entretien seront d'une durée maximale de 3 h 30 échauffement compris.

Pour les contrats d'une durée garantie de 1 mois au minimum et à partir de 9 cachets par mois, le montant conventionnel inclut le paiement de deux répétitions d'entretien par semaine.

Toute autre répétition sera normalement rémunérée selon la grille.

Répétitions de mise à niveau :

Lors d'insuffisances constatées, une répétition de mise à niveau d'un artiste pourra être nécessaire.

Dans ce cas, pour les contrats d'une garantie de 1 mois au minimum et à partir de 9 cachets par mois, la rémunération des répétitions de mise à niveau sera comprise dans la rémunération de base.

Musiciens

Les répétitions seront au maximum de 3 heures pour toutes les répétitions d'entretien.

Les répétitions de raccord, limitées à 3 par mois, seront organisées les jours de représentation.

Pour les répétitions musicales de création (durée de 3 heures au maximum), le paiement de la répétition sera de 59 €.

Les répétitions d'arrivée ont une durée comprise entre 3 et 6 semaines ; aussi, compte tenu du délai de prévenance pour la rupture de la période d'essai fixé au minimum à 2 semaines après 1 mois d'essai, la période d'essai peut ne pas couvrir une période de jeu devant le public.

Face à ce constat, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place des modalités particulières pour l'application de la période d'essai pour les artistes de cabarets.

Article 4.4

En vigueur étendu

Période d'essai

4.4.1. Le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut comporter une période d'essai dont les durées et conditions sont fixées à l'article 7.1 des clauses communes.

4.4.2. Période d'essai des artistes de cabarets

La sélection des artistes et les répétitions d'arrivée sont effectuées hors conditions de scène réelles et, en particulier, hors la présence du public.

Or, compte tenu des spécificités du spectacle de cabaret (nudité plus ou moins importante, présence du public plus ou moins nombreux et proche...), certains artistes peuvent ne révéler toute l'amplitude de leur talent et de leurs qualités artistiques qu'une fois qu'ils accomplissent le spectacle dans les conditions de la scène réelle et en présence du public. Certains autres peuvent, tout au contraire, être déstabilisés par cette situation, ce qui pourra influencer de manière négative sur leurs capacités artistiques.

Les répétitions d'arrivée ont une durée comprise entre 3 et 6 semaines ; aussi, compte tenu du délai de prévenance pour la rupture de la période d'essai fixé au minimum à 2 semaines après 1 mois d'essai, la période d'essai peut ne pas couvrir une période de jeu devant le public.

Face à ce constat, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place des modalités particulières pour l'application de la période d'essai pour les artistes de cabarets.

4.4.2.1. Contrats à durée indéterminée

La période d'essai des artistes de cabarets est fixée à 7 semaines, renouvelable une fois pour une période de 3 semaines.

En cas de transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la période d'essai ne sera pas applicable.

4.4.2.2. Contrats à durée déterminée

La durée de la période d'essai pour ces contrats est de :

– 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;

– 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai doit être calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail (L. 122-3-2 du code du travail ancien).

Article 4.5

Evaluation des artistes de revue

En vigueur étendu

Pour les artistes de revue, leur engagement est conclu en fonction de leurs qualités artistiques (interprétation et techniques) et esthétiques, qui sont fondamentales et permettent leur intégration harmonieuse dans le corps de ballet.
Il est donc essentiel que l'artiste maintienne en permanence ces qualités et n'apporte aucune modification à son esthétisme, susceptible de nuire à l'harmonie du ballet, sans l'accord préalable de la direction artistique.

4.5.1. Evaluation pendant la durée du spectacle

Pendant la durée du spectacle, une évaluation permanente par la direction artistique de l'entreprise sera effectuée lors des représentations.
En cas de constat de faiblesse ou d'insuffisance artistique ou en cas de modification de l'apparence physique d'un artiste non autorisée préalablement par la direction artistique qui seraient préjudiciables à l'harmonie du corps de ballet, la procédure suivante pourra être mise en place.
Parallèlement à la procédure décidée ci-dessous et pendant toute la durée de celle-ci, la recherche de mesures appropriées pour permettre à l'artiste de revenir au niveau souhaité devra être mise en place (répétitions avec un maximum de 4 répétitions hors entretien normal, formation, gymnastique).

