

FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 16 février 1993⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

Cinéma et audiovisuel

Fédération nationale des cinémas français
Fédération nationale des distributeurs de films
Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français
Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels
Union des producteurs de films
Union syndicale de la production audiovisuelle
Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels
Syndicat des producteurs de film d'animation
Syndicat national de la vidéo-communication
Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel
Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques
Chambre syndicale des studios cinématographiques
Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore
Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des œuvres audiovisuelles
Chambre syndicale de la pellicule vierge cinématographique
Chambre syndicale des constructeurs de matériel, des équipements
Professionnels cinématographiques, vidéo, audiovisuels
Chambre syndicale des trucages et effets spéciaux
Syndicat des radio-diffuseurs nationaux - S.R.N.
Conseil national des radios associatives - C.N.R.A.
Syndicat national des radios privées - S.N.R.P.
Syndicat des radios généralistes privées - S.R.G.P.
Syndicat national des télévisions privées

Spectacles et loisirs

Syndicat des directeurs de théâtres privés
Syndicat national des entrepreneurs de spectacles
Syndicat national des producteurs de spectacles
Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles
France parcs
Chambre syndicale des cabarets et discothèques de France
Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs
Chambre syndicale de l'édition musicale
Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris
Syndicat national des agents artistiques et littéraires
Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel
Syndicat national du cirque
Syndicat national des entrepreneurs de bals
Syndicat national de l'édition phonographique

Publicité

Fédération nationale de la publicité
— Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente
— Annuaire télématique communication
— Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure
— Association des agences conseils en communication
— Presspace - Union de la publicité presse
— Fédération nationale de l'information médicale

Organisation de la formation professionnelle des intermittents du spectacle

[Étendu par arrêté du 2 juillet 1993, JO 10 juillet 1993]

Titre I

Participation des employeurs au financement des congés individuels de formation

Article 1.1

Au terme de l'article 5 de l'Accord National Professionnel du 28 mai 1990 relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation, les employeurs sont tenus de verser à l'AFDAS la contribution destinée au financement du Congé Individuel de Formation égale en 1992 à 0,15 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

En application de l'article L. 951-1 du Code du Travail, ce pourcentage de 0,15 % est porté à 0,20 % à compter du 1^{er} janvier 1993.

Article 1.2

Par dérogation à l'article L. 951-1 du Code du Travail et en application des dispositions prévues par le nouvel article L. 954 du Code du Travail (loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992), les employeurs visés à l'article 1.1 ci-dessus sont autorisés, à compter du 1^{er} janvier 1993, à déduire de l'assiette de la dite contribution les salaires des Intermittents du Spectacle.

Article 1.3

En application des dispositions prévues par le nouvel article L. 954 du Code du Travail, les Intermittents du Spectacle ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif moyen des salariés employés dans l'année ; effectif à partir duquel le montant de la participation à la Formation Professionnelle Continue de l'entreprise est déterminé.

Lorsque le décompte des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et des salariés employés sous contrat à durée déterminée - à l'exclusion des Intermittents du Spectacle tels que définis à l'article 4.1 du présent accord - fait apparaître que l'effectif moyen dans l'année de référence atteint le seuil des dix salariés, l'entreprise quelle que soit sa date de création, est assujettie aux dispositions fixées par l'article L. 951-1 du Code du Travail.

Lorsque l'effectif moyen de l'entreprise est inférieur à dix salariés, l'entreprise est assujettie aux dispositions fixées par l'article L. 952-1 du Code du Travail.

Article 1.4

Les employeurs, qui entrent dans le champ d'application de l'Accord National Professionnel du 28 mai 1990 précité, sont tenus de verser à l'AFDAS la contribution fixée à l'article L. 931-20 du Code du Travail. Cette contribution est calculée au taux de 1 % en 1992, sur la masse salariale brute des personnels qui sont employés sous contrat à durée déterminée dans l'année de référence.

Article 1.5

Par dérogation à l'article L. 931-20 du Code du Travail et en application des dispositions prévues par le nouvel article L. 954 du Code du Travail (loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992), les employeurs visés à l'article 1.4 ci-dessus sont autorisés, à compter du 1^{er} janvier 1993, à déduire de l'assiette de la dite contribution les salaires des Intermittents du Spectacle.

Article 1.6

Les employeurs, qui participent au financement du Congé Individuel de Formation dans les conditions fixées par les articles 1.1 à 1.5 ci-dessus, sont tenus de participer, le cas échéant, au financement de la Formation Professionnelle Continue des Intermittents du Spectacle, suivant les dispositions fixées par le Titre IV du présent accord.

Article 1.7

Aux termes du nouvel article L. 954 du Code du Travail, les dispositions dérogatoires aux articles L. 931-20, L. 951-1 et L. 952-1 du Code du Travail sont applicables aux entreprises qui relèvent des secteurs d'activités des Spectacles, de l'Audiovisuel et de la Production Cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Article 1.8

Le titre I, intitulé participation des employeurs au financement des Congés Individuels de Formation, constituera avenant à l'Accord National Professionnel du 28 mai 1990 relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation.

Le titre VI du présent accord en définit le champ d'application.

Titre II

Participation des employeurs au financement des formations en alternance

Article 2.1

En application de l'Accord National Professionnel du 31 mars 1987, et de son avenant n° 1 du 24 avril 1989, relatifs à la gestion des Formations en Alternance, les employeurs versent à l'AFDAS, pour le financement des Formations en Alternance, les contributions fixées initialement par l'article 30 modifié de la loi des finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).

Par référence aux dispositions légales précitées, les employeurs qui entrent dans le champ d'application de l'Accord National Professionnel du 31 mars 1987, et de son avenant n° 1 du 24 avril 1989, versent à l'AFDAS des contributions qui sont calculées, à effet au 1^{er} janvier 1993 :

— soit au taux de 0,40 % pour les employeurs visés à l'article L. 951-1 du Code du Travail redevables de la Taxe d'Apprentissage,

— soit au taux de 0,30 % pour les employeurs visés à l'article L. 951-1 du Code du Travail non redevables de la Taxe d'Apprentissage.

Article 2.2

En application des dispositions prévues par le nouvel article L. 954 du Code du Travail, les employeurs visés à l'article 2.1 ci-dessus sont autorisés, à compter du 1^{er} janvier 1993, à déduire de l'assiette des dites contributions, les salaires des intermittents du Spectacle.

Article 2.3

En application des dispositions prévues par le nouvel article L. 954 du Code du Travail, les Intermittents du Spectacle ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif moyen des salariés employés dans l'année ; effectif à partir duquel le montant de la participation à la Formation Professionnelle Continue de l'entreprise est déterminé.

Lorsque le décompte des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et des salariés employés sous contrat à durée déterminée - à l'exclusion des Intermittents du Spectacle tels que définis à l'article 4.1 du présent accord - fait apparaître que l'effectif moyen dans l'année de référence atteint le seuil des dix salariés, l'entreprise, quelle que soit sa date de création, est assujettie aux dispositions fixées par l'article L. 951-1 du Code du Travail.

Lorsque l'effectif moyen de l'entreprise est inférieur à dix salariés, l'entreprise est assujettie aux dispositions fixées par l'article 30 de la loi de finances pour 1985 qui est modifié par l'article 92 de la loi n° 93/121 du 27 janvier 1993.

Article 2.4

Les employeurs, qui participent au financement des Formations en Alternance dans les conditions fixées aux articles 2.1 à 2.3 ci-dessus, sont tenus de participer, le cas échéant, au financement de la Formation Professionnelle Continue des Intermittents du Spectacle suivant les dispositions fixées par le titre IV du présent accord.

Article 2.5

Aux termes du nouvel article L. 954 du Code du Travail, les dispositions dérogatoires aux articles L. 931-20, L. 951-1 et L. 952-1 du Code du Travail sont applicables aux entreprises qui relèvent des secteurs d'activités des Spectacles, de l'Audiovisuel et de la Production Cinématographique et pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Article 2.6

Le titre II, intitulé participation des employeurs au financement des Formations en Alternance, constituera avenant n° 2 à l'Accord National Professionnel du 31 mars 1987, et à son avenant n° 1 du 24 avril 1989, relatifs à la gestion des Formations en Alternance. Le Titre VI du présent accord en définit le champ d'application.

Titre III

Participation des employeurs au titre de l'art. L. 952-1 du code du travail

Article 3.1

En application de l'article L. 952-1 du Code du Travail et aux termes de l'article 2 de l'Accord National Professionnel du 24 juin 1992 sur la gestion des Plans de Formation, les employeurs dont l'effectif est inférieur à dix salariés sont tenus de verser à l'AFDAS la contribution destinée au financement des Plans de Formation. Cette contribution est calculée, en 1992, au taux de 0,15 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

Article 3.2

Par dérogation à l'article L. 952-1 du Code du Travail et en application des dispositions prévues par le nouvel article L. 954 du Code du Travail (loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992), les employeurs visés à l'article 3.1 ci-dessus sont autorisés, à compter du 1^{er} janvier 1993, à déduire de l'assiette de la dite contribution les salaires des Intermittents du Spectacle.

Article 3.3

En application des dispositions prévues par le nouvel article L. 954 du Code du Travail, les Intermittents du Spectacle ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif moyen des salariés employés dans l'année ; effectif à partir duquel le montant de la participation à la Formation Professionnelle Continue de l'entreprise est déterminé.

Lorsque le décompte des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et des salariés employés sous contrat à durée déterminée - à l'exclusion des Intermittents du Spectacle tels que définis à l'article 4.1 du présent accord - fait apparaître que l'effectif moyen dans l'année de référence atteint le seuil des dix salariés, l'entreprise, quelle que soit sa date de création, est assujettie aux dispositions fixées par l'article L. 951-1 du Code du Travail.

Lorsque l'effectif moyen de l'entreprise est inférieur à dix salariés, l'entreprise est assujettie aux dispositions fixées par l'article L. 952-1 du Code du Travail.

Article 3.4

Les employeurs qui participent au financement des Plans de Formation dans les conditions fixées aux articles 3.1 à 3.3 ci-dessus, sont tenus de participer le cas échéant au financement de la Formation Professionnelle Continue des Intermittents du Spectacle suivant les dispositions fixées par le titre IV du présent accord.

Article 3.5

Aux termes du nouvel article L. 954 du Code du Travail, les dispositions dérogatoires aux articles L. 931-20, L. 951-1 et L. 952-1 du Code du Travail sont applicables aux entreprises qui relèvent des secteurs d'activités des Spectacles, de l'Audiovisuel et de la Production Cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Article 3.6

Le titre III, participation des employeurs au titre de l'article L. 952-1 du Code du Travail, constitue avenant à l'Accord National Professionnel du 24 juin 1992 sur la gestion des Plans de Formation. Le Titre VI du présent accord en définit le champ d'application.

Titre IV

Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue des intermittents du spectacle

Article 4.1

Au terme de l'article 2 de l'Accord National Professionnel du 18 juin 1977, étendu par arrêté ministériel du 30 janvier 1981, les Intermittents du Spectacle sont définis par référence aux différentes catégories professionnelles qui relèvent de la Caisse des Congés Spectacles.

Article 4.2

En application des dispositions prévues par l'Accord National Professionnel du 18 juin 1977, les employeurs occupant des Intermittents du Spectacle participent, au financement de la Formation Professionnelle Continue de ces catégories de personnels, en versant à l'AFDAS les contributions fixées par les articles L. 931-20 premier alinéa, L. 951-1 premier et deuxième alinéa et L. 952-1 premier alinéa du Code du Travail.

Article 4.3

Les employeurs, qui sont assujettis pour l'ensemble des salariés qu'ils emploient, aux Accords Nationaux Professionnels :

— du 28 mai 1990 relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation complété par les titres I et VI du présent accord constituant avenant,

— du 31 mars 1987 complété par l'avenant n° 1 du 24 avril 1989 relatif à la gestion des Formations en Alternance, et complété par les titres II et VI du présent accord constituant avenant,

— du 24 juin 1992 relatif à la gestion des Plans de Formation complété par les titres III et VI du présent accord constituant avenant,

participent, le cas échéant, au financement de la formation professionnelle des Intermittents du Spectacle, dans les conditions qui, en application du nouvel article L. 954 du Code du Travail, sont fixées ci-après par les articles 4.4 à 4.8.

Article 4.4

Par dérogation aux dispositions de l'article 4.2 ci-dessus, la participation, qui est à verser à l'AFDAS pour le financement de la Formation Professionnelle Continue des Intermittents du Spectacle, est calculée pour les employeurs visés à l'article 4.3 ci-dessus au taux unique de 2 %, et ce, à compter du premier Intermittent du Spectacle employé.

Article 4.5

Le taux unique fixé, à compter du 1^{er} janvier 1993, à 2 %, est susceptible d'être révisé d'un commun accord entre les partenaires sociaux, et en tout état de cause, en cas de modification des taux de participation prévus par les articles L. 931-20, L. 951-1 et L. 952-1 du Code du Travail.

Article 4.6

L'assiette des contributions dues, en application des articles 4.2 ou 4.4 pour le financement de la Formation Professionnelle Continue des Intermittents du Spectacle, est constituée de la masse salariale brute au sens de l'article 231-1 du Code Général des Impôts.

Article 4.7

Les contributions dues au titre de la Formation Professionnelle des Intermittents du Spectacle, ainsi que toutes celles qui pourraient être fixées par d'autres textes, sont appelées, dans un souci de simplification et d'économie de gestion du régime, sur un bordereau unique.

Ce bordereau unique ainsi que le titre de règlement sont à adresser à l'AFDAS obligatoirement avant le 28 février de l'année qui suit celle de l'assujettissement.

Article 4.8

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 954 du Code du Travail, les contributions calculées au taux de 2 % sont destinées au financement des actions de formation qui relèvent :

— des Congés Individuels de Formation au taux de 0,60 % de l'assiette de cotisations,

— des Formations en Alternance au taux de 0,30 % de l'assiette de cotisations, et ce pour toutes les entreprises dont l'effectif moyen d'Intermittents du Spectacle est égal ou supérieur à dix dans l'année.

Cet effectif est déterminé par équivalence de la masse salariale des Intermittents du Spectacle au plafond mensuel de la Sécurité Sociale au 1^{er} janvier de l'exercice, affecté d'un coefficient multiplicateur de 180, soit au 1^{er} janvier 1993, 2 244 800 francs.

— du Plan de Formation et ce à concurrence des sommes qui restent disponibles après affectation au financement des Congés Individuels de Formation et des Formations en Alternance.

Titre V

Gestion des droits à formation des intermittents du spectacle

Article 5.1

Pour la gestion du dispositif de la Formation Professionnelle des Intermittents du Spectacle, il est constitué, conformément aux dispositions statutaires et réglementaires, un Comité de Gestion des Intermittents du Spectacle.

Article 5.2

Le Comité de Gestion des Intermittents du Spectacle, qui possède tous les pouvoirs pour gérer le présent accord,

détermine, instruit, gère et finance les actions de Formation destinées aux Intermittents du Spectacle. À ce titre, et dans le cadre du dispositif légal et conventionnel en vigueur, il a tout pouvoir pour établir les procédures de traitement des dossiers des intermittents, et de souscrire, en tant que de besoins des protocoles d'accord avec les institutions qui sont appelées à gérer les droits sociaux des Intermittents du Spectacle.

Article 5.3

Les Intermittents du Spectacle peuvent bénéficier dans l'entreprise qui les emploie des mêmes droits à formation que les titulaires de contrat de travail à durée indéterminée et déterminée.

Sur ce principe, les droits à formation des Intermittents du Spectacle qui s'exercent dans le cadre d'un contrat de travail sont pris en compte par le Fonds d'Assurance Formation, auquel l'entreprise adhère pour l'ensemble de son personnel.

Article 5.4

Les Intermittents du Spectacle lorsqu'ils ne sont pas liés par un contrat de travail ont la faculté de faire valoir leurs droits à formation auprès de l'AFDAS :

- soit au titre des Plans de Formation qui sont définis par les Instances Paritaires en application de l'accord du 18 juin 1977 étendu par arrêté ministériel du 30 janvier 1981,
- soit au titre du Congé Individuel de Formation et ce par référence aux dispositions prévues par la loi du 12 juillet 1990.

Article 5.5

Pour faire valoir des droits à formation auprès de l'AFDAS, l'Intermittent du Spectacle doit présenter, à la date d'ouverture de son dossier de candidature, les bulletins d'indemnités de congés payés qui lui ont été délivrés par la Caisse des Congés Spectacles pour les deux dernières périodes de référence.

Article 5.6

L'accès au Congé Individuel de Formation est ouvert lorsque les activités exercées et répertoriées par la Caisse des Congés Spectacles correspondent au minimum, à 65 jours de travail effectifs dans l'une et l'autre des deux dernières périodes de références ; la période de référence des congés spectacles débute au 1^{er} avril pour s'achever au 31 mars de l'année de référence.

Titre VI

Champ d'application des accords nationaux professionnels

Article 6.1

Aux termes du nouvel article L. 954 du Code du Travail, les dispositions dérogatoires aux articles L. 931-20, L. 951-1 et L. 952-1 du Code du Travail sont applicables aux entreprises qui relèvent des secteurs d'activités des Spectacles, de l'Audiovisuel et de la Production Cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Ces employeurs, pour les personnels qu'ils emploient - à l'exclusion des Intermittents du Spectacle -, sont assujettis aux dispositions fixées par :

- l'Accord National Professionnel du 28 mai 1990 relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation et les titres I et VI du présent accord,
- l'Accord National Professionnel du 31 mars 1987 complété par l'avenant n° 1 du 24 avril 1989 relatif à la gestion des Formations en Alternance et les titres II et VI du présent accord,
- l'Accord National Professionnel du 24 juin 1992 relatif à la gestion des Plans de Formation et les titres III et VI du présent accord.

