

# Convention Collective de Travail

## Union des Théâtres Romands



[www.utr.ch](http://www.utr.ch)

## Syndicat Suisse Romand du Spectacle



[www.ssrs.ch](http://www.ssrs.ch)

# Table des Matières

<b>I. CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>4</b>
ARTICLE 1ER : DEFINITION DES PARTIES CONTRACTANTES	4
ARTICLE 2 : SOUMISSIONS A LA CCT (VOIR AUSSI L'ANNEXE 1- SOUMISSIONS A LA CCT)	4
<b>II. DUREE</b>	<b>4</b>
ARTICLE 3	4
<b>III. MODALITES D'ENGAGEMENT</b>	<b>4</b>
ARTICLE 4 : FORME DU CONTRAT	4
ARTICLE 5 : OBJET DU CONTRAT (VOIR AUSSI L'ANNEXE 3 - ARTISTES INTERPRETES)	5
<b>IV. DROITS ET DEVOIRS</b>	<b>5</b>
ARTICLE 7 : REGLEMENT INTERNE	5
ARTICLE 8 : EXERCICE D'UNE AUTRE ACTIVITE	5
ARTICLE 9 : TEMPS DE TRAVAIL ET HORAIRES	5
ARTICLE 10 : REPORT OU ANNULLATION D'UNE REPRESENTATION DU FAIT D'UN COLLABORATEUR	5
ARTICLE 11 : DEVOIR DE RESERVE	5
<b>V. INCAPACITE DE TRAVAIL DUE A LA MALADIE OU A L'ACCIDENT</b>	<b>6</b>
ARTICLE 12 : ACCIDENTS	6
ARTICLE 13 : MALADIE	6
ARTICLE 14 : ARRET DE TRAVAIL	6
<b>VI. AVANTAGES SOCIAUX</b>	<b>6</b>
ARTICLE 15 : PREVOYANCE, RETRAITE, DECES, INVALIDITE	6
ARTICLE 16 : ALLOCATIONS FAMILIALES, VACANCES, ETC.	6
ARTICLE 17 : ASSURANCES VOL ET RC	6
<b>VII. SALAIRE MINIMAL ET DEFRAIEMENTS</b>	<b>7</b>
ARTICLE 19 : SALAIRE MINIMAL ET DEFRAIEMENTS (VOIR L'ANNEXE 4 - BAREME DES SALAIRES MINIMA ET TARIF DES DEFRAIEMENTS)	7
<b>VIII. DISPOSITIONS SYNDICALES</b>	<b>7</b>
ARTICLE 20 : LIBERTE SYNDICALE	7
<b>VIII. APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE : CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE</b>	<b>7</b>
ARTICLE 21 : RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	7
ARTICLE 22 : OBJECTIF DE LA COMMISSION PARITAIRE (VOIR L'ANNEXE 5 - REGLEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE)	7
ARTICLE 23 : COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE	7
ARTICLE 24 : COMPETENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE	7
ARTICLE 25 : RECOURS	7
<b>VIII. FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL</b>	<b>7</b>
ARTICLE 26 : ÉCHEANCE DU CONTRAT	7
ARTICLE 27 : RESILIATION IMMEDIATE POUR JUSTES MOTIFS	8