Niveau 1 : Mise en garde

La mise en garde consistera, lors de constats de faiblesse ou d'insuffisance dans les qualités artistiques ou lors d'une modification de l'apparence physique de l'artiste non autorisée préalablement par la direction artistique, en un entretien d'information et de recadrage avec confirmation écrite signifiant les difficultés rencontrées et attentes. L'artiste aura la possibilité d'être assisté par un membre du personnel ou un délégué du personnel.

Niveau 2 : Avertissement

Si aucune amélioration n'est constatée dans les 20 jours de travail suivant cet entretien, l'artiste sera convoqué à un deuxième entretien, à l'issue duquel un avertissement pourra lui être notifié.

Niveau 3 : Licenciement

A l'issue d'une période de travail de 12 jours travaillés à la suite de l'avertissement ci-dessus mentionné, si les insuffisances dans les qualités artistiques ou la modification de l'apparence physique persistent, un licenciement pourra être engagé. Celui-ci sera automatiquement réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse.

4.5.2. Evaluation avant l'arrêt du spectacle en cours

Pour sauvegarder leur fréquentation et maintenir ou développer leur notoriété, les cabarets doivent renouveler périodiquement leurs revues.
Conscients que dans le cadre de la création d'une nouvelle revue, certains artistes engagés pour le spectacle en cours peuvent ne pas pouvoir correspondre aux qualités artistiques et esthétiques attendues pour la mise en place de la nouvelle revue, les partenaires ont convenu que le licenciement des artistes qui en résulterait reposerait sur une cause réelle et sérieuse, à condition que la procédure ci-dessous arrêtée soit respectée.
En vue de la constitution de la troupe lors de la création d'un nouveau spectacle et au plus tard 4 mois avant l'arrêt du spectacle en cours, il sera procédé à une évaluation spécifique de chaque artiste engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en vue de son maintien ou non dans la troupe. L'évaluation portera, d'une part, sur les qualités fondamentales ci-dessus mentionnées ainsi que sur les capacités à répondre aux exigences nécessaires pour être retenu dans le nouveau spectacle.
L'évaluation sera réalisée au minimum par 2 ou 3 personnes selon la taille de l'entreprise (cf. Jauge), créateur de spectacles, direction artistique, chorégraphe, ressources humaines, capitaine.
Les artistes qui, ayant un contrat à durée indéterminée, ne pourront être retenus pour le nouveau spectacle seront licenciés pour cause réelle et sérieuse, et il leur sera versé la prime de licenciement ci-dessous indiquée.
Par exception, pour les danseuses solistes, danseurs solistes, artistes de variétés, maître de ballet, le changement de spectacle constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'évaluation ci-dessus indiquée. Dans ce cas, il sera versé à l'artiste la prime de licenciement ci-dessous indiquée.
En l'absence de tout autre motif, le contrat de travail (CDI, CDD) continuera jusqu'à la date d'arrêt du spectacle en cours.

Article 4.6

Indemnité de licenciement pour les artistes en CDI

En vigueur étendu

A partir de 1 an d'ancienneté, compte tenu des particularités de leur carrière, les artistes percevront, en cas de licenciement pour motif personnel et, en particulier, en cas de licenciement tel qu'il est prévu aux points 4.5.1, 4.5.2, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement, qui remplacera toute autre indemnité, notamment légale, calculée comme suit :
– pour une ancienneté supérieure ou égale à 1 an et inférieure à 7 ans : 1/4 de mois par année ;
– à partir de 7 ans d'ancienneté : 1/4 + 1/15 de mois par année d'ancienneté.
Le versement de cette indemnité est exclusif de toute autre indemnité notamment légale.
Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération brute globale des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers de la rémunération brute globale des 3 derniers mois, étant précisé que toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période ne serait prise en considération que pro rata temporis.
En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité sera calculée en application des dispositions légales en vigueur. Les parties précisent par ailleurs que l'ancienneté s'apprécie au terme du contrat, c'est-à-dire à la date à laquelle le salarié sort des effectifs de la société. A toutes fins utiles, il est rappelé que pour déterminer le droit du salarié au versement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté de 1 an s'apprécie à la date de la rupture du contrat, c'est-à-dire le jour où l'employeur envoie la lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre notifiant le licenciement.
En cas de faute lourde ou grave, le code du travail s'appliquera.