Le champ d'application des Accords Nationaux Professionnels précités et le champ d'application des dispositions prévues, en application du nouvel article L. 954 du Code du Travail, à l'article 4.4 du présent accord, sont identiques.

Article 6.2

Par référence à la nouvelle Nomenclature d'Activité Française, le champ d'application des Accords Nationaux Professionnels gérés par l'AFDAS est le suivant :

-
- 22.1G - Édition d'enregistrements sonores
 - 22.3A - Reproduction d'enregistrements sonores
 - 22.3C - Reproduction d'enregistrements vidéo
 - 74.4A - Gestion de supports de publicité
 - 74.4B - Agences, conseil en publicité
 - 74.8A - Studios et autres activités photographiques
 - 74.8B - Laboratoires techniques de développement de tirage
 - 74.8K - Services annexes à la production Activités des agents littéraires ou artistiques
 - 92.1A - Production de films pour la télévision
 - 92.1B - Production de films institutionnels et publicitaires
 - 92.1C - Production de films pour le cinéma
 - 92.1D - Prestations techniques pour le cinéma et la télévision
 - 92.1F - Distribution de films cinématographiques
 - 92.1G - Édition et distribution vidéo
 - 92.1J - Projection de films cinématographiques
 - 92.2A - Activités de radio
 - 92.2B - Production de programmes de télévision
 - 92.2C - Diffusion de programmes de télévision
 - 92.3A - Activités artistiques
 - 92.3B - Services annexes aux spectacles
 - 92.3D - Gestion de salles de spectacles
 - 92.3F - Manèges forains et parcs d'attractions
 - 92.3H - Bals et discothèques
 - 92.3J - Autres spectacles

Article 6.3

Les organisations professionnelles représentatives des activités répertoriées dans la Nomenclature d'Activités Française, et signataires du présent accord, participent de droit à l'Assemblée Générale des employeurs conformément aux statuts de l'AFDAS.

Article 6.4

Les employeurs, non visés par les dispositions de l'article 6.1 du présent accord, restent assujettis, pour les Intermittents du Spectacle qu'ils emploient, aux dispositions prévues par l'Accord National Professionnel du 18 juin 1977 étendu par arrêté ministériel du 30 janvier 1981 ; ils sont tenus de déclarer et de verser à l'AFDAS l'intégralité des contributions formation calculées sur les salaires versés aux Intermittents du Spectacle aux taux fixés, au 1^{er} janvier 1993, par les articles L. 931-20, L. 951-1 et L. 952-1 du Code du Travail.

Article 6.5

Les dispositions prévues par le présent accord prennent effet au 1^{er} janvier 1993, et conformément aux dispositions du nouvel article L. 954 du Code du Travail, ce texte fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 25 septembre 2014

[Étendu par arr. 16 mars 2015, JO 24 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2015]

Avenant 23 juill. 2019, nonétendu, applicable au jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

FICAM ;

LES FORCES MUSICALES ;

*PRODISS ;
PROFEDIM ;
SATEV ;
SCENES ;
SNEP ;
SNES ;
SNRC ;
SNRL ;
SNSP ;
SPECT ;
SPFA ;
SPI ;
SYNDEAC ;
SYNPASE ;
UPC ;
USPA ;
SMSP ;
FESAC.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CGT ;
FO ;
CFTC ;
CFE CGC ;
SNTPCT ;
UNSA.*

Mod. par Avenant n° 2, 20 févr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable au jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*ACCeS ;
API ;
FICAM ;*

Les forces musicales ;

*PRODISS ;
PROFEDIM ;
Scènes ;
SIRTI ;
SNEP ;
SNES ;
SNRL ;
SNSP ;
SPECT ;
SPFA ;
SPI ;
SYNDEAC ;
SYNPASE ;
UPC ;
USPA ;
SMSP ;
FESAC.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CGT ;
FO ;
CFTC ;
CFE CGC ;
SNTPCT ;
UNSA ;
SAMUP.*

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

STP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNTPCT ;
UNSA Spectacle ;
FCCS CGC ;
FNSAC CGT ;
FASAP FO ;
F3C CFDT ;
USNA CFTC.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans les différentes branches du spectacle, désireuses de faire bénéficier les artistes et techniciens «intermittents du spectacle» dans les conditions prévues aux articles L. 6331-55 et L. 6331-56 du code du travail, d'un dispositif global, cohérent, et compatible avec les conditions de leur emploi, sont convenues de fixer les règles applicables prenant en compte les nouvelles dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, en substitution de l'accord du 6 juillet 2007 et de son avenant du 29 mars 2013.

Elles rappellent que :

— l'AFDAS, Fonds d'Assurance Formation des Activités Spectacle, Cinéma, Audiovisuel, Publicité, Édition, Presse et Loisirs, est agréé par arrêtés du 21 juillet 2014, en tant qu'Organisme Paritaire Collecteur Agréé sur le champ d'application «entreprises relevant du spectacle vivant, cinéma, audiovisuel, publicité, édition, presse et loisirs», en tant qu'OPACIF du même champ d'application, et par ailleurs Organisme désigné par les partenaires sociaux pour collecter la Taxe d'Apprentissage assise sur les rémunérations des intermittents du spectacle employés par les entreprises du spectacle vivant et du spectacle enregistré.

— l'Accord National Professionnel du 18 juin 1977 étendu par arrêté ministériel du 30 janvier 1981 et son avenant du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993 ont organisé, au sein de l'AFDAS, la gestion de la formation professionnelle continue des salariés que les employeurs, du fait de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de leur emploi, embauchent sous contrats à durée déterminée d'usage.

Elles se réfèrent :

- aux articles L. 6331-55 et L. 6331-56 du code du travail ;
- à l'article L. 7122-22 du code du travail ;
- aux articles D. 5424-54 et D. 5424-55 du code du travail relatif aux allocations mentionnées à l'article L. 5424-21 du code du travail ;
- à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- à la lettre du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 8 février 2007.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés en contrat à durée déterminée dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des Annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage.

Ces salariés sont ci-après dénommés les salariés «intermittents du spectacle».

Article 1 **Les droits à la formation professionnelle**

Mod. par Avenant n° 2, 20 févr. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 9 juin, applicable au jour de sa signature ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

API ;

FICAM ;

Les forces musicales ;

PRODISS ;

PROFEDIM ;

Scènes ;

SIRTI ;

SNEP ;

SNES ;

SNRL ;

SNSP ;

SPECT

SPFA ;
SPI ;
SYNDEAC ;
SYNPASE ;
UPC ;
USPA ;
SMSF ;
FESAC.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
FO ;
CFTC ;
CFE CGC ;
SNTPT ;
UNSA ;
SAMUP.

Les «intermittents du spectacle» peuvent bénéficier de droits à formation similaires à ceux des salariés occupés sous contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, qu'ils soient :

- sous contrat dans une entreprise,
- en situation de demandeur d'emploi.

Lorsqu'ils ne sont pas liés par un contrat de travail, les «intermittents du spectacle», en application de la convention conclue avec Pôle Emploi ont la faculté de faire valoir leurs droits auprès de l'AFDAS au titre :

- du congé individuel de formation (CIF),
- du plan de formation,
- de la période de professionnalisation dont la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC),
- du compte personnel de formation,
- du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Ils bénéficient alors des dispositions de la convention nationale entre l'AFDAS et Pôle Emploi qui prévoit notamment que les actions de formation dont le coût pédagogique n'est pas pris en charge par Pôle Emploi s'intègrent dans le Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Dans le cadre de la mise en place des nouveaux dispositifs prévus dans loi n° 2014-288, les instances paritaires de l'AFDAS veilleront à ce que chaque «intermittent du spectacle» éligible se voit proposer une formation professionnelle au moins une fois tous les six ans.

1.1

Le congé individuel de formation (CIF) et le congé bilan de compétences (CBC)

Les salariés «intermittents du spectacle» bénéficient du CIF et du CBC en application des articles L. 6322-1 et suivants du code du travail et de l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des CIF à l'AFDAS.

Dans ce cadre, les instances paritaires de l'AFDAS, à savoir le Conseil paritaire des intermittents du spectacle et le Conseil paritaire des congés individuels de formation, peuvent définir des conditions d'accès à ces dispositifs dès lors qu'elles sont plus favorables que la loi pour les bénéficiaires.

Ces instances paritaires définissent les caractéristiques que doit revêtir la formation ainsi que ses conditions d'organisation, sa prise en charge (durée globale maximum, rythme de la formation, durée hebdomadaire de la formation), et les modalités de détermination de la rémunération des stagiaires pendant leur formation.

Les instances paritaires définissent et/ou mettent en œuvre les priorités de branche pour les formations ayant pour objet d'acquérir de nouvelles qualifications, fixent des engagements minimaux et favorisent l'usage du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Elles tiennent compte des orientations arrêtées par les CPNEF compétentes pour les différents champs conventionnels du spectacle.

1.1.1

Conditions d'accès

En référence à l'article 1.1 du présent accord, le Conseil paritaire des intermittents du spectacle et le Conseil paritaire des congés individuels de formation définissent, pour cette catégorie de salariés, les conditions d'accès au CIF qui sont précisées ci-dessous.

Au cours des 24 ou 60 derniers mois qui précèdent sa demande, «l'intermittent du spectacle» doit :

. d'une part, totaliser 220 jours de travail ou cachets répartis sur les 2 à 5 dernières années ;

. d'autre part,

- le technicien du spectacle enregistré, à l'exception du réalisateur, doit justifier de 130 jours de travail sur les 24 derniers mois ou 65 jours sur les 12 derniers mois,

- le technicien du spectacle vivant ainsi que le metteur en scène ou le réalisateur doit justifier de 88 jours de travail, ou cachets pour ces deux dernières fonctions, sur les 24 derniers mois ou 44 jours sur les 12 derniers mois,

- l'artiste, dont le musicien, doit justifier de 60 jours de travail ou cachets sur les 24 derniers mois ou 30 jours ou cachets sur les 12 derniers mois.

Le congé maternité allonge la période de référence de 12, 24 ou 60 mois définie ci-dessus de la durée légale du congé maternité.

1.2

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien de l'exercice d'une vie professionnelle et d'éviter une marginalisation professionnelle.

1.2.1

Conditions d'accès

Conformément à l'article 6 du présent accord, le Conseil paritaire des intermittents du spectacle définit, pour cette catégorie de population, les conditions d'accès à la période de professionnalisation selon les règles suivantes :

Avoir une ancienneté professionnelle d'au moins 2 ans en tant qu'«intermittent du spectacle» et :

- le technicien du spectacle enregistré à l'exception du réalisateur doit justifier de 130 jours de travail au cours des 24 derniers mois ou 195 dans les 36 derniers mois, ou 260 dans les 48 derniers mois ou 325 dans les 60 derniers mois ;

- le technicien du spectacle vivant ainsi que le metteur en scène ou le réalisateur doit justifier de 88 jours de travail, ou cachets pour ces deux dernières fonctions, au cours des 24 mois précédents ou 132 dans les 36 derniers mois, ou 176 dans les 48 derniers mois ou 220 dans les 60 derniers mois ;

- l'artiste dont le musicien, doit justifier de 48 jours de travail ou cachets au cours des 24 derniers mois ou 72 jours de travail ou cachets dans les 36 derniers mois, ou 96 jours de travail ou cachets dans les 48 derniers mois ou 120 dans les 60 derniers mois.

1.2.2

Actions de formation

Les actions de formation qui peuvent être suivies au titre de la période de professionnalisation, sont les suivantes :

- les formations certifiantes enregistrées au RNCP ;

- les formations permettant l'obtention d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- les formations débouchant sur un certificat de qualification professionnelle de branche du spectacle vivant et enregistré ;

- les actions de validation des acquis de l'expérience dans les conditions fixées par décret ;

- les actions entrant dans le cadre du socle de connaissances et de compétences, telles que définies par décret ;

- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation : en l'occurrence, les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales recensées dans un inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La durée minimale de la formation reçue au titre de la période de professionnalisation est de 70 heures conformément aux dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail. Cette durée ne s'applique pas lorsque la période de professionnalisation constitue un abondement du compte personnel de formation ; lorsqu'elle conduit à une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP ; lorsqu'elle concerne une action de VAE.

1.2.3

Les modalités de prise en charge

L'AFDAS vérifie que la formation envisagée est éligible au titre de la période de professionnalisation ainsi que des priorités de branche. Il prend en charge tout ou partie du coût pédagogique et des éventuels frais annexes, selon les forfaits définis et les critères établis par le Conseil paritaire des intermittents du spectacle, et approuvés par son

Conseil d'administration.

En matière de rémunération, les stagiaires peuvent, selon les conditions légales en vigueur, bénéficier des dispositions prévues par le règlement d'assurance chômage de Pôle Emploi.

1.3 Le plan de formation

Le Conseil paritaire des intermittents du spectacle, met en œuvre un plan de formation pour les «intermittents du spectacle» conformément aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail en substitution des employeurs.

1.3.1 Conditions d'accès

Conformément à l'article 6 du présent accord, le Conseil paritaire des intermittents du spectacle précise, pour cette catégorie de salariés, les conditions d'accès au plan de formation dans le cadre ci-après :

Au cours des 24 derniers mois,

- le technicien du spectacle enregistré, à l'exception du réalisateur, doit justifier de 130 jours de travail ;
- le technicien du spectacle vivant ainsi que le metteur en scène ou le réalisateur doit justifier de 88 jours de travail ou cachets pour ces deux dernières fonctions ;
- l'artiste, dont le musicien, doit justifier de 48 jours de travail ou cachets.

Le congé maternité allonge la période de référence de 24 mois définie ci-dessus de la durée légale du congé maternité.

Le Conseil paritaire peut adapter et faire évoluer ces conditions, tout particulièrement pour tenir compte de la mise en œuvre des nouveaux dispositifs introduits par la législation relative à la formation professionnelle ainsi que des disponibilités budgétaires.

1.3.2 Les actions de formation

Les actions de formation retenues dans ce cadre correspondent essentiellement aux actions d'adaptation, de développement des connaissances, de perfectionnement des compétences aux métiers du spectacle et qui veillent à l'accès à l'emploi des artistes et techniciens «intermittents du spectacle».

Le Conseil paritaire des intermittents du spectacle peut déléguer à des commissions paritaires constituées par catégorie professionnelle l'étude de la mise en œuvre d'actions de formation spécifiques à la catégorie concernée.

1.3.3 Modalités de prise en charge

L'AFDAS prend en charge tout ou partie du coût pédagogique et des éventuels défraiements, selon les critères établis par son Conseil d'administration.

En matière de rémunération, les stagiaires peuvent, selon les conditions légales en vigueur, bénéficier des dispositions prévues par le règlement d'assurance chômage de Pôle Emploi et reprises par ailleurs, dans la convention nationale signée entre l'AFDAS et Pôle Emploi.

1.4 Le compte personnel de formation

La loi du 5 mars 2014 a créé le Compte Personnel de Formation, qui permet notamment aux salariés «intermittents du spectacle» d'acquérir dès leur entrée dans la vie professionnelle et ce, jusqu'à la retraite, un crédit d'heures mobilisables avec leur accord pour la mise en œuvre d'actions de formation.

1.4.1 Principes et transition avec le DIF

Dans ce cadre, et pour tenir compte de la multiplicité des employeurs des «intermittents du spectacle», les partenaires sociaux définissent les modalités d'acquisition par an du crédit d'heures inscrit dans le CPF, les formations accessibles et les modalités de prise en charge.

Ces modalités de calcul ne peuvent conduire à l'acquisition, au titre du CPF, d'un crédit supérieur à 24 heures par an. Ainsi, l'alimentation du CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, et ensuite de 12 heures maximum par an, au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelable tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

À l'atteinte du plafond de 150 heures, il n'y a plus d'acquisition d'heures au titre du CPF.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont utilisables au titre du CPF dès le 1^{er} janvier 2015 et mobilisables selon les modalités propres au CPF. Elles ne sont pas automatiquement créditées sur le compte

personnel de formation du titulaire, les intermittents devant faire valoir auprès de l'AFDAS l'utilisation de ces heures, lors de leur demande de mobilisation du CPF, à partir du 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond d'acquisition. Toutefois le cumul des heures de DIF et de CPF ne peut avoir pour effet de permettre de mobiliser plus de 150 heures au titre d'une même demande de CPF.

1.4.2

(Avenant n° 2, 20 févr. 2020, étendu) - Modalités d'alimentation du CPF

Le temps de travail réalisé par les salariés intermittents du spectacle forme un tout indivisible pour la détermination de l'alimentation annuelle du compte personnel de formation.

Le compte sera alimenté selon les modalités suivantes :

- Pour le technicien du spectacle enregistré : 500 euros seront inscrits au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 100 jours de travail sur une année civile ;
- pour le technicien du spectacle vivant : 500 euros seront inscrits au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 100 jours de travail sur une année civile ;
- pour l'artiste tel que visé à l'article L. 7121-2 du Code du travail, dont le metteur en scène et le réalisateur : 500 euros seront inscrits au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 70 jours de travail ou cachets sur une année civile ; un cachet est retenu pour un jour de travail.

Pour les durées d'emploi inférieures à celles indiquées ci-dessus, le montant des droits acquis est calculé prorata temporis et arrondi au nombre entier le plus proche. Le montant des droits acquis chaque année est plafonné à 500 euros par an.