<b>ANNEXE 1 : SOUMISSIONS A LA CCT</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 1</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 2</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 3</b>	<b>9</b>
<b>ANNEXE 2 : MODELE DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE POUR UNE PRODUCTION</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 2 : DUREE DU CONTRAT</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 3 : CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 4 : PRESTATIONS A CHARGE DU COLLABORATEUR</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 5 : SALAIRE</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 6 : DEFRAIEMENTS</b>	<b>11</b>
<b>ARTICLE 7 : ASSURANCE ACCIDENTS (LAA-LAAC)</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 9 : ASSURANCE MALADIE PERTE DE GAIN</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 10 : VACANCES</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 12 : FORME ET VALIDITE DUDIT CONTRAT</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 14 : LITIGES ET FOR JURIDIQUE</b>	<b>12</b>
<b>ANNEXE 3 : ARTISTES INTERPRETES</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 1 : OBJET DU CONTRAT</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'OBJET</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 3 : REMPLACEMENT OU CHANGEMENT DE ROLE</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 4 : MAQUILLAGE</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 5 : EXIGENCES ARTISTIQUES</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 6 : TEMPS ET HORAIRES DE TRAVAIL</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXE 4 : BAREME DES SALAIRES MINIMA ET TARIF DES DEFRAIEMENTS</b>	<b>15</b>
<b>I. SALAIRES MINIMA</b>	<b>15</b>
<b>II. PARTICIPATION DES ELEVES ET STAGIAIRES AUX DISTRIBUTIONS</b>	<b>15</b>
<b>III. DEFRAIEMENTS</b>	<b>15</b>
<b>1) DEPLACEMENTS</b>	<b>15</b>
<b>2) LOGEMENT</b>	<b>15</b>
<b>3) REPAS</b>	<b>15</b>
<b>IV. EXCEPTIONS</b>	<b>16</b>
<b>ANNEXE 5 : REGLEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 1 : SECRETARIAT DE LA COMMISSION</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 2 : SEANCES</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 3 : DECISIONS</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 4 : FRAIS</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 5 : DISSOLUTION</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE 6 : DEFINITION DU COMEDIEN PROFESSIONNEL</b>	<b>18</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>18</b>
<b>DESCRIPTION DE LA PROFESSION</b>	<b>18</b>
<b>FORMATION DE BASE</b>	<b>18</b>
<b>FORMATION ALTERNATIVE</b>	<b>18</b>
<b>EXERCICE DE LA PROFESSION</b>	<b>19</b>
<b>REMARQUES</b>	<b>19</b>

# Corps principal

*Si dans le texte toutes les professions sont mentionnées au masculin, il va de soi qu'elles sont exercées tant par des hommes que par des femmes.*

## PRÉAMBULE - OBJECTIFS COMMUNS

*L'Union des Théâtres Romands et le Syndicat Suisse Romand du Spectacle affirment leur volonté de contribuer, par leurs efforts communs, au développement et à la promotion du théâtre professionnel suisse romand tant en Suisse qu'à l'étranger.*

*Conscients que la mission dont le théâtre est investi revêt un caractère de service public, ils s'engagent à tout mettre en oeuvre pour la remplir et produire des spectacles professionnels de qualité.*

*Compte tenu de la pluralité des statuts régissant les différents établissements ainsi que de la diversité des sources de financement, les deux parties s'engagent à mettre en commun les moyens respectifs dont elles disposent, afin d'obtenir des autorités et organismes qui participent à ce financement les ressources permettant de garantir l'application des conditions contenues dans la présente convention et, d'une manière générale, l'existence et le fonctionnement normal de ces institutions ainsi que la sauvegarde de leur vocation artistique et le développement de la production théâtrale romande.*

### I. Champ d'application

#### *Article 1er : Définition des parties contractantes*

La présente convention collective de travail (CCT) régit les relations de travail entre les membres de l'Union des Théâtres Romands (ci-après nommée UTR) et les membres du Syndicat Suisse Romand du Spectacle (ci-après nommé SSRS), à l'exception des apprentis.

#### *Article 2 : Soumissions à la CCT (Voir aussi l'annexe 1- Soumissions à la CCT)*

Les employeurs non-membres de l'UTR peuvent également s'y soumettre individuellement avec le consentement des parties (cf. art. 356b du Code des obligations).

### II. Durée

#### *Article 3*

La présente CCT est conclue pour une durée de trois ans (à l'exception des annexes qui peuvent être revues plus régulièrement). A la fin de cette période, elle se reconduit tacitement de deux ans en deux ans. Elle peut être dénoncée à son terme, ou à chacun de ces nouveaux termes en cas de reconduction tacite, par chacune des parties moyennant un préavis d'une année signifié à l'autre partie par lettre recommandée.

### III. Modalités d'engagement

#### *Article 4 : Forme du contrat*

a) Le collaborateur est engagé par un contrat de travail régi par la présente CCT et les articles 319 et suivants du Code des obligations; ce contrat doit être établi par écrit, en double exemplaire.

b) Le collaborateur doit être, sauf cas exceptionnel, en possession de son contrat signé par l'employeur au moins trente jours avant le début du contrat.

c) Un contrat à durée déterminée doit contenir toutes les indications figurant dans le formulaire Modèle de contrat (*Voir l'annexe 2 – Modèle de contrat pour une production*).