Article 4.7

Grille de salaires

En vigueur étendu

4.7.1. Troupe constituée

(En euros.)

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

Capitaine niveau 2	86,39	133,92	84,15	117,81	2 131,80	2 984,52	2 558,16
Danseurs, danseuses, solistes et autres artistes solistes	78,54	121,74	76,50	107,10	1 938,00	2 713,20	2 325,60
Danseurs, danseuses de revue	71,40	110,67	69,54	97,36	1 764,60	2 470,44	2 117,52
Autres artistes de revue	69,36	107,51	67,56	94,59	1 713,60	2 399,04	2 056,32
Chanteur	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Musicien avant spectacle sur scène	95,88	-	93,39	-	2 366,40	-	-
Musicien accompagnant tout le show	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	-
Musicien dîner + 1er show	-	148,61	-	130,74	-	3 312,96	-
Musicien dîner + 2 shows	-	200,63	-	176,56	-	4 477,80	-
Attraction/artiste de variétés	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	100,98	156,52	98,36	137,70	2 491,55	3 488,20	2 989,88
Capitaine niveau 2	92,82	143,87	90,40	126,57	2 290,21	3 206,37	2 748,29
Danseurs, danseuses, solistes et autres artistes solistes	84,15	130,43	81,97	114,75	2 076,31	2 906,90	2 491,61
Danseurs, danseuses de revue	76,50	118,58	74,51	104,32	1 887,51	2 642,51	2 265,01
Autres artistes de revue	74,46	115,41	72,52	101,53	1 837,22	2 572,13	2 204,68
Chanteur	102,01	158,12	99,35	139,10	2 516,92	3 523,69	3 020,30
Musicien avant spectacle sur scène	104,03	-	101,32	141,85	2 566,81	-	-
Musicien accompagnant tout le show	104,03	-	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	-
Musicien dîner + 1er show	-	158,12	-	141,85	-	3 593,58	-
Musicien dîner + 2 shows	-	212,57	-	191,31	-	4 846,49	-
Attraction/artiste de variétés	104,03	161,25	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	3 080,20

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes. Pour les artistes polyvalents, la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçante

Salles avoisinant 300 places au maximum :

- niveau 1 : une représentation, 15 € ; 2 représentations 21 € ;
- niveau 2 : une représentation, 7,50 € ; 2 représentations, 10,50 €.

Salles dépassant 300 places :

- niveau 1 : une représentation, 15,75 € ; 2 représentations, 22,05 € ;
- niveau 2 : une représentation, 7,87 € ; 2 représentations, 11,02 €.

Répétition d'entretien :

- pour un service de 3 h 30 échauffement compris : 35,00 €.

4.7.2. Grille de salaires hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes de cabaret solistes	78,54	76,06	74,53
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	73,44	71,87	70,42
Artiste de variétés/attraction :			
- pour 40 minutes (1)	81,60	74,66	73,16
- pour 60 minutes (1)	102,00	93,33	91,45
- pour 80 minutes (1)	121,20	110,90	108,67

Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	91,80	84,00	109,74
Musicien	91,80	84,00	82,30
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs, danseuses solistes	100,57	92,02	90,17
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	91,11	83,36	81,68
Artiste de variétés/attraction :			
– pour 40 minutes (1)	127,12	116,31	113,98
– pour 60 minutes (1)	172,23	157,59	154,42
– pour 80 minutes (1)	199,17	182,24	178,58
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	110,13	100,77	98,75
Musicien	110,13	100,77	98,75
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Titre V Filière technique et services annexes au spectacle

Article

En vigueur étendu

Sont concernés :

- les régisseurs et techniciens : machinerie, électricité, lumière, son, plateau ;
- le personnel des services couture, habillage, décors, accessoires.