Conformément à l'article L. 6323-11-1 du Code du travail, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur d'un montant annuel de 800 euros et d'un plafond de 8 000 euros.

Des aménagements spécifiques et un système d'échanges de données sont mis en place entre l'opérateur de compétences et l'organisme chargé d'assurer la gestion du «système national d'information du compte personnel de formation», pour comptabiliser les droits et permettre leur gestion pour les salariés intermittents du spectacle dans le cadre du CPF.

1.4.3

Les actions de formation

1.4.3.1

Les formations éligibles au compte personnel de formation pouvant faire l'objet d'un abondement à ce titre

L'AFDAS peut financer, dans le cadre des fonds collectés au titre du CPF, des abondements lorsque le crédit du salarié n'est pas suffisant pour suivre la formation choisie.

Les modalités pratiques de financement de ces abondements - salariés concernés, formations concernées, règles pratiques (coût maximal, durée...) - sont fixées chaque année par les commissions paritaires des sections professionnelles particulières et validées par le Conseil d'administration.

Ces abondements ne sont pas exclusifs de la mobilisation complémentaire, au crédit du salarié, d'autres fonds gérés par l'AFDAS selon les règles propres à ces dispositifs (plan de formation, période de professionnalisation, CIF...).

En application de l'article L. 6323-20 du code du travail, lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un CIF, le FPSPP prend en charge, dans la limite des heures inscrites au CPF, le financement des frais pédagogiques associés au CIF, selon les modalités déterminées au 4^o de l'article L. 6332-21.

Lorsqu'un intermittent utilise son CPF pour suivre une formation et qu'il remplit les conditions d'accès du plan de formation, les fonds du plan de formation peuvent être mobilisés pour abonder le CPF du demandeur s'il n'est pas suffisant pour suivre l'intégralité de la formation.

De la même manière lorsqu'un intermittent utilise son CPF pour suivre une formation qui entre dans les priorités des périodes de professionnalisation et qu'il remplit les conditions d'éligibilité, les fonds de la professionnalisation peuvent être mobilisés, pour abonder le crédit personnel de formation du demandeur s'il n'est pas suffisant pour suivre l'intégralité de la formation.

1.4.3.2

Les formations éligibles au compte personnel

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont celles mentionnées à l'article L. 6323-6 du code du

travail, et celles mentionnées à l'article L. 6323-16 figurant dans au moins une des listes élaborées par :

- Les CPNEF des branches professionnelles du spectacle vivant et du spectacle enregistré ;
- Le Comité paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANEF) ;
- Le Comité paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié ou dans laquelle est domicilié le demandeur d'emploi dans les conditions définies à l'article L. 6323-21 du code du travail.

Sur ce dernier point relatif à l'article L. 6323-21, les partenaires sociaux décident que - considérant l'absence dans les secteurs de la culture et de la communication de commissions paritaires régionales de branche destinées notamment à être consultées par les COPAREF pour l'élaboration des listes de formations ouvrant droit au CPF- les listes élaborées par les CPNEF des branches professionnelles du spectacle vivant et du spectacle enregistré sont de fait éligibles au CPF pour le public des «intermittents du spectacle» sur tout le territoire national.

L'ensemble des listes mentionnées ci-dessus recense les certifications et qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés et des demandeurs d'emplois, au regard des métiers et des compétences recherchées sur les territoires et dans les branches.

1.4.4

Modalités de prise en charge

Lorsque les «intermittents du spectacle» sont sous contrat de travail dans une entreprise appartenant au champ du présent accord, lors de la présentation de leur demande, l'AFDAS prendra en charge les coûts de formation et frais annexes des formations suivies par les «intermittents du spectacle» éligibles au titre du CPF.

Dans le cas contraire et conformément aux dispositions de l'article L. 6323-22 du code du travail, le FPSPP pourra prendre en charge, dans la limite des heures inscrites au CPF, les frais pédagogiques et frais annexes des formations suivies par les «intermittents du spectacle» au titre du CPF, selon les modalités définies par le FPSPP.

1.5

Fonds de professionnalisation et de solidarité

Lorsqu'un intermittent n'est éligible à aucun des dispositifs définis ci-dessus, il est orienté par l'AFDAS vers le fonds de professionnalisation.

Dans les cas où la prise en charge de l'AFDAS n'est pas totale (coût pédagogique, frais annexes, rémunération) et que le profil de l'intermittent le permet, l'AFDAS informe l'intéressé du partenariat conclu avec AUDIENS et des possibilités de financement complémentaire, au titre du fonds de professionnalisation.

Article 2

Le conseil en évolution professionnelle

En application de l'article L. 6111-6 du code du travail, l'AFDAS assure le conseil en évolution professionnelle dont la finalité est la suivante :

- favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels,
- accompagner les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires,
- faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles,
- faciliter les recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Ce service est dédié au public intermittent du spectacle qui remplit les conditions prévues à l'article 1.2.1.

Article 3

Le financement du dispositif

Avenant 23 juill. 2019, nonétendu, applicable au jour de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

FICAM ;

LES FORCES MUSICALES ;

PRODISS ;

PROFEDIM ;

SATEV ;

SCENES ;

SNEP ;

SNES ;

SNRC ;
SNRL ;
SNSP ;
SPECT ;
SPFA ;
SPI ;
SYNDEAC ;
SYNPASE ;
UPC ;
USPA ;
SMSP ;
FESAC.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT ;
FO ;
CFTC ;
CFE CGC ;
SNTPCT ;
UNSA.

L'article L. 6331-55 du code du travail autorise les employeurs «d'intermittents du spectacle» à :

- bénéficier d'un taux de cotisation spécifique pour ces salariés ;
- exclure ladite catégorie du calcul de l'effectif moyen des salariés employés dans l'année, effectif à partir duquel le montant de la participation est déterminé.

3.1 Contributions

Conformément aux dispositions légales, les employeurs sont tenus de verser à l'AFDAS, à compter du 1^{er} salarié intermittent employé, et ce quel que soit l'effectif de la structure, une contribution légale proportionnelle fixée au taux de 2 % de l'assiette définie au 3.2 du présent accord (dont une répartition minimale de 0,60 au titre du CIF, 0,60 au titre du plan de formation et 0,30 au titre de la professionnalisation).

Les partenaires sociaux rappellent que plus de 90 % des entreprises employant des «intermittents du spectacle» sont des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Compte tenu des spécificités des conditions d'emplois et de formations des «intermittents du spectacle», les partenaires sociaux demandent une dérogation sur les modalités d'utilisation et sur le taux prévu par la Loi pour financer le dispositif de la professionnalisation.

En effet, d'une part la multiplicité des employeurs ainsi que les durées d'emploi courtes qui caractérisent le public spécifique des intermittents rendent la mise en place de contrats de professionnalisation inadaptée pour les intermittents.

D'autre part, les partenaires sociaux rappellent la spécificité des parcours de formations des artistes du spectacle qui ne sont pas pour la grande majorité validés par des certifications, celles-ci n'apparaissant pas nécessaires.

Afin de tenir compte de ces spécificités, et du poids des très petites entreprises (TPE) dans les secteurs du spectacle, les signataires demandent aux Pouvoirs Publics une modification des articles L. 6331-55 et L. 6331-56 afin de modifier la répartition des ressources.

Dans un même temps, les partenaires sociaux rappellent qu'ils entendent favoriser la formation des «intermittents du spectacle», aussi ils conviennent d'ajouter à la contribution légale de 2 % :

- une contribution conventionnelle proportionnelle fixée au taux de 0,10 % de l'assiette définie au 3.2 du présent accord ;
- une contribution annuelle, de 50 € forfaitaire par entreprise.

L'articulation de ces contributions et la fixation des contributions aux différents dispositifs est définie à l'article 3.4.1 du présent accord.

3.2 Assiette de contribution

L'assiette de cette contribution est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire (par exemple, artistes du spectacle employés pour des périodes d'engagement continues d'une durée inférieure à 5 jours), la contribution est assise sur les rémunérations brutes réelles.

En ce qui concerne la partie de l'assiette relative aux congés payés, les signataires entendent mandater la Caisse des congés spectacles, lors de ses appels de fonds, et compte tenu de la convention de délégation conclue entre cette dernière et l'AFDAS, pour appeler auprès des employeurs la contribution formation professionnelle continue, sur la base des taux définis par la loi et le présent accord.

Il en résulte que, pour les employeurs relevant de la Caisse des congés spectacles, l'assiette de contribution mentionnée au premier alinéa du présent article et déclarée directement à l'AFDAS sur le bordereau annuel de calcul et de versement, sera diminuée de la partie relative aux indemnités de congés payés calculées sur les salaires versés aux salariés «intermittents du spectacle».

3.3

Versement des contributions

La contribution est à verser directement à l'AFDAS, ou, le cas échéant, au Guso, pour les personnes morales et physiques relevant de l'article L. 7122-22 du code du travail.

En complément et conformément à l'article 3.2 ci-dessus, la part de la contribution formation professionnelle continue, assise sur les indemnités de congés payés des salariés «intermittents du spectacle», sera collectée par la Caisse des congés spectacles et reversée intégralement à l'AFDAS pour le compte des employeurs concernés.

3.4

Destination des contributions

3.4.1 (d'origine)

Contributions légales et conventionnelles

Compte tenu du poids des TPE dans les branches du spectacle, et avec l'objectif d'ouvrir pour les salariés «intermittents du spectacle» un droit substantiel sur le CPF, les contributions perçues par l'AFDAS sont réparties de la manière suivante.

- 1°) 0,60 % au titre de congé individuel de formation ;
- 2°) 1,05 % complété par la contribution forfaitaire annuelle de 50 € par entreprise, au titre du plan de formation ;
- 3°) 0,15 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- 4°) 0,10 % au titre du FPSPP ;
- 5°) 0,20 % au titre du compte personnel de formation.

3.4.1 (nouveau)

(Avenant 23 juill. 2019, nonétendu) - Contributions légales et conventionnelles

Compte tenu du poids des TPE dans les branches du spectacle, et avec l'objectif d'ouvrir pour les salariés intermittents du spectacle un droit substantiel sur le plan de développement des compétences, les contributions perçues par l'Afdas sont réparties de la manière suivante :

- 1°) 1,65% et la somme des contributions forfaitaires, au titre du plan de développement des compétences ;*
- 2°) 0,10% au titre des actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi ;*
- 3°) 0,35% au titre du compte personnel de formation.*

Article 4

L'AFDAS

Les organisations professionnelles signataires conviennent de désigner l'AFDAS pour mettre en œuvre le présent accord.

Au regard des statuts et du règlement intérieur de l'AFDAS en vigueur à la date de conclusion du présent accord, le Conseil d'administration déléguera sous son contrôle et sa responsabilité cette mise en œuvre au Conseil paritaire des intermittents du spectacle.

Article 5

Règles de prise en charge et d'étude de dossiers

Le Conseil paritaire des intermittents du spectacle, sous le contrôle et la responsabilité du Conseil d'Administration de l'AFDAS, met en œuvre le présent accord, établit les budgets annuels, définit les règles de prise en charge et de gestion afférentes aux dispositifs :

- du plan de formation,
- du compte personnel de formation,
- de la période de professionnalisation dont la préparation opérationnelle à l'emploi collective,
- du congé individuel de formation, en l'absence de décisions prises par le Conseil paritaire des congés individuels

de formation et/ou en concertation avec ledit Conseil s'il y a lieu.

Les règles de prise en charge ne peuvent avoir pour effet de placer le bénéficiaire dans une situation moins favorable que ce qui est prévu pour chaque dispositif dans le Livre III de la 6^{ème} partie du code du travail.

Elles peuvent néanmoins être dérogatoires et notamment pour celles relatives au Congé Individuel de Formation.

Elles doivent, par ailleurs, prendre en compte les dispositions prévues dans la convention nationale conclue entre Pôle Emploi et l'AFDAS, en ce qui concerne l'accès des «intermittents du spectacle» au dispositif de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 6 **Les commissions paritaires**

Par délégation du Conseil paritaire des intermittents du spectacle, les commissions paritaires constituées par catégorie professionnelle, ou toute autre commission paritaire créée par ledit Conseil, et conformément aux statuts et au protocole d'accord du 25 mai 2005, étudient notamment la mise en œuvre d'actions de formation spécifiques à la catégorie concernée et tout particulièrement les stages conventionnés collectifs.

Article 7 **Taxe d'apprentissage**

Les parties au présent accord conviennent, en vertu des articles L. 6241-13 et L. 6242-1 du code du travail, que la taxe d'apprentissage assise sur les masses salariales des «intermittents du spectacle», dans le champ d'application dudit accord, soit versée à l'AFDAS, lorsqu'il sera agréé au titre d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage, notamment dans le champ du spectacle vivant et enregistré.

Article 8 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est le territoire national, y compris les DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail.

Article 9 **Durée et bilan de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Néanmoins, les parties au présent accord, constatant que la loi du 5 mars 2014 aura des impacts sur le dispositif de la formation professionnelle continue des salariés «intermittents du spectacle» qui ne peuvent être évalués à court terme, conviennent de se réunir afin de faire le bilan de l'accord dans un délai de trois ans au maximum.

À l'issue de ce délai, et si besoins étaient, les parties entreront en négociation afin de pérenniser le dispositif de formation continue des «intermittents du spectacle» et de sécuriser l'accès à la formation et l'employabilité de ces salariés.

Le bilan et l'éventuelle négociation porteront notamment sur:

- le coût des formations proposées ;
- la qualité et l'effectivité des formations offertes ;
- les caractéristiques des publics y ayant accès ;
- la périodicité et les modalités d'accès aux différents dispositifs de formation prévus au présent accord.

Les éventuelles révisions de l'accord seront régies par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 10 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord annule et se substitue à l'accord du 6 juillet 2007, étendu par arrêté ministériel du 21 février 2008, et son avenant du 29 mars 2013.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et ne sera applicable qu'à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.

Versement de la taxe d'apprentissage et contribution au développement de l'apprentissage ***Accord du 1^{er} novembre 2008***

[Nonétendu, applicable à compter du 1^{er} janv. de l'année de la parution de l'arr. d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

STP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FNSAC-CGT ;

FASAP-FO ;

F3C CFDT ;

FGC CFE-CGC.

Étant entendu que :

- L'APDS - Association professionnelle du spectacle et de l'audiovisuel - est habilitée, par arrêté du 9 février 2004, à collecter les versements des entreprises pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage au niveau national dans les secteurs d'activité : théâtre, cinéma, audiovisuel, multimédia,

- L'APDS est l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage compétent pour les intermittents du spectacle,

- L'organisation de la collecte des contributions légales dues sur les salaires versés aux intermittents du spectacle bénéficient le plus souvent de modalités particulières pour tenir compte de la spécificité de l'organisation de l'emploi de ces salariés.

Ainsi, l'article L. 954 du code du travail stipule que «une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle». les partenaires sociaux, soucieux de favoriser le développement de l'apprentissage comme l'accès aux emplois des entreprises du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel, décident de confier la collecte de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage, dues sur les salaires versés aux intermittents du spectacle à l'APDS, organisme collecteur de la taxe d'apprentissage de la profession.

Article 1

Les employeurs assujettis à la taxe d'apprentissage qui occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle au sens de l'article L. 954 du code du travail versent cette taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage à l'APDS.

Article 2

Les employeurs assujettis à la taxe d'apprentissage et qui relèvent de l'article L. 620-9 du code du travail versent la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage au GUSO.

Article 3

La taxe d'apprentissage est calculée au taux applicable par l'employeur, à savoir :

- pour les intermittents occupés dans un établissement situé dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin ou de la Moselle, le taux est de 0,26% ; si l'employeur occupe plus de 250 salariés et n'occupe pas un nombre suffisant de jeunes de moins de 26 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ce taux est porté à 0,312%.

- pour les intermittents occupés dans les autres départements, le taux est de 0,50% ; si l'employeur occupe plus de 250 salariés et n'occupe pas un nombre suffisant de jeunes de moins de 26 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ce taux est porté à 0,60%.

Article 4

Outre la taxe d'apprentissage, tous les employeurs versent la contribution au développement de l'apprentissage au taux de l'apprentissage au taux de 0,18%.

Article 5

Conformément à l'article L. 118-2-1 du code du travail, l'employeur peut désigner une ou plusieurs écoles destinataires du quota ou du hors quota disponible sous réserve que :

- chaque école désignée soit habilitée à percevoir de la taxe d'apprentissage ;

- chaque montant soit compatible avec le pourcentage disponible en fonction des diplômes délivrés par l'école choisie ;

- chaque montant soit au moins égal à 100 €.

Article 6

La Commission de répartition de l'APDS comprenant des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés signataires de cet accord donnera son avis sur la répartition de la partie non affectée de la taxe d'apprentissage aux centres de formation d'apprentis et aux établissements d'enseignement.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension de cet accord qui entrera en vigueur pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier de l'année de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Avenant n° 1 du 16 décembre 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

Syndicat des Télévisions Privées (Adhésion par lettre 9 févr. 2009).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FNSAC-CGT ;

FASAP-FO ;

F3C CFDT ;

FCC CFE-CGC.

Article 1

Le présent avenant a pour objet de préciser le champ d'application de l'accord du 1^{er} novembre 2008.

Ledit accord est applicable aux entreprises qui ont pour activité principale une activité rattachée au spectacle vivant, à la musique, au cinéma à l'audiovisuel et à l'édition phonographique.