*Article 5 : Objet du contrat (Voir aussi l'annexe 3 - Artistes interprètes)*

a) Le contrat spécifie la fonction pour laquelle est engagé le collaborateur.

*Article 6 : Engagement à l'essai pour les Contrats à Durée Déterminée*

L'employeur peut exceptionnellement engager à l'essai (jusqu'à sept jours), par simple lettre, un collaborateur dont il ne connaît pas encore l'emploi ou les qualités. Si l'essai n'est pas probant, et si la collaboration ne peut se poursuivre, l'employeur doit signifier dans les sept jours la fin du contrat, et payer le travail effectué. Durant ce même temps, le collaborateur peut également rompre le contrat avec le même délai.

#### **IV. Droits et devoirs**

*Article 7 : Règlement interne*

Le collaborateur s'engage à se conformer à l'éventuel règlement interne établi par l'employeur. Il lui sera remis à la signature du contrat, étant entendu que ledit règlement ne pourra en aucun cas contrevenir à la présente convention collective ou au Code des obligations.

*Article 8 : Exercice d'une autre activité*

Pour un contrat à plein temps, pendant la durée du contrat, l'exercice de toute autre activité est soumis à l'accord préalable de l'employeur.

*Article 9 : Temps de travail et Horaires*

L'horaire de travail figure dans le contrat ou est distribué au moins une semaine à l'avance. Il doit être rigoureusement observé. Pour les artistes interprètes se référer à l'annexe 3.

*Article 10 : Report ou annulation d'une représentation du fait d'un collaborateur*

Le collaborateur qui fait défaut à une représentation, ou qui s'y présente avec un retard qui la compromet, ou dans un état incompatible avec les exigences de sa prestation (ivresse, usage de stupéfiants, etc.) peut faire l'objet de sanctions pouvant aller jusqu'au paiement de la recette moyenne brute par représentation du spectacle en cours ou des frais occasionnés par une éventuelle représentation supplémentaire si une représentation doit être annulée ou reportée.

Le collaborateur s'engage à ne prendre aucun risque – particulièrement dans l'organisation de ses déplacements - susceptible de l'empêcher d'être présent pour assumer les représentations.

*Article 11 : Devoir de réserve*

a) Le collaborateur s'engage à s'abstenir de faire de manière publique tout commentaire désobligeant à l'endroit du spectacle et des collaborateurs au spectacle pour lequel il est engagé.

b) Réciproquement, l'employeur s'engage au même devoir vis-à-vis de ses employés.

## **V. Incapacité de travail due à la maladie ou à l'accident**

### *Article 12 : Accidents*

Le collaborateur est assuré contre les accidents professionnels, non professionnels et maladies professionnelles auprès de la Fondation Comoedia.

### *Article 13 : Maladie*

Durant la maladie, le contrat reste en vigueur. Dans tous les cas, le contrat prend fin au terme convenu. Le collaborateur est mis au bénéfice d'une assurance maladie perte de gain aux conditions correspondant au contrat proposé par la Fondation Comoedia.

### *Article 14 : Arrêt de travail*

Le collaborateur avise sans délai l'employeur de toute maladie ou accident nécessitant un traitement médical ou entraînant un arrêt de travail.

En cas d'arrêt de travail, un certificat médical doit être produit à l'employeur dans les trois jours.

## **VI. Avantages sociaux**

### *Article 15 : Prévoyance, retraite, décès, invalidité*

L'employeur assure le collaborateur pour la prévoyance professionnelle; les CDD sont obligatoirement assurés auprès de la Fondation Artes et Comoedia ; les CDI le sont facultativement.

### *Article 16 : Allocations familiales, vacances, etc.*

Le collaborateur bénéficie également de toutes les prestations sociales (allocations familiales, vacances, etc.) prévues par les lois et règlements en vigueur.

### *Article 17 : Assurances vol et RC*

a) Dans la mesure où l'employeur dispose de locaux dont il est responsable au moins à l'année, il s'engage à contracter une assurance qui garantisse au collaborateur le remboursement de ses effets personnels en cas de vol par effraction, incendie ou destruction, etc., à l'exclusion des espèces, montres, bijoux, valeurs, fourrures, pierres précieuses, perles, etc.

b) L'employeur s'engage également à souscrire une assurance responsabilité civile garantissant notamment les droits des collaborateurs en cas de dommage dont l'employeur devrait répondre légalement.