Article 5.1

En vigueur étendu

Grille de fonctions filière technique

Personnel technique

Fonction	Niveau de qualification
Directeur technique	Cadre groupe 2
Régisseur général	Cadre groupe 2
Régisseur de scène (connaît les trois domaines, avec une spécialisation particulière : son, lumière ou plateau)	Agent de maîtrise
Chef machinerie	Agent de maîtrise
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise
Régisseur	Agent de maîtrise
Régisseur adjoint	Employé qualifié groupe 1
Sous-chef machinerie, électricien spectacle, électricien site, machiniste	Employé qualifié groupe 1
Brigadier	Employé qualifié groupe 2
Manipulateur technique (1), personnel d'entretien, accessoiriste	Employé
(1) Manipulateur technique : autrefois appelé, dans certains cabarets, machiniste.	

Nota : Petits cabarets : jauge inférieure à 300 places.

Fonction	Niveau de qualification
Costumière (1)	Cadre groupe 2
Chef habilleuse, chef couturier	Agent de maîtrise
Couturière/couturier senior	Employé groupe 1
Couturière/couturier	Employé groupe 2
Habilleuse	Employé
(1) Costumière responsable de la création de costumes.	

Nota : cette liste est donnée à titre pratique.

Pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonctions des clauses générales.

Article 5.2

En vigueur étendu

Durée du travail de la filière technique

5.2.1. Temps de travail quotidien hors période de montage d'un nouveau spectacle

La journée de travail normale sera au maximum de 9 heures et devra comporter une césure au-delà de 6 heures de travail au minimum de 45 minutes, sauf nécessité du service. Sauf pour les personnes dont les horaires normaux comprendront cette plage, toute prise de service entre 18 h 30 et 20 heures devra comporter une pause repas. Le temps de travail sur une journée de travail sera au minimum de 4 heures. Au-delà de 4 heures de travail, la césure entre deux plages de travail sera au maximum de 2 heures. Il est considéré que l'activité normale débute à 12 heures. Aussi, indépendamment du paiement des heures supplémentaires, toute heure effectuée de 8 heures à 12 heures donnera lieu au paiement d'une prime, sauf pour les personnes dont les horaires habituels comprennent cette plage, de la manière suivante :

- chacune des 6 premières prises de service du mois donnera lieu à une prime égale à 10 % du taux horaire pour chaque heure comprise dans la plage ;
- de la septième à la douzième : donnera lieu à une prime égale à 20 % du taux horaire pour chaque heure comprise dans la plage ;
- il ne pourra pas y avoir plus de 12 prises de service sur la plage horaire de 8 heures à 12 heures sur 1 mois donné.

5.2.2. Temps de travail hebdomadaire

La semaine de travail normale sera de 35 heures.

Les techniciens bénéficieront obligatoirement d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

5.2.3. Temps de travail mensuel

Pendant la durée normale de l'exploitation du spectacle, le temps de travail mensuel maximal sera de 151,67 heures ; en fonction des besoins du service, des heures supplémentaires pourront être réalisées.

5.2.4. Prise de congés payés (1)

La prise de congés se fera en fonction des impératifs du service. Il est convenu que pour le personnel de la filière technique ayant des enfants de moins de 15 ans, il devra être attaché une attention particulière à permettre une prise de congés sur les périodes des congés scolaires.

5.2.5. Départ du repos hebdomadaire ou quotidien

Compte tenu des spécificités d'exploitation des cabarets, le repos hebdomadaire comme le repos quotidien démarrent à l'issue de la fin du spectacle, soit souvent après 24 heures.

(1) L'article 5.2.4 « Prise de congés payés » de l'annexe 3 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-14 et L. 3141-18 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 5.3

Travail au-delà de 24 heures (minuit)

En vigueur étendu

Travail de 0 à 2 heures

Pour les salariés dont la fin de l'horaire de travail se situe dans la plage horaire de 0 heure à 2 heures, le taux horaire de toute heure commencée sur la plage ci-avant indiquée sera majoré de 10 %.