Sont ainsi notamment désignées les entreprises relevant des champs conventionnels suivants :

- l'édition phonographique
- les prestataires techniques au service de la création et de l'événement
- la production audiovisuelle
- la production cinématographique
- la production de films d'animation
- la radiodiffusion
- le spectacle vivant privé
- le spectacle vivant subventionné
- la télédiffusion

Caractérisés par codes de la nomenclature NAF suivants : 59.11 A , 59.11 B , 59.11 C , 59.20 Z (à l'exclusion de l'édition musicale), 59.12 Z , 60.10 Z , 90.01 Z , 90.02 Z , 90.04 Z , 60.20 A , 60.20 B , ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Article 2

Cet avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des intermittents du spectacle, quelle que soit la nature de leur activité.

RECOURS AUX CDD D'USAGE

Accord interbranche du 12 octobre 1998

[Étendu par arrêté du 15 janv. 1999, JO 30 janv.]

(Accord dénoncé par la Fédération des syndicats CGT du spectacle par lettre du 20 avril 2007)

(1) Lettre de la Fédération des syndicats CGT du spectacle du 20 avril 2007

Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions de l'article L132-8 du code du travail, je vous informe par la présente que notre Fédération dénonce l'accord interbranche sur le recours au CDD d'usage dans le spectacle du 12 octobre 1998 au motif que cet accord est désormais obsolète à la suite des négociations qui ont été entamées à l'autonomie 2005 dans les neuf Commissions mixtes paritaires suivantes : spectacle vivant public et privé, de la production audiovisuelle et cinématographique, de la télédiffusion, de la radio, de la prestation, de l'édition phonographique ainsi que de la prévoyance au bénéfice des salariés intermittents du spectacle vivant et enregistré.

Conformément à législation en vigueur, nous notifions cette dénonciation aux autres signataires de l'accord du 12 octobre 1998.

Dans l'attente de je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de nos meilleures salutations.

(Modifié par avenant n° 1 du 26 nov. 1998 étendu par arrêté du 21 mai 1999, JO 3 juin et par avenants n°s 2, 3, 4 et 5 du 8 févr. 2001 étendus par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin)

Au terme de la mission qui lui avait été confiée, Monsieur Pierre Cabanes a, le 10 mars 1997, remis aux Ministres chargés du Travail et de la Culture une note d'orientation.

Cette note a été validée par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Elle recommandait notamment la création d'une commission mixte paritaire ayant pour objet la conclusion, et l'extension, d'un accord sectoriel interbranches, aux fins de préciser les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage) dans le secteur du spectacle.

Réunies sous la présidence de Monsieur Maurice Michel, les organisations représentatives des salariés et des employeurs des branches du spectacle sont parvenues à l'accord suivant.

1. Contexte dans lequel vient s'inscrire le présent accord

Le présent accord vient s'inscrire dans les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties conviennent, si la mise en œuvre de cet accord en faisait apparaître la nécessité, de proposer ensemble d'éventuelles modifications à ce cadre.

1.1) Cadre législatif

— Article L. 122-1-1 3^{ème} du Code du Travail (Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990).

1.2) Cadre réglementaire

— Article D. 121-2 du Code du Travail (décret n° 86-10387 du 31 décembre 1986).

Les secteurs concernés par le présent accord, parmi ceux qui sont cités dans le décret précité sont :

- les spectacles,
- l'action culturelle,
- l'audiovisuel,
- la production cinématographique,
- l'édition phonographique,
- Circulaires DRT 18/90 du 30 octobre 1990 et 92/14 du 29 août 1992.

1.3) Cadre jurisprudentiel

Par le présent accord, les signataires entendent tenir compte de la jurisprudence, notamment de la Cour de Cassation, sur le recours légitime au CDD d'usage.

Cette jurisprudence a notamment établi que :

- l'activité principale de l'entreprise qui recourt à un CDD d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D. 121-2 du Code du Travail ;
- la mention d'un secteur d'activité à l'article D. 121-2 du Code du Travail ne fonde pas à elle seule, pour les entreprises de ce secteur, la légitimité du recours au CDD d'usage ;
- le CDD d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit ; il doit en outre comporter la définition précise de son motif ;
- la succession de CDD d'usage d'un salarié avec le même employeur sur plusieurs années ou plusieurs saisons peut constituer un indice du caractère indéterminé de la durée de l'emploi.

1.4) Cadre politique

La commission mixte paritaire au sein de laquelle le présent accord a été établi s'est réunie, conformément à la lettre de mission du 16 septembre 1997 adressée à Monsieur Maurice Michel, en application des recommandations de Monsieur Pierre Cabanes.

La mission confiée à la commission mixte paritaire était la recherche d'un accord collectif, couvrant l'ensemble des branches concernées par l'activité des intermittents du spectacle :

a) aux fins de préciser les conditions d'un recours légitime et maîtrisé, par les entreprises concernées, au contrat à durée déterminée dit d'usage,

b) et propre à favoriser la consolidation du dispositif spécifique d'indemnisation du chômage applicable aux intermittents du spectacle.

La mission ainsi définie ne remet pas en cause la légitimité, dans le secteur du spectacle au sens ci-dessus, du recours au CDD d'usage, qui correspond à la nature spécifique de ces activités.

Les signataires entendent cependant mieux délimiter les conditions de légitimité d'un tel recours. C'est pourquoi, ils ont recherché, parmi les propositions formulées, celles qui étaient susceptibles de répondre à cet objectif.

En préambule des dispositions ci-après, il est rappelé que l'employeur d'un salarié sous CDD d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise pour l'objet du contrat.

2. Nature et durée du présent accord

Le présent accord est un accord sectoriel interbranches, conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires s'engagent à en demander l'extension à l'ensemble des entreprises des branches qu'ils représentent.

Ils souhaitent d'autre part que les dispositions du présent accord soient rendues applicables à tout employeur d'artistes et de techniciens du spectacle.

À cet effet, ils conviennent de demander aux pouvoirs publics de prendre les dispositions rendant le présent accord applicable :

— aux titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacle dont l'activité principale ne relève pas de l'une des branches représentées par les signataires ;

— aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants, tels que définis par l'ordonnance de 1945 (si leur activité principale ne relève pas déjà de l'une des branches représentées par les signataires).

La dénonciation et la révision du présent accord pourront avoir lieu dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail.

3. Dispositions générales

3.1) Champ d'application

Le présent accord est applicable en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux CDD d'usage conclus, par les entreprises dont l'activité principale relève de l'une des branches indiquées au 1.2 ci-dessus, avec :

— les artistes du spectacle, comme défini à l'article L. 762-1 du Code du Travail ;

— les salariés exerçant l'une des fonctions figurant sur celle des listes annexées au présent accord qui correspond à la branche à laquelle appartient l'employeur (sous réserve du cas particulier de la branche «Diffusion télévisuelle», tel que mentionné au 4 ci-après). Ces listes constituent une partie indissociable de l'accord.

3.2) CDD de droit commun

(Modifié par avenant n° 1 du 26 nov. 1998, étendu par arrêté du 21 mai 1999, JO 3 juin)

Les signataires entendent réserver le recours au CDD d'usage, dans leurs branches d'activité, aux seuls cas où les particularités de ces branches le justifient.

En conséquence :

a) les employeurs doivent recourir au contrat à durée déterminée de droit commun dans tous les cas prévus par la loi ;

b) lorsqu'ils recourent à des CDD de droit commun, les employeurs versent aux salariés la prime de précarité et font application des textes en vigueur en matière de congés payés ;

c) toutefois, si les salariés concernés exercent l'emploi d'artiste du spectacle ou l'un des emplois figurant dans les listes ci-après, les employeurs, en accord avec les intéressés, cotiseront, au titre des contrats en cause, aux organismes sociaux du spectacle.

3.3) Objet du contrat

L'employeur, qui engage un collaborateur dans le cadre d'un CDD d'usage, devra faire figurer sur le contrat l'objet particulier de celui-ci, et justifier du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé.

3.4) Collaboration de longue durée

Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, et de la jurisprudence rappelées au 1. ci-

dessus, les signataires sont convenus de faire bénéficier les salariés relevant du présent accord, lorsqu'ils ont collaboré pendant une longue durée, de manière continue, avec le même employeur, de droits particuliers.

Ne sont pas concernés par les dispositions du présent article les CDD d'usage, conclus avec un artiste du spectacle, ayant pour objet la fixation à titre exclusif de ses prestations.

Par collaboration continue de longue durée, on désigne le cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires, décomptés du 1^{er} au dernier jour des contrats) des CDD d'usage (chacun d'entre eux étant conforme aux dispositions ci-dessus, et notamment au 3.3) d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70 % de cette durée.

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée, devra en informer le salarié un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et verser au salarié, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité, qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

Des accords de branche peuvent fixer pour les employeurs et les salariés auxquels ils s'appliquent des conditions plus favorables.

En outre, s'il n'a pas respecté le délai d'information, l'employeur versera au salarié une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire aux conditions du dernier contrat.

Le salaire mensuel moyen est obtenu en multipliant par 30 le rapport entre le cumul des salaires perçus et le cumul des durées en jours calendaires des contrats.

Les dispositions du présent article 3.4 ne peuvent avoir pour effet de rendre légitime un CDD qui ne respecterait pas l'ensemble des dispositions du présent accord, et notamment le 3.3 ci-dessus. Elles ne font pas non plus obstacle à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de 3 ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensemble des dispositions du présent accord.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables prévues par des conventions collectives de branche ou des accords d'entreprise.

3.5) Commission paritaire de suivi

Les signataires conviennent de mettre en place une commission paritaire de suivi du présent accord, composée de quinze représentants des salariés et de quinze représentants des employeurs.

Cette commission se réunira chaque fois que nécessaire, au moins une fois par an, et lorsque le quart au moins de ses membres en feront la demande.

Elle examinera toute difficulté d'application des clauses du présent accord.

Elle est notamment chargée d'analyser l'évolution de l'emploi, sous le régime du CDD d'usage, dans les branches du spectacle, de rechercher, et de proposer aux partenaires sociaux, tout moyen susceptible de réduire la précarité de l'emploi, compatible avec la bonne marche des entreprises du secteur.

Elle pourra être Saisie par les commissions paritaires d'application et/ou de suivi créées dans le cadre de conventions collectives couvrant une partie du champ du présent accord.

Elle pourra proposer aux partenaires sociaux du spectacle des modifications aux listes d'emplois annexées. Ces modifications devront faire l'objet d'un accord collectif, étendu dans les mêmes conditions que le présent accord.

4. Définition des branches concernées

(Modifié par avenant n° 5 du 8 févr. 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin)

Les signataires conviennent que les listes de fonctions mentionnées au 3.1 ci-dessus, pour lesquelles le CDD d'usage peut être légitime, seront établies selon la nomenclature de branches ci-dessous.

Dans les branches d'activité couvertes par l'accord pour lesquelles une convention collective nationale est d'application étendue, les signataires du présent accord prendront les dispositions permettant d'adapter, par avenant au présent accord, les listes en annexe à celles desdites conventions.

Des conventions collectives, ou des accords de branche ou d'entreprise, peuvent fixer, pour les entreprises concernées, des listes de fonctions, plus réduites que celles établies dans le présent accord, pour lesquelles le recours au CDD d'usage est légitime.

Dans le cas particulier de la branche «Diffusion télévisuelle», les parties conviennent que les entreprises concernées, qui exercent de manière régulière plusieurs types d'activité, pourront recourir au CDD d'usage pour les emplois relevant de listes propres à chacun de ces types d'activité.

Listes des branches :

— production cinématographique et audiovisuelle (92.1A , 92.1B , 92.1C , 92.2B , et 92.4Z pour les agences de presse audiovisuelles) ;

-
- radio (92.2A) ;
 - diffusion télévisuelle (92.2C) :
 - activité de diffusion,
 - activité de production, pour les emplois liés directement à la production d'un programme déterminé ; (se référer à la liste correspondant à la production cinématographique et audiovisuelle),
 - activité de radio (se référer à la liste correspondant à la radio) ;
 - prestations techniques du cinéma et de l'audiovisuel (22.1G pour les studios d'enregistrement sonore, et 92.1D , sauf pour l'activité photochimique des laboratoires de développement et de tirage) ;
 - édition phonographique (22.1G) ;
 - spectacle vivant / lieux fixes de spectacle ;
 - spectacle vivant / entrepreneurs sans lieu fixe ;
 - spectacle vivant / prestataires.

Annexes

Listes des branches :

- production cinématographique et audiovisuelle (92.1A ,92.1B , 92.1C , 92.2B , et 92.4Z pour les agences de presse audiovisuelles) ;
- radio (92.2A) ;
- diffusion télévisuelle (92.2C) :
 - activité de diffusion,
 - activité de production, pour les emplois liés directement à la production d'un programme déterminé (se référer à la liste correspondant à la production cinématographique et audiovisuelle),
 - activité de radio (se référer à la liste correspondant à la radio) ;
- prestations techniques du cinéma et de l'audiovisuel (22.1G pour les studios d'enregistrement sonore, et 92.1D, sauf pour l'activité photochimique des laboratoires de développement et de tirage) ;
- édition phonographique (22.1G) ;
- spectacle vivant / lieux fixes de spectacle ;
- spectacle vivant / entrepreneurs sans lieu fixe ;
- spectacle vivant / prestataires.

Liste des fonctions de l'activité production cinématographique et audiovisuelle

(Résultant de l'avenant n° 4 du 8 févr. 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin)

1^{er} assistant décorateur / décorateur adjoint
1^{er} assistant OPV
1^{er} assistant réalisateur
1^{er} assistant son
2^{ème} assistant décorateur
2^{ème} assistant OPV
2^{ème} assistant réalisateur
2^{ème} assistant son
accessoiriste
accessoiriste effets spéciaux
adjoint au producteur
administrateur adjoint comptable
administrateur de production
agent spécialisé d'émission / conseiller technique / collaborateur artistique
aide de plateau / assistant de plateau
animateur / animateur d'émission
animatronicien

assistant coiffeur
assistant de production
assistant décorateur
assistant ensemblier
assistant maquilleur
assistant monteur / monteur adjoint
assistant monteur adjoint
assistant opérateur du son / assistant chef OPS
assistant OPV
assistant OPV adjoint
assistant de post-production
assistant réalisateur / assistant de réalisation
assistant réalisateur adjoint
assistant régisseur adjoint
assistant son adjoint
assistante scripte adjointe
attaché de production
bruiteur
cadreur / cameraman / OPV / opérateur spécial (steadicamer...) / pointeur
chauffeur de production
chef constructeur
chef costumier
chef de plateau / régisseur de plateau
chef décorateur / architecte décorateur
chef éclairagiste / chef électricien
chef machiniste
chef maquilleur / chef maquilleur posticheur
chef coiffeur perruquier
chef menuisier
chef monteur
chef opérateur de la vision / ingénieur de la vision
chef opérateur du son / ingénieur du son
chef peintre
chef sculpteur décorateur
chef staffeur
coiffeur
coiffeur perruquier
collaborateur littéraire
comptable de production
conducteur de groupe / groupiste
conformateur
conseiller artistique
conseiller technique / conseiller technique à la réalisation
constructeur
copiste
coordinateur d'écriture (script éditeur)
costumier
créateur de costumes / styliste

décorateur / décorateur ensemblier
décorateur exécutant
décorateur peintre / dessinateur en décor
décorateur tapissier
dessinateur en générique
directeur artistique
directeur de collection
directeur de la distribution artistique
directeur de la photo / chef OPV
directeur de post-production / chargé de post-production / superviseur d'effets spéciaux
directeur de production / chargé de production
documentaliste / chercheur
dresseur
éclairagiste / électricien
ensemblier
étalonneur
graphiste vidéo / infographiste
habilleur
illustrateur sonore
lecteur de texte
machiniste
machiniste rippeur
maçon
maquettiste
maquettiste staffeur
maquilleur / maquilleur-posticheur / maquillage et coiffure spéciaux / prothésiste
mécanicien
menuisier
menuisier traceur
métallier
mixeur
monteur
monteur câbleur
monteur son
monteur truquiste
opérateur play-back
opérateur magnétoscope
opérateur magnétoscope ralenti / opérateur d'effets en temps réel
opérateur projectionniste
opérateur prompteur
opérateur régie vidéo / opérateur de voies
opérateur synthétiseur
peintre
peintre décorateur / peintre en décoration
peintre en lettres / faux bois / peintre d'art / peintre patineur
perchman-perchiste
photographe de plateau
preneur du son / opérateur du son

producteur artistique / producteur exécutif
programmeur musical
réalisateur
régisseur / responsable des repérages
régisseur adjoint
régisseur d'extérieur ou de décoration
régisseur d'orchestre
régisseur général
répétiteur de dialogues / directeur de dialogues (coach)
responsable des enfants
rippeur
scripte
sculpteur décorateur
secrétaire de production
serrurier
sous-chef constructeur
sous-chef éclairagiste / sous-chef électricien
sous-chef machiniste
sous-chef menuisier
sous-chef peintre
sous-chef staffeur
staffeur
storyboarder
tapissier décorateur / tapissier en décoration
tapissier-tapissière
technicien vidéo / technicien de maintenance
toupilleur
traducteur
truquiste / technicien truquiste
vidéographe

Production bis - Liste des fonctions du secteur de l'animation

(Résultant de l'avenant n° 3 du 8 févr. 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin)

Filière réalisation (2D/3D)