### *Article 18 : Grossesse*

La grossesse n'est pas à considérer a priori comme un juste motif d'inaptitude à l'emploi pour une interprète. La femme enceinte engagée comme interprète est tenue de déclarer sa grossesse. Si la grossesse survient durant le contrat de l'artiste, l'employeur ne peut pas rompre le contrat sans avoir envisagé au préalable :

- Le maintien de l'artiste dans son rôle, en tenant compte de la nouvelle donne;
- L'attribution d'un autre rôle. Dans les deux cas, son salaire ne sera pas diminué ;

Si pour des raisons artistiques les cas de figure précités sont inapplicables, l'employeur versera au moins une indemnité à l'artiste ;

En cas de grossesse difficile, assimilable à la maladie, ou à l'accident, se reporter au titre V.

## **VII. Salaire minimal et défraiements**

*Article 19 : Salaire minimal et défraiements (Voir l'annexe 4 - Barème des salaires minima et tarif des défraiements)*

Le collaborateur doit recevoir un salaire dont le montant mensuel ne doit pas être inférieur au minimum fixé dans le barème annexé à la présente convention collective.

Le montant de ce minimum est en principe indexé annuellement par rapport à l'indice suisse des prix à la consommation. Les employeurs s'engagent, pour ce faire, à oeuvrer auprès des Autorités pour obtenir l'indexation des subventions.

Le tarif des défraiements ainsi qu'une liste des emplois qui dérogent au salaire minimum se trouvent également à l'annexe 4.

## **VIII. Dispositions syndicales**

*Article 20 : Liberté syndicale*

La liberté syndicale est garantie. L'exercice du droit syndical également, jusqu'à concurrence d'un service de répétition par mois et en accord avec l'employeur.

## **VIII. Application de la convention collective : création d'une commission paritaire**

*Article 21 : Respect de la convention collective*

Les parties signataires s'engagent à faire respecter la présente convention et peuvent, à cette fin, intervenir auprès de leurs membres pour en faire observer les dispositions.

*Article 22 : Objectif de la commission paritaire (Voir l'annexe 5 - Règlement de la commission paritaire)*

Une commission paritaire est constituée afin de veiller à l'application de la présente convention. Son fonctionnement est régi par le Règlement de la Commission paritaire qui figure en annexe à la présente CCT.

*Article 23 : Composition de la commission paritaire*

Cette commission paritaire est composée de trois représentants du SSRS, de trois représentants de l'UTR et d'un président neutre agréé par les deux parties.

*Article 24 : Compétence de la commission paritaire*

La commission a pour compétence :

- a) de veiller à l'observation de la présente convention et peut exiger, à cet effet, que lui soient présentées toutes pièces justificatives;
- b) d'interpréter la présente convention en cas de besoin;
- c) de connaître tous les litiges ou différends relatifs à la présente convention;
- d) de tenter préalablement de concilier les parties.

*Article 25 : Recours*

Si, après décision de la commission paritaire, le litige subsiste, celui-ci peut être déféré aux instances compétentes.

## **VIII. Fin des rapports de travail**

*Article 26 : Échéance du contrat*

Le contrat conclu pour une durée déterminée prend fin à l'expiration du terme prévu par convention individuelle. Le contrat à durée indéterminée peut être dénoncé en respectant les délais de congé.

*Article 27 : Résiliation immédiate pour justes motifs*

Conformément à l'article 337 CO chaque partie peut résilier le contrat immédiatement pour justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Adoptée par l'Assemblée générale de l'Union des Théâtres Romands du 7 octobre 2013

Sophie Gardaz, Présidente

Eric Lavanchy, Secrétaire général

Adoptée par l'Assemblée générale du Syndicat Suisse Romand du Spectacle du 7 octobre 2013

Vincent Babel, co-Président

Jean-Pierre Potvliege, co-président

Anne Papilloud, Secrétaire générale

## **Annexe 1 : Soumissions à la CCT**

### *Article 1*

En application de l'art. 2 de la CCT, les employeurs non-membres de l'UTR peuvent se soumettre individuellement à la CCT avec le consentement des parties conformément à l'art. 356 b) du Code des obligations.

### *Article 2*

La demande de soumission doit être faite à la commission paritaire.  
Elle doit être adressée par écrit au secrétariat de cette commission.