Avec l'accord du salarié, il sera possible d'intégrer dans son salaire mensuel forfaitairement la rémunération de 2 heures quotidiennes dont le taux horaire sera majoré de 10 %.

Travail au-delà de 2 heures

Lorsque le travail au-delà de 2 heures est intégré dans le temps de travail quotidien, conformément à l'article 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 ci-avant, sauf accord d'annualisation (hors gardiens de nuit), les heures au-delà de 2 heures sont majorées de 20 %.

Lorsque le travail au-delà de 2 heures (du matin) est motivé par un problème technique mettant en jeu la représentation du lendemain et nécessitant une réparation immédiate, le salaire horaire sera majoré d'un minimum de 30 %.

Article 5.4

Rémunérations

En vigueur étendu

5.4.1. Dispositions générales relatives à la rémunération des techniciens

Les techniciens seront rémunérés moyennant un salaire mensuel ou horaire selon la grille de salaires conventionnelle.

En cas de polycompétence et faute d'avoir des contrats distincts pour chaque fonction, il devra être appliqué la rémunération minimale conventionnelle la plus élevée.

Régie/Plateau

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	JAUGE											
		Moins de 300 places				De 300 à 700 places				Plus de 700 places			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	heures	Heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h
Directeur technique	Cadre groupe 2					20,00	22,00	3 033,40	3 120,16	20,80	22,88	3 154,74	3 244,96
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,00	16,50	2 275,05	2 340,12	19,00	20,90	2 881,70	2 964,15	19,76	21,74	2 997,00	3 082,71
Régisseur de scène Connaît les trois domaines, avec une spécialisation particulière : son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	14,40	15,84	2 184,05	2 246,51	16,00	17,60	2 426,70	2 496,12	16,64	18,30	2 523,79	2 595,97
Chef machiniste	Agent de maîtrise	14,50	15,95	2 199,22	2 262,12	15,95	17,50	2 419,14	2 488,32	16,59	18,20	2 515,90	2 587,86
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,00	14,30	1 971,71	2 028,10	14,30	15,73	2 168,88	2 230,91	14,87	16,36	2 255,64	2 320,15
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,50	12,65	1 775	1 825,76								
Régisseur adjoint, sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	10,70	11,77	1 622,87	1 669,28	11,77	12,95	1 785,16	1 836,21	12,24	13,47	1 856,56	1 909,66
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,50	11,55	1 592,54	1 638,09	11,70	12,87	1 774,54	1 825,29	12,17	13,38	1 845,52	1 898,30
Manutentionnaire, personnel d'entretien	Employés	10,30	11,33	1 562,20	1 606,88	11,50	12,65	1 744,21	1 794,09	11,96	13,16	1 813,97	1 865,85

Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonctions des clauses générales.

Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaire de 0 heure à 2 heures est majoré de 10 %.

Nota 3 : pour qu'un salarié ait la qualification de sous-chef, il doit avoir obligatoirement un chef.

Costumes

Fonction	Niveau de qualification	JAUGE											
		Moins de 300 places				De 300 à 700 places				Plus de 700 places			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Costumière (1)	Cadre groupe 2	14,71	16,18	2 231,07	2 294,88	16,34	17,97	2 478,29	2 549,17	16,99	18,69	2 576,87	2 650,57
Chef habilleuse/Chef couturier	Agent de maîtrise	11,7	12,87	1 774,54	1 825,29	13,00	14,3	1 971,71	2 028,1	13,52	14,87	2 050,58	2 109,22
Couturière senior (G1)	Employé groupe 1	10,46	11,50	1 586,47	1 631,84	11,62	12,78	1 762,41	1 812,81	12,08	13,29	1 832,17	1 884,57
Couturière/Couturier	Employé groupe 2	9,72	10,69	1 474,23	1 516,39	10,79	11,88	1 637,18	1 684,00	11,22	12,35	1 702,35	1 751,04
Habilleuse	Employé	9,22	10,14	1 398,40	1 438,39	10,24	11,27	1 553,77	1 598,22	10,65	11,72	1 615,93	1 662,14
(1) Costumière : responsable de la création des costumes.													

Nota 1 : Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonctions des clauses générales.