Réalisateur

Directeur artistique

Directeur d'écriture

Chef story-boarder

1^{er} assistant réalisateur

Story-boarder

2^{ème} assistant réalisateur

Script

Assistant story-boarder

Filière conception

Directeur de modélisation

Chef dessinateur d'animation

Superviseur de modélisation

Chef modèles couleur

Dessinateur d'animation
Infographiste de modélisation
Coloriste modèle
Assistant dessinateur d'animation
Assistant infographiste de modélisation
Assistant modèles couleurs
Filière lay-out (2D/3D)
Directeur lay-out
Chef feuille d'exposition
Chef lay-out
Vérificateur lay-out
Animateur feuille d'exposition
Dessinateur lay-out
Infographiste lay-out
Traceur lay-out
Décteur d'animation
Assistant lay-out
Assistant infographiste lay-out
Filière animation (2D/3D)
Directeur animation
Chef animateur
Responsable des assistants animateurs
Animateur
Animateur adjoint
Chef assistant
Assistant animateur
Animateur retouche temps réel
Intervalliste
Filière décors, rendu et éclairage (2D/3D)
Directeur décor
Directeur rendu et éclairage
Chef décorateur
Superviseur rendu et éclairage
Décorateur
Infographiste rendu et éclairage
Assistant décorateur
Assistant infographiste rendu et éclairage
Filière traçage, colorisation, scan
Chef vérificateur d'animation
Chef vérificateur trace-colorisation
Chef traceur
Chef de la colorisation
Vérificateur d'animation
Vérificateur trace-colorisation
Responsable scan
Traceur
Assistant vérificateur d'animation
Assistant vérificateur trace-colorisation

Préparateur - vérificateur scan
Gouacheur
Opérateur scan
Coloriste
Filière intégration, compositing (2D/3D)
Directeur compositing
Directeur intégration numérique
Chef opérateur banc-titre
Chef intégration numérique
Chef compositing
Cadreur animation
Opérateur compositing
Opérateur intégration numérique
Opérateur banc-titre
Opérateur capture de mouvement
Assistant opérateur banc-titre
Assistant opérateur intégration numérique
Assistant opérateur compositing
Opérateur digitalisation
Filière volume
Chef animateur volume
Chef décorateur volume
Chef opérateur volume
Chef plasticien volume
Chef accessoiriste volume
Chef moulage
Animateur volume
Décorateur volume
Opérateur volume
Plasticien volume
Accessoiriste volume
Technicien effets spéciaux volume
Mouleur volume
Assistant animateur volume
Assistant décorateur volume
Assistant opérateur volume
Assistant plasticien volume
Assistant accessoiriste volume
Assistant moulage
Mécanicien volume
Filière effets spéciaux (2D/3D)
Directeur des effets spéciaux
Directeur des effets visuels numériques
Superviseur des effets spéciaux
Superviseur tournage des effets visuels numériques
Matt Painter
Infographiste des effets spéciaux
Opérateur des effets visuels numériques

Assistant infographiste des effets spéciaux
Assistant des effets visuels numériques
Filière production, régie (2D/3D)
Directeur de production
Directeur technique
Superviseur
Chef de studio
Responsable de post-production
Administrateur de production
Chargé de production
Comptable de production
Régisseur
Planificateur de post-production
Assistant au chef de studio
Secrétaire de production
Assistant à la production
Assistant régisseur
Filière exploitation, maintenance (2D/3D)
Directeur d'exploitation
Responsable d'exploitation
Superviseur transfert numérique
Ingénieur système
Ingénieur réseau
Opérateur système
Opérateur réseau
Opérateur transfert numérique
Assistant d'exploitation
Assistant opérateur transfert numérique
Filière recherche et développement (2D/3D)
Chef de projet recherche et développement
Développeur
Assistant développeur

Liste des fonctions de l'activité radio

Adjoint au producteur
Animateur
Assistant technique d'exploitation
Bruiteur
Assistant/Collaborateur spécialisé d'émission/Intervenant concepteur
Conseiller artistique
Conseiller de programmes
Intervenant spécialisé
Lecteur de texte
Metteur en ondes
Musicien copiste radio
Présentateur
Producteur coordinateur délégué
Producteur délégué radio

Réalisateur radio
Technicien réalisateur
Traducteur
Téléphoniste d'émission

Liste des fonctions de l'activité diffusion télé

(Résultat de l'avenant n° 2 du 8 fév. 2001 étendu par arrêté du 10 juin 2002, JO 16 juin

animateur d'émission
chef monteur
chef opérateur du son / ingénieur du son
collaborateur littéraire
conseiller de programme
directeur de la photo
intervenant concepteur / collaborateur spécialisé d'émission
intervenant spécialisé
monteur
présentateur d'émission
réalisateur
recherchiste / documentaliste

Liste des emplois CDD dit d'usage pour les activités

Prestataires techniques audiovisuelles

(y compris studio d'enregistrement sonore)

(Le 8 septembre 1998)

Fonction

1^{er} assistant décorateur
1^{er} assistant OPV
1^{er} assistant réalisateur
1^{er} assistant son
2^{ème} assistant décorateur
2^{ème} assistant OPV
2^{ème} assistant réalisateur
2^{ème} assistant son
Accessoiriste
Adaptateur
Adjoint au producteur
Administrateur adjoint comptable
Administrateur de production
Agent de duplication vidéo
Agent spécialisé d'émission / Conseiller technique
Aide de plateau / Assistant de plateau
Animateur / Animateur d'émission
Assistant de production
Assistant décorateur
Assistant ensemblier
Assistant maquilleur
Assistant monteur / Monteur adjoint
Assistant OPV
Assistant réalisateur

Attaché / Assistant de post-production
Attaché de production
Boucleur
Cadreur / OPV
Calligraphe / Dactylographe de bandes
Chef constructeur
Chef costumier
Chef d'atelier de production
Chef de plateau / Régisseur de plateau
Chef de production
Chef de projet multimédia
Chef décorateur / Architecte décorateur
Chef éclairagiste / Chef électricien
Chef étalonneur
Chef machiniste
Chef maquilleur / Chef maquilleur posticheur
Chef menuisier
Chef monteur
Chef opérateur de la vision / Ingénieur de la vision
Chef opérateur du son
Chef peintre
Chef sculpteur décorateur
Chef staffeur
Coiffeur
Coiffeur perruquier
Collaborateur littéraire
Comptable de production
Conducteur de groupe / Groupiste
Conseiller artistique / Conseiller de programme
Constructeur
Coordinateur d'antenne
Copiste
Costumier
Créateur de costumes
Dactylographe de bande rythme
Décorateur
Décorateur exécutant
Décorateur peintre
Décorateur tapissier
Dessinateur artistique
Détecteur
Développeur
Directeur artistique
Directeur de la distribution artistique
Directeur de la photographie
Directeur de post-production / Chargé de post-production
Directeur de production / Chargé de production
Documentaliste de production / Rechercheur

Éclairagiste / Électricien
Ensemblier
Étalonneur
Graphiste
Habilleur
Illustrateur sonore
Infographiste
Ingénieur du son
Lecteur de texte
Machiniste
Machiniste-rippeur
Maçon
Maquettiste
Maquettiste staffeur
Maquilleur
Mécanicien
Menuisier
Menuisier traceur
Métallier
Mixeur
Monteur
Monteur câbleur
Monteur son
Monteur truquiste
Opérateur de simulation
Opérateur magnétoscope
Opérateur magnétoscope ralenti
Opérateur projectionniste
Opérateur prompteur
Opérateur régie vidéo
Opérateur son
Opérateur synthétiseur
Opérateur télécinéma
Peintre
Peintre décorateur
Peintre en lettres / Faux bois / Peintre d'art / Peintre patineur
Perchiste
Photographe de plateau / Photographe
Pointeur vidéo
Poursuiteur
Preneur de son / Opérateur du son
Présentateur
Programmateur musical
Réalisateur
Régisseur
Régisseur adjoint
Régisseur d'extérieur
Régisseur d'orchestre

Répétiteur de dialogues
Script
Sculpteur décorateur
Secrétaire de production
Serrurier
Sous-chef constructeur
Sous-chef électricien / éclairagiste
Sous-chef machiniste
Sous-chef menuisier
Sous-chef peintre
Sous-chef staffeur
Staffeur
Synchronisateur
Tapissier
Tapissier décorateur
Technicien de reportage
Technicien vidéo
Toupilleur
Traducteur
Truquiste

Prestataires bis - Fonctions dans l'animation

Fonction

Animateur
Assistant animateur
Assistant lay-out
Assistant opérateur banc-titre
Assistant opérateur modélisation 3D
Assistant vérificateur
Chef animateur
Chef coloriste
Chef d'équipe animation 3D
Chef lay-out
Chef modélisateur 3D
Chef opérateur banc-titre
Chef palettiste décorateur 3D
Chef programmeur 3D
Chef traçage-gouachage
Chef vérificateur
Coloriste
Décorateur d'animation
Designer 3D
Dessinateur d'animation
Dessinateur de plan de modélisation
Détecteur sons (parole ou musique)
Directeur de l'animation
Directeur technique 3D
Gouacheur
Graphiste sur palette

Intervalliste
Lay-out man
Metteur au net / Cleaner
Opérateur banc-titre
Opérateur capture de mouvement
Opérateur modélisation 3D
Opérateur scan
Opérateur tournage informatique
Opérateur transfert d'images 3D
Programmeur 3D
Rédacteur de la feuille d'exposition
Régisseur de studio d'animation
Responsable calcul d'images 3D
Responsable effets spéciaux 3D
Story-boarder (ou assistant de découpage)
Traceur
Traceur machine / Opérateur photocopieur
Vérificateur

Industrie phonographique code NAF 221 G

1^{er} assistant son
2^{ème} assistant son
Animateur
Assistant de production / Adjoint au producteur
Assistant monteur / Monteur adjoint
Assistant opérateur du son / Assistant du son
Assistant réalisateur
Assistant styliste
Attaché / Assistant post-production
Attaché de production
Chargé de production
Chauffeur de production
Chef coiffeur / Chef coiffeur perruquier
Chef costumier
Chef de plateau / Régisseur de plateau
Chef décorateur / Architecte décorateur
Chef maquilleur / Chef maquilleur posticheur
Chef monteur
Chef opérateur du son / Ingénieur du son
Chef opérateur programmation / Ingénieur programmation
Coiffeur / Coiffeur perruquier
Créateur de costumes
Conseiller artistique
Conseiller technique
Costumier
Décorateur
Développeur
Directeur artistique
Directeur de production

Disque Jockey
Graphiste
Habilleur
Iconographe
Illustrateur
Illustrateur sonore
Machiniste
Maquettiste
Maquilleur
Mixeur
Monteur
Monteur son
Musicien copiste / Copiste musical
Opérateur programmation
Peintre
Photographe
Preneur de son / Opérateur du son
Programmateurs musical
Réalisateur
Réalisateur artistique
Rédacteur
Régisseur
Régisseur de tournées / Tour manager
Régisseur d'extérieur
Régisseur d'orchestre
Régisseur général
Régisseur son
Répétiteur
Secrétaire de production
Sonorisateur
Styliste
Technicien instruments / Technicien backliner
Technicien lumière
Technicien plateau
Technicien son
Tourneur de pages
Traducteur

Emplois liés à la production de vidéogrammes uniquement

1^{er} assistant OPV
1^{er} assistant réalisateur
2^{ème} assistant OPV
2^{ème} assistant réalisateur
Accessoiriste
Administrateur adjoint comptable
Administrateur de production
Aide de plateau / Assistant de plateau
Assistant : cadreur / cameraman / OPV
Assistant coiffeur

Assistant de la distribution artistique
Assistant décorateur
Assistant ensemblier
Assistant maquilleur
Bruiteur
Cadreur / Caméraman / OPV
Calligraphe / Calligraphe copiste / Dactylo de bande
Chef constructeur
Chef électricien / Chef éclairagiste
Chef machiniste
Chef menuisier
Chef peintre
Chef sculpteur décorateur
Chef staffeur
Collaborateur littéraire / Conseiller spécialisé
Comptable de production
Conducteur de groupe / groupiste
Constructeur
Coordinateur d'écriture (script éditeur)
Décorateur exécutant
Dessinateur artistique
Directeur de la distribution artistique
Directeur de la photo / Chef OPV
Directeur de post-production / Chargé de post-production
Documentaliste / Recherchiste
Électricien / Éclairagiste
Ensemblier
Étalonneur
Graphiste vidéo / Infographiste
Ingénieur de la vision
Lecteur de texte
Machiniste rippeur
Maçon
Maquettiste staffeur
Mécanicien
Menuisier
Menuisier traceur
Métallier
Monteur câbleur
Monteur truquiste
Opérateur magnétoscope
Opérateur magnétoscope ralenti
Opérateur projectionniste
Opérateur prompteur
Opérateur régie vidéo
Opérateur synthétiseur
Peintre décorateur
Peintre en lettres / Faux bois / Peintre d'art / Peintre patineur

Perchman-perchiste
Présentateur
Producteur / Délégué du producteur / Producteur artistique
Régisseur adjoint
Répétiteur de dialogues / Directeur de dialogues (coach)
Script
Sculpteur décorateur
Serrurier
Sous-chef constructeur
Sous-chef éclairagiste / Sous-chef électricien
Sous-chef machiniste
Sous-chef menuisier
Sous-chef peintre
Sous-chef straffeur
Staffeur
Tapissier
Tapissier décorateur
Technicien vidéo
Toupilleur
Truquiste

Liste n° 1

Fonctions exercées dans les lieux fixes de spectacles aménagés pour des représentations publiques dans le cadre de leur activité de production et/ou de diffusion de spectacles vivants pour lesquels le recours au CDD d'usage peut être légitime

Conception - Création :

Collaborateur artistique du metteur en scène / du chorégraphe
Dramaturge
Scénographe

Production - Tournée :

Administrateur de production
Attaché de production / Chargé de production
Conseiller (ère) technique
Répétiteur/souffleur

Régie :

Régisseur / Régisseur de production
Régisseur de scène / Régisseur d'équipement scénique
Régisseur d'orchestre

Son :

Concepteur du son / Ingénieur du son / Réalisateur son
Régisseur son
Opérateur son / Preneur de son
Technicien son
Technicien console
Monteur son

Lumière :

Concepteur des éclairages / Éclairagiste / Réalisateur lumière
Régisseur lumière
Opérateur lumière - Pupitreux

Technicien lumière

Électricien

Poursuiveur

Décor :

Architecte décorateur

Décorateur

Accessoiriste

Tapissier de théâtre

Ensemblier

Menuisier de théâtre

Peintre décorateur

Peintre de théâtre

Sculpteur de théâtre

Serrurier / Serrurier métallier

Staffeur

Machinerie - Structure :

Machiniste / Constructeur

Artificier - Technicien de pyrotechnie

Vidéo/Image :

a) Diffusion vidéo-image

Ingénieur de la vision

Régisseur audiovisuel

Chef opérateur

Cadreur

Opérateur vidéo

Technicien vidéo

Projectionniste

Prompteur

Script

b) Production audiovisuelle / vidéo-images

(voir liste production audiovisuelle)

Costumes :

Décorateur-costume / réalisateur des costumes

Costumier

Tailleur / Couturière

Teinturier coloriste de spectacle

Lingère / Repasseuse / Retoucheuse

Plumassier(ère) de spectacles

Chapelier / Modiste de spectacles

Bottier

Habilleur

Armurier

Maquillage - Coiffure :

Réalisateur des coiffures, des perruques

Réalisateur des maquillages, des masques

Maquilleur

Posticheur

Coiffeur

Perruquier

Autres techniciens :

Techniciens effets spéciaux

Technicien backline

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des fonctions de base désignées ci-dessus.

Définition de la branche «spectacle vivant» et liste des fonctions pour lesquelles le recours au contrat à durée déterminée d'usage peut être légitime dans cette branche

I- Définition de la branche «spectacle vivant»

Le spectacle vivant est divisé en deux sous-branches :

— les producteurs et les diffuseurs de spectacles divisés en deux sous-secteurs :

- les lieux fixes des spectacles aménagés pour des représentations publiques dans le cadre de leur activité de production et/ou de diffusion de spectacles vivants ;
- les entrepreneurs de spectacles, producteurs, entrepreneurs de tournées et/ou diffuseurs n'exploitant pas leur activité dans un lieu fixe de spectacles vivants ;

Sont considérés comme producteurs de spectacles et entrepreneurs de tournées, les entrepreneurs qui ont la responsabilité d'un spectacle et notamment celle d'employeur à l'égard du plateau artistique. En outre, les producteurs de spectacles choisissent et montent les spectacles. Ils coordonnent les moyens humains, financiers, techniques et artistiques nécessaires.

Sont considérés comme diffuseurs, les entrepreneurs de spectacles vivants et les entrepreneurs de tournées, autres que ceux visés ci-dessus, qui ont la charge, dans le cadre d'un contrat d'entreprise, de l'accueil du public, de la sécurité des spectacles et éventuellement de la billetterie.

— les prestataires de services.

Entrent dans le champ d'application de l'accord, les entreprises qui cumulent les deux critères suivants :

1^{er} critère

Pour ce qui concerne la première sous-branche, les entreprises dont l'activité principale est la production de spectacles vivants, la production de tournées de spectacles vivants et/ou la diffusion de spectacles vivants devront être titulaires de la licence d'entrepreneur de spectacles telle que définie l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles.

Exception : les régies des collectivités publiques non assujetties à l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles mais dont le code NAF est l'un de ceux indiqués dans le paragraphe «2^{ème} critère» ainsi que les diffuseurs.