### *Article 3*

La commission paritaire se détermine librement et informe de sa décision le demandeur par écrit.

## Annexe 2 : Modèle de contrat à durée déterminée pour une production

Entre, d'une part, Le Théâtre	
Désigné ci-après par « l'employeur » et représenté(e) par	M. Mme
et, d'autre part,	M. Mme
Désigné ci-après par « le collaborateur», domicilié(e) à	
et représenté(e) par	

il est convenu ce qui suit :

### *Article 1 : Objet du contrat*

Le collaborateur est engagé pour collaborer au spectacle

Titre	Auteur
mis en scène par	
en qualité de	Et/ou dans le(s) rôle(s) de

### *Article 2 : Durée du contrat*

Le contrat est conclu pour la période allant

du	au

### *Article 3 : Convention collective de travail*

La Convention collective de travail conclue entre l'UTR et le SSRS fait partie intégrante du présent contrat et est incluse dans celui-ci. Le collaborateur déclare en avoir pris connaissance et l'accepter.

#### Article 4 : Prestations à charge du collaborateur

Le collaborateur s'engage à se conformer au planning établi par l'employeur, qui devra être fourni au moins une semaine à l'avance.

#### Article 5 : Salaire

Le salaire se compose des éléments suivants (chiffres au 1<sup>er</sup> septembre 2013) :

		Sfr
Salaire de base brut :		
à ajouter		
Vacances (voir article 10)	8,33%	
pour les personnes âgées de 50 ans et plus	ou 10,64%	
<b>Salaire brut assujetti à l'AVS :</b>		
à déduire*		
AVS/AI/APG	5,15%	
AC	1,10%	
LAA	1,02%	
LPP	7,00%	
AMPG	0,54%	
Impôt à la source (si permis B)		
	Total déductions	
Salaire net :		

\* à quoi s'ajoutent d'éventuelles dispositions fédérales (salaire dépassant les 126'000.-/an par exemple) ou cantonales (assurance maternité à GE ou PCFam dans le canton de Vaud par exemple). Il appartient au collaborateur faire expressément la demande d'**allocations familiales** et de fournir les justificatifs nécessaires le cas échéant.

*Tous ces pourcentages pourront être modifiés en fonction de nouvelles dispositions légales ou de changement des conditions d'assurance.*

#### Article 6 : Défraiements

Le collaborateur reçoit les défraiements qui lui sont dus suivant le *Barème des salaires minima et tarif des défraiements (Annexe 4)* soit :

Repas : Sfr

Logement : Sfr  
Déplacements : Sfr

*Article 7 : Assurance accidents (LAA-LAAC)*

L'employeur assure l'artiste contre les accidents professionnels et maladies professionnelles suivant les conditions fixées dans le contrat conclu avec la Fondation Comoedia (LAA-LAAC).

*Article 8 : Prévoyance, retraite, décès et invalidité (LPP)*

L'employé est assuré conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) par l'intermédiaire de la Fondation Artes & Comoedia.

L'employé déclare avoir pris connaissance des conditions d'affiliation et des prestations définies par le règlement et les statuts de la Fondation Artes & Comoedia.

*Article 9 : Assurance maladie perte de gain*

Pendant la durée du contrat de travail l'employeur assure l'employé contre la perte de gain en cas de maladie auprès de la Fondation Comoedia.

*Article 10 : Vacances*

Lorsqu'il n'est pas possible de prendre les vacances en jours, le salaire afférent aux vacances est payé sous forme d'un supplément de salaire de 8,33% correspondant à quatre semaines de vacances par année et de 10,64% correspondant à cinq semaines de vacances par année pour les personnes âgées de 50 ans et plus.

*Article 11 : Forme et validité dudit contrat*

Le présent contrat est établi en double exemplaire et signé des deux parties. L'un reste en possession du collaborateur et l'autre doit être renvoyé à la direction dans un délai de dix jours, soit d'ici le ...

Toute stipulation ne figurant que sur l'un des exemplaires est nulle et non avenue.  
Tout avenant éventuel doit être signé des deux parties.

*Article 12 : Litiges et for juridique*

En cas de litige dans l'application du présent contrat, les parties s'engagent à épuiser toutes les ressources de conciliation avant de s'en remettre à la compétence des tribunaux compétents.