Titre VI Filière structure, administrative, comptable, marketing commercial, relations presse et services généraux

Article

En vigueur étendu

Sont concernés :

- le personnel des services généraux, entretien, maintenance, gardiennage ;
- le personnel comptable, administratif et financier ;
- le personnel commercial ;
- le personnel marketing, relations presse.

Pour ce personnel, il est fait référence aux dispositions des clauses communes.

Titre VII Filière salle, restauration

Article 7.1

En vigueur étendu

Durée du travail de la filière salle, restauration

7.1.1. Durée du travail hebdomadaire

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 39 heures pour l'ensemble des salariés de la filière salle, restauration. Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

7.1.2. Durées maximales du travail (1)

A l'exception des travailleurs de nuit, le temps de travail effectif ne peut être supérieur aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

- durée maximale journalière : 12 heures.

Un salarié ne pourra pas être amené à travailler plus de 6 heures consécutives sans avoir pu disposer d'une pause de 20 minutes au minimum qui sera prise en fonction des contraintes du service.

- durée maximale hebdomadaire : la durée maximale hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures.

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures.

- temps de repos entre 2 jours de travail : le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé, pour l'ensemble du personnel, à 11 heures consécutives. Ce temps de repos est de 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans et de 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans.

7.1.3. Variation d'activité

Les entreprises de spectacles connaissent une variation de leur activité nécessaire à leur équilibre financier, qui se traduit par une variation du nombre de spectacles par jour et par l'organisation de matinées comprenant ou non un repas.

Il en résulte généralement une modification des horaires collectifs, et les parties conviennent d'en informer le personnel et les instances représentatives, si elles existent, au moins 3 jours à l'avance.

7.1.4. Repos quotidien

En cas de modification d'activité, notamment à l'occasion des « matinées », les parties conviennent que, exceptionnellement, il pourra être dérogé à la règle du repos quotidien de 11 heures. A cette occasion, le repos quotidien pourra être au minimum de 9 heures, et les salariés concernés devront récupérer les 2 heures de repos manquantes dans les meilleurs délais. En cas de réduction du repos quotidien au-dessous de 10 heures, le salarié aura droit à récupérer son temps de repos non pris, majoré forfaitairement de 30 minutes. Ces heures (repos non pris + majoration) seront cumulées et devront être prises, sauf exception, en journée entière dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice. Faute de pouvoir prendre son repos, elles donneront lieu à paiement.

Les jeunes travailleurs pour lesquels les dispositions de l'article L. 3164-1 du code du travail s'appliquent sont exclus de cette dérogation.

7.1.5. Repos hebdomadaire (2)

Conformément au code du travail qui admet de droit l'organisation du repos hebdomadaire par roulement dans les entreprises de spectacles ainsi que dans les restaurants, le repos hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche.

Cette possibilité ne peut aboutir à occuper un salarié plus de 6 jours par semaine. Cependant, compte tenu de la variabilité de l'activité dans les cabarets, le repos hebdomadaire pourra être reporté de 4 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, au titre de ce report, d'une prime égale à 15 % de son salaire journalier.

Le refus du salarié d'accepter ce report ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impératives ;
- le suivi d'un enseignement ou d'une formation professionnelle.

Pour un même salarié, ce report du repos hebdomadaire ne pourra être mis en œuvre qu'une fois toutes les 6 semaines.

7.1.6. Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail.
Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, sauf si ce temps est inclus dans le temps de travail effectif, soit sous forme d'un repos d'une journée par an, soit de contreparties financières dans les termes de l'article L. 3121-3 du code du travail.

(1) L'article 7.1.2 « Durées maximales de travail » de l'annexe 3 est étendu, sous réserve de l'intervention du décret prévu aux termes des dispositions de l'article L. 3121-36 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)
(2) L'article 7.1.5 « Repos hebdomadaire » de l'annexe 3 est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-4 et L. 3132-5 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 7.2

Dispositions générales relatives à la rémunération du personnel de salle et de restauration

En vigueur étendu

7.2.1. Heures supplémentaires
7.2.1.1. Définition

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à l'aménagement du temps de travail.