Cette exception ne sera plus de mise lors de la divulgation de l'ordonnance de 1945 modifiée qui sera adoptée prochainement par l'Assemblée Nationale, les régies des collectivités publiques et les diffuseurs entrant alors dans le champ d'application de l'ordonnance modifiée.

Une période transitoire d'un an sera appliquée à compter de la promulgation du décret d'application de l'ordonnance de 1945 modifiée afin de permettre aux entreprises de se mettre en règle avec les nouveaux textes.

Pour ce qui concerne la deuxième sous-branche, les entreprises devront être titulaires du label «prestataires de services du spectacle vivant» et intervenir pour la réalisation d'un spectacle vivant ou d'une manifestation du type convention ou événementiel, avec présence d'un public et mise en œuvre des techniques spécifiques au spectacle. Par techniques spécifiques au spectacle, il est entendu de manière restrictive les techniques liées :

- au son,
- à la lumière,
- aux machineries et structures nécessaires à la mise en scène d'un spectacle,
- aux décors, aux costumes, au maquillage,
- aux projections d'images, de vidéo et de laser,
- à la mise en service des instruments de musique sur scène.

Ce label commençant à se mettre en place, cette condition sera appliquée un an après la signature du protocole d'accord.

2^{ème} critère

Les entreprises entrant dans le champ d'application des deux sous-branches définies en préambule devront être titulaires du ou des codes NAF suivants :

1^{ère} sous-branche

1.1 : Les lieux fixes de spectacles aménagés pour des représentations publiques dans le cadre de leur activité de production et/ou de diffusion de spectacles vivants :

— Code 92.3D «Gestion de salles de spectacles» qui comprend l'exploitation de :

— salles de concerts, de théâtres, music-hall et autres salles de spectacles ;

— cabarets, cafés théâtres, cafés concerts, etc.;

— maisons de la culture et d'équipements polyvalents à dominante culturelle.

1.2 : Les entrepreneurs de spectacles, producteurs, entrepreneurs de tournées et/ou diffuseurs n'exploitant pas leur activité dans un lieu fixe de spectacles :

— Code 92.3A «Activités artistiques» qui comprend les activités des ensembles permanents non liés à une salle : troupes, orchestres, compagnies, etc. ainsi que les activités de création de spectacles : danse, théâtre, concert, opéra, etc.

— Code 92.3B «Services annexes aux spectacles» qui comprend la production, l'organisation et la promotion de spectacles.

— Code 92.3F «Manèges forains et parcs d'attraction».

— Code 92.3H «Bals et discothèques».

— Code 92.3J «Autres spectacles» qui comprend les spectacles de cirques et de marionnettes.

— Les employeurs des régies des collectivités publiques non assujettis à l'ordonnance de 1945 mais dont le code NAF est l'un des suivants : 92.3A, 92.3B et 92.3D (voir paragraphe ci-dessus relatif à ces employeurs).

Il est précisé que la «branche spectacle vivant» qui vient d'être décrite ne recouvre pas l'ensemble du champ. Le présent accord est délimité par le champ des organisations syndicales d'employeurs signataires. Toutefois, les salariés du spectacle vivant exercent également leur profession dans des secteurs d'activité qui ne sont pas visés dans le présent accord, les signataires n'étant pas habilités à les représenter.

2^{ème} sous-branche : les prestataires de services

Code 92.3B «Services annexes du spectacle» qui comprend les services techniques spécialisés, machinerie, costumes, décoration, éclairage, sonorisation, etc.

II- Liste des fonctions pour lesquelles le recours au contrat à durée déterminée d'usage peut être légitime

Ces listes sont établies selon les nomenclatures des fonctions existantes dans la branche définie ci-dessus.

II.1 - Liste des fonctions pour lesquelles le contrat à durée déterminée d'usage peut être légitime dans la sous-branche «producteurs, entrepreneurs de tournées et diffuseurs de spectacles vivants» :

II.1.1 : sous-secteur lieux fixes de spectacles aménagés pour des représentations publiques dans le cadre de leur activité de production et/ou de diffusion de spectacles vivants (cf liste numéro 1).

II.1.2 : sous-secteur entrepreneurs de spectacles, producteurs, entrepreneurs de tournées et/ou diffuseurs n'exploitant pas leur activité dans un lieu fixe de spectacles vivants (cf liste numéro 2).

II.2 - Liste des fonctions pour lesquelles le contrat à durée déterminée d'usage peut être légitime dans la sous-branche «prestataires de services» (cf liste numéro 3).

Liste n° 2

Fonctions pour lesquelles le contrat à durée déterminée d'usage peut être légitime dans le sous-secteur entrepreneurs de spectacles, producteurs, entrepreneurs de tournées et/ou diffuseurs n'exploitant pas leur activité dans un lieu fixe de spectacles vivants

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous.

Conception - Création :

Dramaturge

Scénographe

Metteur en piste (cirques)

Production - Tournée :

Directeur de production

Administrateur de production

Attaché de production/Chargé de production

Administrateur de tournée

Conseiller technique

Répétiteur/souffleur

Régie :

Régisseur général

Régisseur

Régisseur de scène, de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement)

Directeur technique

Technicien de maintenance en tournée

Technicien de plateau

Électricien

Son :

Concepteur son/Ingénieur du son/Réalisateur son

Régisseur son

Opérateur son/preneur de son

Technicien son

Technicien console

Monteur son

Lumière :

Concepteur lumière/des éclairages/Éclairagiste/Réalisateur lumière

Régisseur lumière

Opérateur lumière - Pupitreux

Technicien lumière

Poursuiveur

Décor :

Architecte-décorateur

Décorateur

Peintre décorateur

Peintre de théâtre

Accessoiriste

Tapissier de théâtre

Ensemblier

Menuisier de théâtre

Sculpteur de théâtre

Serrurier/Scutier métallier

Staffeur

Machinerie - Structure :

Machiniste/constructeur machiniste

Technicien de structure

Accrocheur (rigger)

Monteur de structure

Technicien hydraulique

Artificier/technicien de pyrotechnie

Vidéo/Images :

a) Diffusion vidéo-images :

Ingénieur de la vision

Régisseur audiovisuel

Chef opérateur

Cadreur

Opérateur vidéo

Technicien vidéo

Projectionniste

Réalisateur

Opérateur image - Pupitreux

Technicien image

Prompteur

Script

b) Production audiovisuelle - vidéo - images :

(voir liste production audiovisuelle)

Costumes :

Décorateur costumes/Réalisateur costumes

Costumier

Tailleur/Couturière

Teinturier coloriste de spectacles

Lingère/Repasseuse/Retoucheuse

Plumassier (ère) de spectacles

Chapelier/Modiste de spectacles

Bottier

Habilleur

Armurier

Maquillage - Coiffure :

Réalisateur coiffures, perruques

Réalisateur maquillages, masques

Maquilleur

Posticheur

Coiffeur

Perruquier

Autres techniciens :

Technicien effets spéciaux

Technicien groupe électrogène

Technicien instruments

Technicien de sécurité (cirques)

Liste n° 3

Fonctions pour lesquelles le contrat à durée déterminée d'usage peut être légitime dans la sous-branche des prestataires de services du spectacle vivant

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous.

Régie :

Régisseur général

Régisseur de scène, de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement)

Directeur technique

Régisseur plateau

Technicien de maintenance en tournée

Technicien de plateau

Électricien

Son :

Concepteur son/Ingénieur du son/Réalisateur son

Régisseur son
Régisseur plateau son
Opérateur son/preneur de son
Technicien son
Technicien console
Technicien instruments de musique (backline)
Monteur son

Lumière :

Concepteur lumière/des éclairages/Éclairagiste/Réalisateur lumière
Régisseur lumière
Opérateur lumière - Pupitreur
Technicien lumière
Poursuiveur

Décor :

Architecte-décorateur
Décorateur
Scénographe
Peintre décorateur
Peintre patineur
Peintre de théâtre
Accessoiriste
Tapissier de théâtre
Ensemblier
Menuisier de théâtre
Sculpteur de théâtre
Serrurier/Serrurier métallier
Staffeur

Machinerie - Structure :

Machiniste/constructeur machiniste
Technicien de structure - constructeur
Accrocheur (rigger)
Monteur de structure
Technicien hydraulique

Vidéo/Images :

a) Diffusion vidéo-images :

Ingénieur de la vision
Régisseur audiovisuel
Cadreur
Opérateur vidéo
Technicien vidéo
Projectionniste
Réalisateur

Opérateur image - Pupitreur
Technicien image

b) Production audiovisuelle - vidéo :
(voir liste production audiovisuelle)

Costumes :

Décorateur costumes/Réalisateur costumes

Costumier
Tailleur/Couturière
Teinturier coloriste de spectacles
Lingère/Repasseuse/Retoucheuse
Chapelier/Modiste de spectacles
Bottier
Habilleur
Armurier

Maquillage - Coiffure :

Réalisateur coiffures, perruques
Réalisateur maquillages, masques
Maquilleur
Posticheur
Coiffeur
Perruquier

Autres techniciens :

Technicien effets spéciaux
Technicien groupe électrogène
Concepteur pyrotechnie
Technicien pyrotechnie
Artificier

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Accord du 29 décembre 1991

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ;
Union des producteurs de films ;
Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;
Syndicat national de la production audiovisuelle ;
Syndicat des producteurs de films publicitaires ;
Syndicat des producteurs de films d'animation ;
Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
Chambre syndicale du doublage et de la postsynchronisation des œuvres audiovisuelles ;
Syndicat national de la vidéocommunication ;
Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision ;
Confédération nationale de la publicité audiovisuelle.*

Association des producteurs de cinéma (APC) (Adhésion par lettre 18 déc. 2008)

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT-av, reconnu représentatif au titre de l'article L. 133-1 du code du travail) ;
Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel, de l'action culturelle CGT ;
Fédération de la communication CGC ;
Fédération FO des syndicats du spectacle, de la presse et de l'audiovisuel ;
Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CFDT ;*

Fédération de l'alimentation, du spectacle et des prestataires de services CFTC ;
Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision CGT ;
Syndicat des réalisateurs et créateurs du cinéma, de la télévision et de l'audiovisuel.

Article 1

Les personnels techniques intermittents cadres et non cadres salariés par les entreprises participant à la production d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles bénéficient d'un régime de retraite complémentaire sur la base du taux contractuel de 4 p. 100, taux minimal obligatoire prévu par l'accord national de retraite du 8 décembre 1961.

En raison de la nature intermittente de l'activité économique de la production cinématographique et de l'audiovisuel, ces salariés se trouvent - comparativement à des salariés exerçant un emploi permanent - défavorisés au moment de la prise d'effet de leurs retraites, notamment en ce qui concerne l'allocation vieillesse versée par la sécurité sociale.

En conséquence, les parties soussignées conviennent de majorer le taux des cotisations de retraite complémentaire pour les personnels techniques intermittents, cadres et non-cadres, tels que définis par le texte de la délibération 9 A prise pour l'application de l'accord du 8 décembre 1961, à savoir : les personnels non titulaires d'un contrat à durée indéterminée prévoyant une période d'emploi de douze mois consécutifs ou plus.

Article 2

Le taux contractuel des cotisations versées à la Capricas (Caisse de prévoyance et de retraite de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel) au titre du régime de retraite complémentaire que cette institution est seule habilitée à gérer sera de :

- 5 p. 100 au 1^{er} janvier 1992,

- 6 p. 100 au 1^{er} janvier 1993,

50 p. 100 étant à la charge des employeurs et 50 p. 100 à celle des salariés.

Article 3

Les salaires sont soumis à des cotisations dans les conditions ci-après :

- pour les bénéficiaires de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 : dans la limite de la fraction de rémunération égale au plafond du régime vieillesse de la sécurité sociale déterminé prorata temporis ;

- pour les non-bénéficiaires de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 : dans la limite de trois fois le plafond annuel du régime vieillesse de la sécurité sociale.

Article 4

Les droits acquis au titre des services accomplis dans des entreprises en activité, ou ayant cessé leur activité avant le 31 décembre 1991, par les salariés actifs et les anciens salariés (radiés et retraités) seront majorés gratuitement en fonction du taux contractuel de cotisation fixé à l'article 2 du présent accord, après résultats de la pesée professionnelle effectuée, telle que prévu par le règlement intérieur de l'Arrco modifié par la délibération 27 A du 29 juin 1988.

Les revalorisations des allocations de retraite prendront effet au 1^{er} juillet de chaque exercice suivant la mise en application des nouveaux taux, ce délai étant nécessaire à la constitution de la participation à la réserve commune de l'Arrco.

Article 5

Les signataires du présent accord le soumettront, en vue de son extension, au ministère des affaires sociales conformément aux articles L. 731-9 et L. 731-10 du code de la sécurité sociale.

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Accord du 16 juin 2008

[Étendu par arr. 22 oct. 2008, JO 31 oct. applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 2, 18 déc. 2009, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arr. d'extension

Mod. par Avenant n° 3, 16 juin 2011, étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

STP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT FO ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 22 déc. 2011, étendu par arr. 16 nov. 2012, JO 1^{er} déc., applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

FNSA ;

FASAP ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 18 déc. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CGT ;

CFTC ;

CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 14 avr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CGT ;

CGC ;

FCTC.

Mod. par Avenant n° 7, 6 sept. 2021, étendu par arr. 21 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Avenant n° 8, 21 mai 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Préambule

De longue date, les organisations patronales et salariales représentatives au sein des branches du spectacle ont pris conscience de la situation particulière des salariés intermittents liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année et à l'alternance de périodes d'activité et d'inac-

tivité.

Ces spécificités rendent particulièrement difficile, pour ces derniers, l'accès à une couverture collective de prévoyance continue et pérenne, notamment en matière de complémentaire santé. C'est pour cette raison que les parties signataires du présent accord ont mis en place en décembre 2006 des garanties de prévoyance au profit exclusif des intermittents du spectacle. Dans un premier temps, ces derniers ont bénéficié d'une couverture contre les risques de décès et d'invalidité permanente totale. Puis, comme convenu à cette époque, les organisations représentatives se sont à nouveau réunies afin d'instituer des garanties complémentaires de remboursement des frais de santé en remplacement de la garantie infirmité permanente, laquelle avait été mise en œuvre pour une durée temporaire.

Les objectifs poursuivis pour l'instauration de ce régime complet sont, notamment, les suivants :

- offrir aux intermittents du spectacle une couverture collective de prévoyance, y compris pendant les périodes d'inactivité;
- obtenir la meilleure mutualisation des risques possible au niveau interbranches ;
- proposer aux intermittents du spectacle l'accès à des garanties de bon niveau moyennant un coût préférentiel;
- organiser une solidarité entre les entreprises employant des intermittents du spectacle et les intermittents eux-mêmes, via la constitution d'un «Fonds collectif du spectacle pour la santé».

C'est dans ce contexte que les organisations représentatives se sont réunies pour modifier l'«accord collectif instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle» conclu le 20 décembre 2006 et lui substituer les dispositions suivantes, en application de l'article L. 2261-8 du Code du travail. Tel est l'objet du présent avenant.

Il est rappelé que les salariés permanents employés par les entreprises relevant des branches professionnelles du spectacle demeurent régis par les conventions collectives nationales applicables en leur sein, notamment le cas échéant en matière des garanties collectives de prévoyance.

Chapitre I

Dispositions communes

Article I.1er

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place une couverture collective au profit des intermittents du spectacle en matière de décès, d'invalidité permanente totale, ainsi que les frais de santé complémentaires à la Sécurité sociale.

Il organise l'adhésion de toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle vivant, à l'audio-visuel et à l'édition phonographique, au régime de prévoyance «décès» et «frais de santé» institué au profit de leurs salariés intermittents du spectacle.

Il modifie l'«accord collectif instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle» conclu le 20 décembre 2006 et lui substitue les dispositions suivantes, en application de l'article L. 2261-8 du Code du travail.

Article I.2

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 7, 6 sept. 2021, étendu par arr. 21 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FESAC.

Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE CGC.

I.2.1

Entreprises concernées

(Avenant n° 7, 6 sept. 2021, étendu) Le présent accord est applicable aux entreprises qui ont pour activité principale une activité rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel et à l'édition phonographique, situées en métropole ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Sont ainsi notamment désignées les entreprises relevant des champs conventionnels suivants :

- l'édition phonographique
- les prestataires techniques au service de la création et de l'événement
- la production audiovisuelle
- la production cinématographique
- la production de films d'animation
- la radiodiffusion
- le spectacle vivant privé
- le spectacle vivant subventionné
- la télédiffusion

Caractérisés par code de la nomenclature NAF suivants : 59.11 A , 59.11 B , 59.11 C , 59.20 Z (à l'exclusion de l'édition musicale), 59.12 Z , 60.10 Z , 90.01 Z , 90.02 Z , 90.04 Z , 60.20 A , 60.20 B , ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des intermittents du spectacle, quelle que soit la nature de leur activité. À ce titre, les congés payés versés par l'intermédiaire de la Caisse des Congés Spectacle seront soumis à cotisations à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

I.2.2 Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des Annexes 8 et 10 au Régime d'assurance chômage.

Ils seront ci-après dénommés les «intermittents du spectacle».

Article I.3 Mutualisation du risque

I.3.1 Adhésion obligatoire des entreprises

L'adhésion de toutes les entreprises visées à l'article I.2.1 auprès de l'organisme assureur désigné à l'article I.3.2 résulte du présent accord et revêt un caractère strictement obligatoire. Pour la bonne règle, les entreprises doivent régulariser administrativement l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme désigné, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du Code de la Sécurité sociale, dûment rempli.