Fait en double exemplaire à :

le :

Lu et approuvé  
L'employeur :

Lu et approuvé  
Le collaborateur :

## **Annexe 3 : Artistes Interprètes**

### *Article 1 : Objet du contrat*

- a) Le collaborateur est engagé pour interpréter le ou les rôles prévus par son contrat.
- b) En cas de nécessité artistique, l'employeur peut, exceptionnellement et avec l'accord écrit de l'interprète concerné, faire des changements de distribution.
- c) L'employeur peut proposer à l'interprète un contrat ne stipulant pas de rôle défini.

### *Article 2 : Modification de l'objet*

- a) Dans le cas où l'interprète accepte un changement de distribution, son salaire ne saurait être diminué, même si le ou les nouveaux rôles qui lui sont attribués sont moins importants.
- b) En revanche, si le ou les nouveaux rôles sont plus importants, il peut exiger une revalorisation de son salaire.
- c) Toute modification de l'objet du contrat de travail initial sera confirmée par écrit dans les dix jours.

### *Article 3 : Remplacement ou changement de rôle*

L'interprète qui effectue un remplacement ou un changement de rôle "au pied levé" reçoit, outre son salaire, une prime proportionnelle à l'effort fourni et au risque artistique couru.

### *Article 4 : Maquillage*

L'employeur fournit les produits spéciaux de maquillage, postiches, teintures, etc. nécessaires au spectacle.

### *Article 5 : Exigences artistiques*

L'interprète s'engage à se conformer aux indications et observations qui lui seront faites par le metteur en scène/chorégraphe (maquillages, perruques, masques, costumes, accessoires, détails d'interprétation, styles de coiffure, etc.)

Toutes scènes de nudité ou touchant à la dignité personnelle de l'interprète sont à négocier entre l'interprète et le metteur en scène/chorégraphe.

Entre la négociation et la fin du contrat l'interprète s'engage à ne pas modifier significativement son apparence (piercing, tatouage, poids, coiffure, etc.) sans en référer auparavant à l'employeur.

### *Article 6 : Temps et horaires de travail*

Un calendrier général des répétitions et des représentations est établi au moins une semaine à l'avance, calendrier que l'interprète s'engage à respecter.

- a) Le calendrier des répétitions ne pourra pas comprendre plus de onze services par semaine, répartis sur six jours ouvrables. Exceptionnellement, des répétitions peuvent être prévues un jour non ouvrable.
- b) Deux services de répétition peuvent être enchaînés pour autant qu'une pause d'une durée d'une demi-heure soit prévue entre les deux.
- c) Un service équivaut à 3h30 de travail effectif.
- d) Le nombre de représentations ne doit pas excéder six par semaine sauf accord exprès des partenaires.
- e) Des exceptions au point d) peuvent être négociées, notamment dans le cadre de spectacles pour enfants.
- f) En règle générale, l'artiste est tenu d'être présent au théâtre au moins soixante

- minutes avant le début des représentations.
- g) Cependant, si le temps de préparation exigé de l'artiste excède deux heures avant le début des représentations, l'artiste touche une prime proportionnelle à l'effort fourni.

## **Annexe 4 : Barème des salaires minima et tarif des défraiements**

### *I. Salaires minima*

À compter du 1er janvier 2014, le salaire mensuel minimal a été fixé à CHF 4'500.-brut. Une liste des emplois non soumis à ce salaire minima figure au point IV de cette annexe.

Des exceptions sont négociables, avec l'accord du secrétariat de la commission paritaire, pour les contrats d'une durée supérieure à l'usage.

Dans l'hypothèse où le salaire n'est pas calculé au mois mais sur la base de services, le tarif est de 100.- brut (plus vacances) pour une répétition et de 250.- brut (plus vacances) pour une représentation isolée.

Pour les stagiaires, le salaire mensuel minimal représente 70% de ce montant.

Pour les élèves, de même que pour ceux qui suivent une formation alternative (*voir l'annexe 6 - Définition du comédien professionnel*), le salaire mensuel minimal représente 50% de ce montant.

### *II. Participation des élèves et stagiaires aux distributions*

L'employeur n'engagera, sauf cas exceptionnels, que des comédiens qui répondent à la définition du comédien professionnel (*voir annexe 6 - Définition du comédien professionnel*).