7.2.2.2. Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures :

- les heures effectuées entre la 36e et la 39e heure sont majorées de 10 % ;
- les heures effectuées entre la 40e et la 43e heure sont majorées de 20 % ;
- les heures effectuées à partir de la 44e heure sont majorées de 50 %.

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations définies ci-dessus peuvent, avec l'accord du salarié, être remplacés en tout ou en partie par un repos compensateur de remplacement de 110 % pour les 4 premières heures, de 120 % pour les quatre suivantes et de 150 % pour les autres.

Les taux de majoration des heures supplémentaires qui seraient appliqués dans certaines entreprises au jour de l'extension de la présente convention collective et qui seraient supérieurs aux taux indiqués ci-dessus demeureront applicables.

Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date, sa périodicité et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, après concertation du ou des salariés concernés, en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Lorsque les heures supplémentaires sont payées sous forme de repos compensateur, celui-ci doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines.

Le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexée, qui indique, pour le mois considéré :

- le nombre d'heures supplémentaires effectuées ;
- le nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit ;
- le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

7.2.2.3. Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service

Pour les salariés rémunérés au service, la rémunération tirée du pourcentage service, calculé sur le chiffre d'affaires, est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail.

La rémunération du salarié payé au pourcentage service devra être au moins égale au salaire minimal de référence dû en application de la grille de salaires et en raison de la durée de travail effectuée, augmentée des majorations afférentes aux heures supplémentaires calculées sur la base du salaire horaire minimal de référence.

7.2.2.4. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à l'article 8.2 de la présente annexe, soit 250 heures pour le personnel de salle et de restauration.

Article 7.3

Travail de nuit

En vigueur étendu

Pour le travail de nuit, il sera fait application de l'article 8.1 « Travail de nuit/Travailleur de nuit de la présente annexe ».

Article 7.4

Grille de fonctions filière salle/restauration

En vigueur étendu

Niveau de qualification	Echelon	Filière salle	Filière cuisine
Cadres Groupe 1			
Cadres Groupe 2		Directeur de salle	
Cadres Groupe 3		Premier maître d'hôtel	Chef de cuisine
Agents de maîtrise	1 ou 2	Maître d'hôtel/Chef barman	Chef de partie
		Sommelier	Sous-chef de cuisine Responsable qualité Chef de cuisine Chef pâtissier
Employés qualifiés Groupe 1	1 ou 2	Chef de rang	Cuisinier/Pâtissier/Saucier
			Sous-chef de cuisine
		Barman	Chef de partie
Employés qualifiés Groupe 2	1 ou 2	Ecailler	
		Serveur	
		Caissier/Caissière en salle	Commis de cuisine
Employés	2	Serveur	Commis de cuisine

	1 ou 2	Commis de salle, de bar	Plongeur
		Caviste	
		Plongeur	
		Chasseur/Voiturier/Portier	
		Entretien/Manutentionnaire	
		Vestiaire	
		Agent d'accueil/Agent de sécurité/Physionomiste	

Article 7.5

Grille de salaires salle, cuisine, plonge

En vigueur étendu

(En euros.)

Niveau de qualification	Echelon	Salaire	
		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Cadres Groupe 1		17,50	2 654,23
Cadres Groupe 2		14,35	2 176,47
Cadres Groupe 3		12,30	1 865,55
Agents de maîtrise	1	10,46	1 586,47
	2	10,64	1 613,77
Employés qualifiés Groupe 1	1	9,88	1 498,50
	2	9,97	1 512,15
Employés qualifiés Groupe 2	1	9,63	1 460,58
	2	9,76	1 480,30
Employés	1	9,32	1 413,56
	2	9,39	1 424,18

Titre VIII Autres dispositions

Article 8.1

Travail de nuit/Travailleur de nuit

En vigueur étendu

8.1.1. Travail de nuit

Le travail de nuit est inhérent à l'activité des cabarets.
Est considéré comme travail de nuit tout travail accompli dans toute la plage horaire commençant à 24 heures pour se terminer à 7 heures.
Depuis le 1er janvier 2006, les bulletins de salaire doivent faire apparaître le nombre d'heures de travail de nuit.