I.3.2 Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, et au regard des objectifs visés en préambule, les parties au présent accord ont décidé de confier la garantie des risques «décès», «invalidité permanente totale» et «remboursement des frais de santé» à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

En conséquence, les conditions générales applicables pour le régime faisant l'objet du présent accord sont celles de l'assureur désigné, assorties des conditions particulières résultant des dispositions prévues au chapitre 2 et 3 ci-après.

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et en tout état de cause, au plus tard au cours de la 5^{ème} année d'application de l'accord, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette modification ne pourrait prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la remise en cause serait intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de deux mois.

Article I.4 Information

Conformément à l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article I.3.2 ci-dessus remettra à chaque employeur une notice d'information qui définit les garanties souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les conditions de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les parties rappellent que les entreprises adhérentes sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque

intermittent du spectacle qu'elles emploient.

Les dispositions du présent accord seront intégrées au site internet Audiens dédié à la protection sociale des «intermittents du spectacle».

Article I.5 **Comité paritaire de suivi**

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître la nécessité de préserver la pérennité du dispositif de protection sociale faisant l'objet du présent accord.

En conséquence, Il a été créé un comité paritaire de suivi de l'accord composé des parties signataires, à savoir un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations signataires désignés par la FESAC. Le comité désignera en son sein un président et un vice-président, appartenant l'un au collège des salariés, l'autre au collège des employeurs.

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, Il étudie l'évolution du présent régime, et notamment celle du nombre d'intermittents du spectacle adhérents et de leur consommation médicale. Il assure également un suivi de l'alimentation et de l'utilisation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé». Chaque année, il fixe le montant de la participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» dans les conditions de l'article III.3.2.2 du chapitre 3 ci-dessous.

En cas de désengagement de la Sécurité sociale, il étudie les conséquences sur le régime et la possibilité de participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé».

C'est à ce comité paritaire de suivi, en charge de l'étude et de l'analyse des conditions d'assurances, des équilibres techniques, des éventuelles mesures requises par ces analyses, que seront présentés chaque année les comptes de résultats des régimes.

En fonction des constats et au regard notamment du rapport transmis par l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance, le comité paritaire de suivi peut proposer l'aménagement des dispositions du présent accord.

Le comité paritaire de suivi sera également chargé d'industrie et d'arbitrer tous litiges ou difficultés d'interprétation intervenant dans l'application des présents régimes. Il est habilité à prendre toute décision sur les sujets définis dans l'accord et dans le respect de l'esprit de celui-ci.

Ce comité, et plus particulièrement son président et son vice-président, concluent pour le compte de la profession le (les) contrat(s) collectif(s) auprès d'Audiens prévoyance, ainsi que tous les avenants susceptibles d'être proposés par cet organisme assureur, après examen du Comité paritaire de suivi, dans le respect de l'esprit du présent accord.

Article I.6 **Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les organisations signataires à l'occasion d'une révision de l'accord notamment, les prestations en cours de service seront maintenues par l'ancien assureur à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, le changement d'organisme assureur ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations de rente suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées dans le présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Par ailleurs, les réserves du régime telles que définies dans le contrat souscrit auprès de l'organisme assureur, pourront être transférées au nouvel assureur. Les conditions de ce transfert seront validées par le Comité de suivi.

Chapitre II **Garanties «décès» et «invalidité permanente totale»**

Article II.1er **Adhésion des salariés**

L'affiliation au contrat des salariés définis à l'article I.2.2 du chapitre 1^{er} est obligatoire.

Article II.2 **Financement des garanties «décès» et «invalidité permanente totale»**

Mod. par Avenant n° 7, 6 sept. 2021, étendu par arr. 21 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de mettre en œuvre des conditions tarifaires pérennes en regard des garanties assurées. Compte tenu des spécificités de la population assurée, les taux de cotisation indiqués ci-dessous intègrent une marge de risque prudente.

En outre, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'organiser une mutualisation des ressources et des résultats techniques du régime de prévoyance entre les cadres et les non-cadres.

II.2.1

Financement des garanties pour les salariés cadres

Il faut entendre par «salariés cadres» les salariés relevant de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (c'est-à-dire les salariés relevant des anciens articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947).

La cotisation servant au financement des garanties de prévoyance s'élève à un montant correspondant à 1 % du salaire (y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la Caisse des Congés Spectacle), calculé dans la limite de la tranche 1 («T1»).

La cotisation est répartie de la manière suivante entre l'employeur et les salariés cadres :

Assiette	Part Patronale	Part salariale	Cotisation totale
Salaire T1	0,88 %	0,12 %	1 %

Pour information, la tranche 1 «T1» = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond de la Sécurité sociale.

II.2.2

Financement des garanties pour les salariés non-cadres

Il faut entendre par «salariés non-cadres» les salariés ne relevant pas de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (c'est-à-dire les salariés ne relevant pas des anciens articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC du 14 mars 1947).

La cotisation servant au financement des garanties de prévoyance s'élève à un montant correspondant à 0,46 % du salaire (y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la Caisse des Congés Spectacle), calculé dans la limite de la tranche 1 («T1»).

La cotisation est répartie de la manière suivante entre l'employeur et les salariés non-cadres :

Assiette	Part Patronale	Part salariale	Cotisation totale
Salaire T1	0,34 %	0,12 %	0,46 %

Pour information, la tranche 1 «T1» = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Article II.3

Mode de gestion et d'établissement des comptes de résultats

Les comptes de résultats sont établis par l'assureur désigné (cf. chapitre 1^{er} article I.3.2 ; en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90.769 du 30 août 1990, lesdits comptes sont transmis au comité paritaire de suivi au plus tard le 31 août suivant l'exercice d'assurance clos.

Les parties signataires précisent que le régime faisant l'objet du présent accord fait l'objet au plan des résultats d'un compte de résultats avec une provision pour participation aux excédents.

Article II.4 Garanties

II.4.1 Conditions du bénéfice des garanties

Pour les branches du spectacle déjà couvertes, les nouvelles garanties annulent et remplacent les garanties ayant pu être mises en place antérieurement.

Les prestations sont versées en application du contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme d'assurance désigné (voir chapitre 1^{er} article I.3.2) dès lors qu'il a été cotisé au moins une fois pour l'intermittent du spectacle au titre du présent régime de prévoyance au cours des 24 derniers mois civils ayant précédé la survenance du sinistre.

II.4.2 Définition du salaire de base

Le salaire de base pris en considération est le salaire annuel limité à la tranche A soumis à cotisation au titre du régime, au cours des 12 mois civils précédant le sinistre ou la moyenne annualisée des 24 derniers mois civils, l'assiette la plus favorable étant retenue.

Pour les intermittents du spectacle pour lesquels le décès (ou l'invalidité permanente totale) intervient postérieurement à une période d'arrêt de travail indemnisée par la Sécurité sociale n'ayant pas donné lieu à cotisation au régime de prévoyance, le salaire de base pris en compte sera le salaire de base tel que défini ci-dessus et précédant la date de l'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale, revalorisé conformément au règlement de l'organisme assureur désigné, entre la date d'arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale et la date du sinistre.

II.4.3 Prestations garanties

Les prestations mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont détaillées ci-dessous :

Garanties	Option 1	Option 2
Capital décès toutes causes (quelle que soit la situation de famille de l'assuré)	600 % salaire de base	450 % salaire de base
Capital supplémentaire aux orphelins de père et de mère	600 % salaire de base	450 % salaire de base
Rente éducation annuelle par enfant (versée jusqu'à 21 ans ou 26 ans si études)	Non garantie	15 % salaire de base par enfant et par an (les rentes sont revalorisées tous les ans conformément au règlement de l'organisme assureur désigné).
Invalidité Permanente totale	Versement par anticipation du capital décès et/ou des rentes éducation selon l'option retenue ; le versement anticipé du capital met fin à la garantie décès	

II.4.4 Prestations minimales

Pour les salariés justifiant :

— soit de 24 jours de travail ou cachets effectifs dans les 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le sinistre ;

— soit de 48 jours de travail ou cachets effectifs au cours des 24 derniers mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le sinistre ;

Les prestations minimales seront versées. Elles seront calculées sur un salaire de base égal 65 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

II.4.5 Choix de l'option

Le choix de l'option est laissé au bénéficiaire, dans les deux mois qui suivent la survenance du sinistre ; à défaut de choix exprimé dans le délai rappelé ci-avant ou, en présence de plusieurs bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux, les prestations seront versées en application de l'option 1.

II.4.6 Invalidité permanente totale

En cas d'invalidité telle que définie au contrat d'assurances souscrit auprès de l'organisme d'assurance désigné à

l'article I.3.2 du chapitre 1, les prestations prévues en cas de décès (capital ou capital minoré et rentes éducation) peuvent lui être versées à sa demande de façon anticipée.

Ce versement met fin à la garantie décès. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

Article II.5 **Action sociale**

En fonction du solde de la provision pour participation aux excédents, et dans les conditions fixées dans son règlement intérieur, le comité paritaire de suivi pourra décider d'une dotation sociale.

Ce prélèvement aura pour objet de traiter des cas relevant de l'action sociale, et notamment de demandes en cas d'infirmité permanente professionnelle. Les décisions du comité paritaire de suivi seront arrêtées sur la base, notamment, des critères alternatifs suivant :

- état des revenus du bénéficiaire,
- perte des revenus liés à cette infirmité,
- préjudice professionnel,
- taux d'infirmité permanente,
- situation de famille...

Article II.6 **Solde du compte de résultats du risque Infirmité**

Le solde du compte de résultats du risque infirmité sera arrêté au 31 décembre de l'exercice au cours duquel cette garantie sera résiliée.

Le montant de la provision d'égalisation déterminée à l'issue de ce compte de résultats sera transféré au «Fonds collectif du spectacle pour la santé».

À l'issue d'une période de 3 ans, ce compte de résultats sera définitivement soldé en fonction des sinistres, nés pendant la période où la garantie était ouverte, déclarés et ou réglés pendant cette période.

Si le compte de résultats présente un solde créditeur, une nouvelle dotation à la provision d'égalisation sera réalisée pour être immédiatement transférée au «Fonds collectif du spectacle pour la santé». S'il présente un solde débiteur, celui-ci sera compensé par un prélèvement sur le «Fonds collectif du spectacle pour la santé».

Chapitre III **Garanties «remboursement des frais de santé»**

Préambule

Ces garanties s'inscrivent dans le cadre juridique des contrats collectifs responsables et suivront l'évolution de la définition de ceux-ci.

Article III.1er **Salariés concernés**

L'accès au régime «remboursement des frais de santé» est ouvert aux intermittents tels que définis à l'article I.2.2 du chapitre I du présent accord, dès lors qu'ils justifient de 24 cachets ou de 24 jours de travail, pour une ou plusieurs entreprises du champ défini à l'article I.2.1 du chapitre I, au cours des 12 mois civils de l'exercice N – 1. Pour ce faire, les salariés devront adresser à l'organisme assureur les justificatifs correspondants ainsi que les autres documents nécessaires à l'affiliation.

Les salariés pourront bénéficier des garanties définies à l'article III.5 ci-dessous, à compter de la date d'effet du présent accord et au plus tôt au 1^{er} janvier 2009.

Pour les salariés retraités ou ne pouvant plus justifier de la condition d'emploi, il reviendra à l'organisme désigné de leur proposer des garanties adaptées.

Article III.2 **Financement des garanties «frais de santé»**

Mod. par Avenant n° 2, 18 déc. 2009, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arr. d'extension

Mod. par Avenant n° 3, 16 juin 2011, étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

STP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT FO ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 22 déc. 2011, étendu par arr. 16 nov. 2012, JO 1^{er} déc., applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

FNSA ;

FASAP ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 18 déc. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CGT ;

CFTC ;

CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 14 avr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CGT ;

CGC ;

FCTC.

Avenant n° 8, 21 mai 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

III.2.1 (d'origine)

(Avenant n° 6, 14 avr. 2020, étendu) - Cotisations pour l'alimentation du «fonds collectif du spectacle pour la santé»

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini à l'article I.2.1. du chapitre 1^{er}, ont l'obligation d'acquitter une cotisation assise sur la rémunération des salariés intermittents du spectacle qu'ils emploient, limitée à la tranche A (rémunération inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale), y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la Caisse des Congés Spectacle.

Cette cotisation s'élève, à compter du 1^{er} juillet 2020, à un montant minimum correspondant à :

— pour les cadres : 0,74 % ;

— pour les non-cadres : 0,45 %.

À compter du 1^{er} avril 2021, cette cotisation s'élèvera à un montant minimum correspondant à :

- pour les cadres : 0,74 % ;
- pour les non-cadres : 0,7 %.

L'ensemble des cotisations ainsi versées sera affecté à un fonds collectif dénommé «Fonds collectif du spectacle pour la santé».

III.2.1 (nouveau)

(Avenant n° 8, 21 mai 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2026) - Cotisations pour l'alimentation du «fonds collectif du spectacle pour la santé»

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini à l'article I.2.1. du chapitre 1^{er}, ont l'obligation d'acquitter une cotisation assise sur la rémunération des «intermittents du spectacle» qu'ils emploient, limitée à la tranche A (rémunération inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale), y compris les congés payés versés par l'intermédiaire de la Caisse des Congés Spectacle.

Cette cotisation s'élève, à compter du 1^{er} janvier 2026, à un montant de :

Pour les cadres : 0,81 %

Pour les non-cadres : 0,77 %

L'ensemble des cotisations ainsi versées sera affecté à un fonds collectif dénommé «Fonds collectif du spectacle pour la santé».

III.2.2

Cotisations des intermittents du spectacle

Les cotisations mensuelles exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale s'élèvent, à compter du 1^{er} janvier 2012, à :

		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Tarif isolé	hors taxes(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)	0,997%(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)	1,970%(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)	3,505%(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)
	toutes taxes comprises(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)	1,129 %	2,231 %	3,970 %
Tarif famille	hors taxes(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)	1,738%(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)	3,422%(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)	5,718%(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)
	toutes taxes comprises(Exclu de l'extension par arr. 16 nov. 2012, JO 1 ^{er} déc.)	1,968 %	3,876 %	6,477 %

À titre d'information, il est indiqué que ces augmentations portent les cotisations pour 2012 à un montant mensuel en euros, toutes taxes comprises, de :

		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Tarif isolé	avec participation du fonds	10,95 €	44,34 €	97,05 €
	sans participation du fonds	34,23 €	67,62 €	120,33 €
Tarif famille	avec participation du fonds	36,38 €	94,19 €	173,03 €
	sans participation du fonds	59,66 €	117,47 €	196,31 €

(Avenant n° 8, 21 mai 2025, non étendu) Les cotisations mensuelles sont, à compter du 1^{er} juillet 2025, exprimées en pourcentage du Plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS)*

* Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité. Le PMSS est fixé tous les ans par les pouvoirs publics selon certains critères notamment en fonction de l'évolution des salaires des Français et de l'inflation. En conséquence, le montant des cotisations est susceptible d'évoluer chaque année, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

À titre d'information, en 2025 le PMSS s'élève à 3925 euros.

Les cotisations s'élèvent à :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Tarif isolé	1,15 % du PMSS	2,22 % du PMSS	3,57 % du PMSS
Tarif famille	2,46 % du PMSS	4,40 % du PMSS	5,67 % du PMSS

En cas de déséquilibre du régime, le comité paritaire de suivi *et l'assureur*(Exclu de l'extension par arr. 26 nov. 2012, JO 1^{er} déc.) devront négocier une évolution des garanties (cotisations et/ou prestations) sur la base de ces comptes de résultats.

Si le 15 septembre de l'année N aucun accord n'est trouvé, la revalorisation des cotisations sera opérée automatiquement en fonction du rapport de charges Prestations/Cotisations nette de frais et de taxes de chaque niveau de garanties (écrit P/C) et il y aura application de la clause de régulation suivante :

Si le P/C est inférieur à 100 %, il n'y aura pas de majoration appliquée aux taux de cotisation.

Si le P/C est supérieur à 100 %, une revalorisation du taux de cotisation égale à la dérive sera appliquée en N+1 (Exemple, si le P/C est de 105 % et le taux de cotisation initial de 0,90 %, une revalorisation de 5 % sera appliquée en N+1 et le taux de cotisation deviendra 0,945 %).

Article III.3

Constitution du «Fonds collectif du spectacle pour la santé»

Mod. par Avenant n° 2, 18 déc. 2009, étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv.

Mod. par Avenant n° 3, 16 juin 2011, étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

STP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT FO ;

F3C CFDT.

Avenant n° 8, 21 mai 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

III.3.1

Alimentation et gestion du «Fonds collectif du spectacle pour la santé»

Le «Fonds collectif du spectacle pour la santé» est alimenté par les cotisations versées par tous les employeurs embauchant des intermittents du spectacle, telles que définies à l'article III.2.1 ci-dessus.

Les parties signataires du présent accord décident de confier la gestion de ce fonds à l'institution de prévoyance, Audiens prévoyance. Un reporting sur ce fonds sera fait au moins une fois par an aux membres du comité paritaire de suivi, notamment pour permettre la fixation de la participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé».

Les modalités de suivi du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» seront arrêtées dans le règlement intérieur du comité paritaire de suivi.

III.3.2

Participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé»

Les intermittents du spectacle répondant à une condition d'activité minimale définie dans l'article III.3.2.1 , bénéfi-

cieront d'une prise en charge partielle de leur cotisation définie à l'article III.2.2 du chapitre 3 ci-dessus par le «Fonds collectif du spectacle pour la santé».