Les distributions ne doivent pas comporter plus de 25% de stagiaires et d'élèves (*voir la définition à l'annexe 6 - Définition du comédien professionnel*) sur l'ensemble de la saison, sauf cas exceptionnels.

### *III. Défraiements*

#### *1) Déplacements*

En période de répétitions et de représentations, le collaborateur non-résident reçoit pour le trajet menant de la gare la plus proche de son domicile à la gare la plus proche du théâtre où il travaille l'équivalent du tarif du train en 2ème classe, trajet aller-retour, pour ses déplacements.

Selon la durée du contrat, l'employeur peut payer au collaborateur un abonnement mensuel selon l'éloignement de son domicile ou, avec l'accord de l'employé, le loger (conformément à l'alinéa 2).

En tournée, les billets sont remboursés intégralement.

#### *2) Logement*

S'il n'y a plus de train à la fin du service de travail l'employeur doit :

- a) soit organiser le retour du collaborateur à son domicile par un autre moyen de transport,
- b) soit prévoir son hébergement :
  - a) dans un hôtel confortable (minimum 2 étoiles) ;
  - ou
  - b) dans un studio avec kitchenette ou un appartement.

Si le collaborateur souhaite se loger par ses propres moyens, il reçoit un défraiement journalier forfaitaire de CHF 70.- pour son logement.

#### *3) Repas*

a) lorsque le collaborateur peut rejoindre son domicile habituel à la fin du travail il reçoit un défraiement forfaitaire hebdomadaire de CHF 100.- pour les repas.

- b) lorsque le collaborateur doit être logé en studio ou en appartement par l'employeur, à cause d'un trop grand éloignement de son domicile habituel, il reçoit un défraiement hebdomadaire de CHF 140.- pour les repas.
- c) lorsque le collaborateur doit être logé à l'hôtel par l'employeur, à cause d'un trop grand éloignement de son domicile habituel, il reçoit un défraiement de 27.- par repas.
- d) si le collaborateur souhaite se loger par ses propres moyens, il reçoit un défraiement hebdomadaire forfaitaire de CHF. 140.- pour ses repas.
- e) des cas particuliers sont négociables *par les parties au contrat*, tels que d'organiser au théâtre un repas qui remplace le défraiement-repas ou d'offrir la possibilité de confectionner son repas.

#### *IV. Exceptions*

- manutentionnaires
- caissier
- vendeur de programmes
- ouvrier
- placeur
- barman
- serveur
- aide de cuisine
- mise sous pli/publipostage
- coursier
- distributeur publicité
- chauffeurs

## **Annexe 5 : Règlement de la commission paritaire**

En application de l'article 30 de la CCT, les parties contractantes instituent une commission paritaire dont le fonctionnement est régi par les dispositions suivantes.

### *Article 1 : Secrétariat de la commission*

Les parties contractantes communiquent par écrit au secrétariat de la commission les noms des membres qu'elles ont nommés ainsi que leurs suppléants.

Elles avisent la commission de tout changement ultérieur. La commission peut faire appel à des experts ayant voix consultative pour traiter tel ou tel objet de l'ordre du jour.

La commission désigne en son sein un secrétaire chargé de la convocation des séances et de la rédaction des comptes-rendus.

### *Article 2 : Séances*

La commission se réunit - et obligatoirement dans le délai d'un mois au plus tard - à la demande du SSRS, de l'UTR ou d'un membre de la commission.

Elle statue à la double majorité des deux parties. Les objets à inscrire à l'ordre du jour doivent être communiqués au secrétariat quinze jours avant la date de la séance.

Le secrétaire fait parvenir la convocation et toute documentation utile aux membres de la commission dix jours avant la séance.

### *Article 3 : Décisions*

La commission n'est habilitée à prendre des décisions qu'en présence d'au moins deux représentants de l'employeur et de deux représentants des employés.

Les décisions de la commission paritaire prennent effet dans le délai d'un mois si aucune des parties ne s'y oppose par écrit. Les membres de la commission sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

### *Article 4 : Frais*

Les parties contractantes prennent à leur charge les frais de séance de leurs représentants et experts.

### *Article 5 : Dissolution*

La commission paritaire est réputée dissoute dès l'expiration du délai de validité de la CCT, si les parties contractantes ne l'ont pas chargée de tâches déterminées pour une durée plus longue.