8.1.2. Durée maximale

La durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit ne devra pas amener :
– pour le personnel artistique, technique et administratif, à dépasser 40 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
– pour le personnel de salle et de restauration, à dépasser 46 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (1).

8.1.3. Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes, tout salarié qui, au cours d'une période de 12 mois consécutifs débutant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre (ci-après, la « période de référence ») :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, chaque semaine travaillée de la période de référence, au moins 3 heures de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit visée ci-avant ;
- soit accomplit, au cours de la période de référence :
 - pour les filières artistique, technique et services techniques annexes, structure administrative, comptable, commerciale et services généraux hors spectacle, un nombre minimal de 300 heures de travail au cours de ladite plage horaire de nuit ;
 - pour la filière salle et restauration, un nombre minimal de 280 heures de travail au cours de ladite plage horaire de nuit.

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

8.1.4. Contreparties pour les travailleurs de nuit

Pour les travailleurs de nuit, pour les heures effectuées entre 24 heures et 7 heures, il est accordé, à titre de repos compensateur, 1 minute par heure avec un minimum de 1 jour.
Le repos compensateur dont peut bénéficier un salarié est déterminé sur la base de la grille ci-dessous :

8.1.4.1 Personnel des filières artistique, technique et services techniques annexes, structure administrative, comptable, commerciale et services généraux hors spectacl

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

Le nombre de jours de repos compensateur dépend de la tranche d'heures dans laquelle se situe le salarié, compte tenu du nombre total d'heures de nuit réalisées.

8.1.4.2. Pour le personnel de salle et de restauratio

Nombre d'heures de travail de nuit	De 280 à 360	> 360 à 460	> 460 à 560	> 560
Nombre de jours de repos compensateur	1 jour	1,5 jour	2 jours	3 jours

Le nombre de jours de repos compensateur dépend de la tranche d'heures dans laquelle se situe le salarié, compte tenu du nombre total d'heures de nuit réalisées.

8.1.4.3. Prise du repos compensateur

A la fin de la période de référence, il sera fait le décompte du repos compensateur acquis par chaque salarié, et un document informatif sera remis avec son bulletin de salaire de janvier. Ces repos devront être pris par journée entière dans un délai maximal de 6 mois.

Si le salarié dispose de 1 demi-journée de repos compensateur, la prise de celle-ci pourra être mise dans un compteur, pour être cumulée avec un repos à acquérir de 1 demi-journée.

Dans le cas où le salarié ne pourrait pas prendre son repos compensateur dans le délai de 6 mois ci-dessus indiqué, à la demande de l'employeur, celui-ci serait reporté au maximum de 2 mois, le repos étant alors forfaitairement majoré de 50 %.

(1) La phrase : « pour le personnel de salle et restauration, à dépasser 46 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives » figurant à l'article 8.1.2 « Durée maximale » de l'annexe 3 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3122-35 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 8.2

En vigueur étendu

Heures supplémentaires

8.2.1. Dispositions générales

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an pour le personnel qui ne dépend pas des filières technique et salle/restauration.

8.2.2. Dispositions particulières filières technique et salle/restauration

Pour le personnel en CDI non annualisé, le contingent annuel d'heures supplémentaires du personnel des filières technique et salle/restauration est fixé à 250 heures par an. Ce contingent pourra être porté au maximum à 270 heures par accord d'entreprise.

8.2.3. Période de création de spectacle

Les périodes de création de spectacle pourront donner lieu à la mise en place d'une organisation spécifique du travail. Celle-ci devra faire l'objet d'une négociation préalable à l'intérieur de l'entreprise.

Article 8.3

En vigueur étendu

Déplacements

L'exploitation d'un spectacle de cabaret est habituellement réalisée dans un lieu fixe. Cependant, des opérations spécifiques accessoires en dehors du lieu habituel d'activité peuvent être effectuées, impliquant des déplacements des salariés, sans pour autant entraîner l'application des dispositions de l'annexe IV.

Pour ces déplacements, les dispositions du titre IX des clauses communes s'appliqueront.