## Annexe 6 : Définition du comédien professionnel

### *Introduction*

L'exercice d'un art quel qu'il soit suppose une liberté incompatible avec des structures trop rigides. Le comédien est d'abord un artiste libre de choisir son champ d'activité. Il est fondamental de considérer l'exercice de la profession sur les plans artistique et économique.

Le comédien est, sur le plan juridique, lié à l'employeur par un contrat de travail (cf. art.4 de la CCT). Lorsque ce contrat est de durée déterminée, il est un travailleur intermittent du spectacle.

### *Description de la profession*

Le métier de comédien est fondé avant tout sur la production de jeu et la pratique de l'interprétation de rôles.

Le comédien peut cependant être appelé à exercer de nombreuses autres activités plus ou moins en rapport avec sa profession d'interprète, mais faisant appel à ses compétences de comédien.

Dès lors, il est important de faire une distinction entre la formation de base et l'exercice du métier. En effet, cette formation de base du comédien doit se faire en vue de la production de jeu et l'interprétation de rôles, alors que l'exercice du métier peut se pratiquer sur une plus vaste échelle dans les activités professionnelles complémentaires (voir plus loin) aussi bien que dans les prestations d'interprète.

### *Formation de base*

Études sanctionnées par un diplôme dans une école professionnelle spécialisée reconnue.

### *Formation alternative*

Est considéré également comme ayant suivi une formation équivalente à celle d'une école celui qui, sous contrat, a participé durant 20 mois à des productions professionnelles en tant qu'interprète sur une période de 4 ans minimum.

Durant cette période, il doit justifier d'au moins 5 engagements en tant qu'interprète dans des productions professionnelles représentant une durée de 12 mois minimum.

Pour atteindre les 20 mois exigés pour que la formation alternative soit reconnue, les stages et autres mesures de formation peuvent être pris en compte sur la période des 4 ans, pour une durée maximum de 8 mois.

Est considéré comme **élève** celui qui suit la formation de base.

Est considéré comme **stagiaire** lors de ses deux premières prestations théâtrales professionnelles (pour autant que la durée de celles-ci ne dépasse pas 6 mois) l'élève, dès l'obtention du diplôme.

Est également considéré comme **stagiaire** celui qui a achevé une formation alternative.

La définition du comédien professionnel peut donc se formuler comme suit:

Est comédien professionnel celui qui a acquis une formation de base ou alternative puis un statut de stagiaire.
---

### *Exercice de la profession*

La profession de comédien peut s'exercer notamment dans les domaines suivants :

- interprétation, création ou production de jeu: théâtre, cinéma, TV, multimédia, radio, postsynchronisation (y c. mime, chant, danse, improvisation)
- activités professionnelles complémentaires: (la plupart d'entre elles nécessitent une formation spécifique)
- -activités syndicales
  - -animateur (émissions radio-TV, soirées, cabaret, débat, écoles, etc.)
  - -artiste de cirque
  - -assistant de réalisation (cinéma, théâtre, TV, radio, etc.)
  - -auteur de pièces ou de scénarios (théâtre, cinéma, TV, radio etc.)
  - -cascadeur
  - -commentateur (film, reportage, etc.)
  - -dramaturge (théâtre, cinéma, TV)
  - -enseignant (art dramatique, diction, expression orale ou corporelle, histoire du théâtre ou du cinéma, activités théâtre, cinéma, TV, multimédia)
  - -fantaisiste (théâtre, cinéma, TV, cabaret, music-hall, radio, etc.)
  - -formation permanente (stages, études, recherches)
  - -marionnettiste
  - -metteur en ondes (radio, etc.)
  - -metteur en scène (théâtre, cinéma, TV, opéra, etc.)
  - -mime (cinéma, théâtre, cabaret, TV, etc.)
  - -présentateur (music-hall, défilé, concours, manifestations culturelles, cabaret, émissions radio-TV, etc.)
  - -publicité (TV, cinéma, radio, multimédia, etc.)
  - -speaker (radio, TV, etc.)
  - -régie technique (théâtre, cinéma, radio, TV, etc.)

### *Remarques*

Les critères seront réexaminés périodiquement selon les besoins. En cas de litige, le cas sera soumis à la commission d'arbitrage paritaire, telle que définie dans la présente convention collective.