III.3.2.1

Définition des bénéficiaires du «fonds collectif du spectacle pour la santé»

Les intermittents du spectacle tels que définis à l'article I.2.2 du chapitre 1^{er} dès lors qu'ils peuvent justifier au cours de l'année N – 1 d'au moins 507 heures de travail sur 12 mois peuvent bénéficier de la participation du «fonds collectif du spectacle pour la santé» au cours de l'exercice N. Les intermittents doivent apporter les justificatifs de cette condition d'activité ; une attestation Assedic au titre du chômage du spectacle ou du Fonds de professionnalisation est réputée matérialiser cette condition.

De façon dérogatoire à ce principe :

- lors de la première affiliation au régime santé,
- lors de d'une ré-affiliation consécutive à une période de résiliation de 12 mois minimum,
- et lors d'une suspension de la participation du «Fonds collectif du Spectacle pour la santé» de 12 mois consécutifs minimum,

la preuve de la condition d'ouverture des droits de l'année N ouvrira les droits au bénéfice de la participation du «Fonds collectif du Spectacle pour la santé» pour les exercices N et N + 1.

De façon dérogatoire au principe énoncé au 1^{er} alinéa, les intermittents

- ne pouvant justifier de la condition d'ouverture requise au cours de l'exercice N – 1
- et ayant bénéficié de 6 années de participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé», dont l'année N – 1, au cours d'une période de huit années consécutives, bénéficieront d'une participation exceptionnelle du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» pour l'exercice N.

Au cours des huit premières années du contrat, cette dernière condition sera considérée comme acquise pour les salariés :

- qui pourront justifier qu'ils auraient remplis les conditions de l'alinéa précédent si le «Fonds collectif du spectacle pour la santé» avait existé, et
- ayant été bénéficiaire de la participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» en N – 1.

III.3.2.2

Montant et durée de la participation

Les intermittents du spectacle remplissant les conditions fixées par l'article III.3.2.1, bénéficient d'une contribution du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» au paiement de leur cotisation, pour un montant qui sera déterminé chaque année par le comité paritaire de suivi institué à l'article I.5 du chapitre 1^{er}.

(Avenant n° 2, 18 déc. 2009, étendu) Le montant mensuel de la participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» est fixé 0,54 % du PMSS, à la mise en place du contrat. Ce montant sera fixé chaque année par le comité paritaire de suivi.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 8, 21 mai 2025, non étendu) Le montant mensuel de la participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» est fixé à 0,65 % du PMSS à partir du 1^{er} juillet 2025.

(Avenant n° 3, 16 juin 2011, étendu) Cette contribution actuellement fixée à 0,63 % du PMSS, s'élève à 18,56 €/mois en 2011.

À compter du 1^{er} janvier 2012, cette cotisation s'élèvera à 22,56 €/mois et sera exprimée en pourcentage du PMSS, dès connaissance de la valeur de ce plafond pour 2012.

Ce pourcentage, une fois déterminé, s'appliquera aux PMSS des années suivantes.

Les versements de la participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» interviendront pour une période maximale de 12 mois civils, sous réserve du maintien de l'affiliation de l'intermittent à la garantie «frais de soins de santé» sur cette période.

À la fin de chaque exercice N, dans le cadre du renouvellement du bénéfice de la participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé», chaque intermittent devra apporter les justificatifs de la condition d'activité de l'année N tels que définies à l'article III.3.2.1 pour bénéficier de la participation au cours de l'exercice N + 1.

Par dérogation, toute attestation de l'année N reçue au cours du 1^{er} trimestre de l'année N + 1 donnera lieu à la participation dès le 1^{er} janvier de l'année N + 1. Au-delà de ce délai, la participation du «Fonds collectif du spectacle pour la santé» prendra effet au premier jour du mois suivant la réception de l'attestation.

Article III.4 Prestations garanties

Mod. par Avenant n° 3, 16 juin 2011, étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

STP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT FO ;

F3C CFDT.

y compris RBSS		niv. I	niv. II	niv. III
Frais d'hospitalisation / Maternité / Psychiatrie	Honoraires & frais de séjour	100 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR
	Forfait hospitalier	100 % des FR	100 % des FR	100 % des FR
	Chambre particulière ou frais accompagnant d'un enfant bénéficiaire de moins de 17 ans - sans limitation dedurée	néant	25 / jour	35 / jour
	Indemnité de naissance	néant	75	150
Médecine de ville	Généraliste (Consultation & visite)	100 %	125 %	150 %
	Spécialiste et Neuro-psychiatre (Consultation & visite)	100 %	150 %	200 %
	Pharmacie et vaccins acceptés Séc Soc.	100 %	100 %	100 %
	Franchise Actes onéreux (BR > 91	néant	18	18
	Acoustique et prothèses capillaires*	100 %	100 % + 150	100 % + 300
	Petit et gros appareillage, Cures thermale acceptées, Auxiliaires médicaux, Transport, Densitométrie, Laboratoire, Actes d'imagerie et d'échographie...	100 %	125 %	150 %
	Actes non remboursés par la Sécurité sociale (paran) :			
	Médecine douce : Acupuncteur, Ostéopathe, Diététicien...	néant	15 / acte 3 fois par an / personne	30 / acte 4 fois par an / personne
	Prévention* : vaccins, substituts nicotiques, sevrage tabagique...	néant	50 % de la dépense dans la limite de : 50	50 % de la dépense dans la limite de : 100

y compris RBSS		niv. I	niv. II	niv. III
Frais d'optique frais dentaires (d'origine)	Monture de lunettes et verres multifocaux*	SS + 75 ou 110	SS + 195 ou 255	SS + 320 ou 380
	Monture de lunettes et verres unifocaux*	SS + 50 ou 95	SS + 155 ou 225	SS + 230 ou 290
	Lentilles de contact remboursées ou non par la Séc.Soc* Adaptation et produits d'entretien pour lentilles de contact*	SS + 50	SS + 150	SS + 230
	Soins dentaires (Onlay inclus)	100 %	125 %	150 %
	Prothèses dentaires (Inlay inclus)	120 %	250 %	360 %
	Inlays-onlays	néant	2 inlays-onlays à 50	2 inlays-onlays à 100
	Orthodontie enfant moins de 16 ans	néant	150 %	250 %
	Autres Actes : - Chirurgie réfractive des yeux - Implant dentaire, prothèses dentaires non remboursées, orthodontie adulte, parodontologie, blanchiment dentaire, scanner dentaire...	néant	50 % de la dépense dans la limite de : 100	50 % de la dépense dans la limite de : 200
	Rubrique frais dentaires (Avenant n° 3, 16 juin 2011, étendu)			
	Garanties	Remboursement maximum de l'Institution		
		niveau 1	niveau 2	niveau 3
		En secteur conventionné ou non Au maximum % de la BR indiqué ci-dessous, sous déduction des prestations de la SS		
Orthodontie pour un enfant âgé de moins de 16 ans remboursée par la SS		200 % de la BR	250 % de la BR	300 % de la BR
Rubrique frais d'optique (Avenant n° 3, 16 juin 2011, étendu)				
		Remboursement maximum de l'Institution		
		niveau 1	niveau 2	niveau 3
Monture et verres remboursés par la SS		Le remboursement des lunettes varie selon le degré de correction et s'élève à 100 % des frais réels sous déduction des prestations SS, dans la limite du montant global indiqué ci-dessous et d'une paire de lunettes par année civile et par bénéficiaire		
Monture et verres unifocaux ou simples correction sur les 2 verres inférieure ou égale à + 6/- 6		100 €	sans modification	sans modification
correction sur les 2 verres supérieure ou égale à + 6,25/- 6,25		145 €	sans modification	sans modification
correction sur 1 verre inférieure ou égale à + 6/- 6 et sur l'autre supérieure ou égale à + 6,25/- 6,25		122,50 €	sans modification	sans modification
Monture et verres multifocaux ou progressifs correction sur les 2 verres inférieure ou égale à + 4/- 4		125 €	sans modification	sans modification
correction sur les 2 verres supérieure ou égale à + 4,25/- 4,25		160 €	sans modification	sans modification
correction sur 1 verre inférieure ou égale à + 4/- 4 et sur l'autre supérieure ou égale à + 4,25/- 4,25		142,5 €	sans modification	sans modification
Par ailleurs, le poste «participation assuré de 18 €» prévu à la rubrique «Autres prestations» est désormais libellé comme suit :				
		Remboursement maximum de l'Institution		
		niveau 1	niveau 2	niveau 3
Participation forfaitaire de 18 €		18 euros pour les actes et dans les conditions définies à l'article R 322-8 du code de la Sécurité sociale		

y compris RBSS	niv. I	niv. II	niv. III
* montant par année civile et par personne			

Les garanties ci-dessus feront l'objet du suivi annuel tel que mentionné à l'article III.5.

Les désengagements inclus dans la définition des contrats responsables s'appliqueront d'office dès leur entrée en vigueur. Néanmoins, un Comité paritaire de suivi sera convoqué pour en examiner les conséquences sur l'équilibre du contrat.

Dans les autres cas de désengagements de la Sécurité sociale, un comité paritaire de suivi sera convoqué dans le mois suivant :

— soit le comité paritaire de suivi et l'assureur s'accordent sur les nouvelles conditions de prise en charge des remboursements

— dans la négative, au plus tard un mois après la date d'effet des remboursements, les désengagements de la Sécurité sociale ne seront plus couverts par le contrat.

Article III.5

Mode de gestion et d'établissement des comptes de résultats

Les comptes de résultats sont établis par l'assureur désigné et transmis au comité paritaire de suivi au plus tard le 31 août suivant l'exercice d'assurance clos.

Les parties signataires précisent que le régime faisant l'objet du présent accord fait l'objet au plan des résultats d'un compte de résultats avec une provision pour participation aux excédents.

Article III.6

Promotion du régime

Mod. par Avenant n° 3, 16 juin 2011, étendu par arr. 3 avr. 2012, JO 2 mai étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

STP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CGT FO ;

F3C CFDT.

Les partenaires sociaux acceptent la proposition de mise en place, à titre expérimental, d'opérations de promotion du régime auprès des intermittents et notamment le «parrainage» et l'adhésion «2 en 1», ainsi que leur prise en charge par le Fonds collectif pour la santé.

Ils confient au Comité de suivi l'évaluation de la pertinence de ces opérations ainsi que leur poursuite.

Chapitre IV

Dispositions finales

Article IV.1er

Date d'effet

La date d'effet du présent accord est fixée au 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et/ou d'élargissement, pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application défini à l'article I.2.1 du chapitre 1^{er}.

Le présent accord se substitue, à compter de cette date, à l'intégralité des dispositions de l'accord collectif inter-branches conclu le 20 décembre 2006 conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail.

Article IV.2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

IV.2.1 Modification

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code de travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

IV.2.2 Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code de travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de six mois.

Il est expressément convenu entre les parties signataires que la dénonciation pourra, soit porter sur la totalité de l'accord, soit porter uniquement sur un ou plusieurs des chapitres spécifiques à un régime de protection sociale complémentaire particulier (régime de remboursement des frais de santé ou régime de prévoyance).

Les parties signataires reconnaissent en effet le caractère autonome des dispositions contenues dans chacun des chapitres et la possibilité de les appliquer ou de les dénoncer distinctement sans remise en cause de l'équilibre général du présent accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires devra en conséquence préciser si elle porte sur l'intégralité de l'accord ou sur un (ou plusieurs) chapitre(s) spécifique(s) expressément identifié(s).

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code de travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis.

Article IV.3 Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Avenant n° 2 du 18 décembre 2009

[Étendu par arr. 10 janv. 2011, JO 22 janv.]

Préambule

Conformément à l'article IV.2.1 de l'accord collectif national interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, l'ensemble des parties signataires dudit accord se sont réunies afin de conclure un avenant visant à modifier différents taux de cotisations mentionnés dans ce dernier.

Ainsi, il s'agit principalement :

d'une part, de diminuer le taux de cotisations appliqué aux salariés non cadres techniques relevant de la branche des entreprises artistiques et culturelles, afin de le mettre en conformité avec celui prévu dans l'article 19 de l'annexe D de la convention collective du 1^{er} janvier 1984 dans sa rédaction issue de l'accord collectif du 26 juin 2008 ; et d'autre part, de supprimer l'engagement consistant à ne pas revaloriser pendant trois ans la participation du Fonds collectif du spectacle pour la santé dont peuvent bénéficier les intermittents du spectacle justifiant d'un certain niveau d'activité au titre du financement de leur couverture de frais de santé. En effet, cette clause n'a plus d'objet dès lors que le comité paritaire de suivi a décidé, dans l'intérêt des intermittents du spectacle concernés, de majorer cette dernière de 0,54 % à 0,57 % du PMSS.

Par ailleurs, les parties signataires du présent avenant prennent acte de ce que, conformément à l'article II.2.2 de l'accord interbranches, le comité paritaire de suivi et l'organisme assureur, Audiens Prévoyance, se sont réunis suite aux récentes modifications législatives portant augmentation des différentes taxes et contributions sociales appliquées sur les couvertures complémentaires de frais de santé, et engendrant nécessairement une majoration du tarif de ces

dernières. Il est ressorti de cette négociation la fixation des cotisations mensuelles dues par les intermittents du spectacle adhérant au régime de frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2010, aux montants ci-dessous repris à titre informatif :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Salarié + ses enfants carte Vitale	0,94 % du PMSS	2,07 % du PMSS	3,59 % du PMSS
Famille	1,69 % du PMSS	3,59 % du PMSS	5,85 % du PMSS

En outre, les parties à l'accord collectif interbranches du 20 décembre 2006, modifié le 16 juin 2008, ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante :

Article 1er Objet

Article 1.1 Modification de l'article III.2.1

Le présent avenant a pour objet de modifier la cotisation visant à alimenter le «fonds collectif du spectacle pour la santé» due par les entreprises relevant de la branche des entreprises artistiques et culturelles au titre de leurs salariés intermittents non cadres techniques. Cette cotisation actuellement fixée à 1,23 % de la tranche A de la rémunération du salarié s'élèvera désormais à 0,83 % de la tranche A.

(V. art. III.2.1 de l'accord du 16 juin 2008)

Article 1.2 Modification de l'article III.3.2.2

(V. art. III.3.2.2 de l'accord du 16 juin 2008)

Article 2 Date d'effet - durée - dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son article 1.1. entre en vigueur au 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. À compter de cette date, l'article III.2.1. de l'accord collectif interbranches est donc modifié comme défini ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

RADIODIFFUSION

Accord du 29 novembre 2007

[Étendu par arr. 9 juill. 2008, JO 18 juill.]

Préambule

— Le présent accord marque une étape dans les négociations entre les partenaires sociaux de la radiodiffusion. Malgré la très grande hétérogénéité des situations économiques et sociales des entreprises du secteur qui rend extrêmement complexe la définition de règles communes dans le domaine des relations du travail, la conclusion du présent accord d'étape manifeste la volonté des parties signataires de clarifier les dispositions relatives au recours au contrat à durée déterminée d'usage. Le présent texte constituant un accord d'étape, les partenaires sociaux entendent poursuivre leurs discussions afin de le compléter par des mesures fixant les conditions minimales d'emploi des salariés en CDD d'usage dans la Radiodiffusion.

— Le présent accord a donc pour vocation de se substituer purement et simplement, pour les parties visées dans son champ, à l'accord interbranche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle du 12 octobre 1998 dit «accord Michel».

— Les parties signataires du présent accord s'engagent, en conséquence, à en demander l'extension, ainsi qu'à entre-

prendre de concert toutes démarches nécessaires afin que «l'accord Michel» cesse d'être applicable dans son champ. Les parties signataires conviennent expressément que les dispositions du présent accord ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables, prévues par des conventions collectives, des accords d'entreprise, de groupe ou d'établissements, ainsi que des usages constants. Elles conviennent également qu'il peut être dérogé à la liste des emplois figurant en annexe par une liste plus restrictive.

Ce préambule est partie intégrante du présent accord.

Titre I

Dispositions générales

Article I-1

Champ d'application

Article I.1-1

Le présent accord s'applique aux entreprises éditant et/ou produisant des services de radiodiffusion, ainsi qu'aux entreprises fournissant des programmes à ces services. Il détermine les conditions d'emploi des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour l'application du présent accord, on entend par services de radiodiffusion tout service de communication au public par voie électronique destiné à être reçu simultanément par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions comportant des sons, selon les termes de l'article 2 de la loi 86-1067 du 30 septembre 1986 modifié le 19 juillet 2004.

Cette définition englobe notamment les services de radiodiffusion par voie hertzienne, analogique ou numérique quel que soit leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services par le câble, par satellite, par réseau Internet, et par tous les autres moyens de communication électronique tels qu'ils sont définis par la même loi.

Article I.1-2

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux Contrats à Durée Déterminée (ci-après CDD) d'usage conclus, par les entreprises visées à l'article I.1.1 ci-dessus d'une part, et les salariés exerçant l'une des fonctions figurant sur les listes fixées aux annexes 1 et 2 du présent accord. Ces listes sont indissociables de l'accord.

Toutefois, pour les artistes, les dispositions conclues par la convention collective des artistes dramatiques, lyriques et de variété participant à des émissions de radiodiffusion, ou par des accords d'entreprises plus favorables restent applicables de plein droit.

Article I-2.1

Recours au CDD d'usage

Il est d'usage constant dans le secteur de la radiodiffusion de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-1-1 3^{ème} du Code du Travail.

Il est précisé que l'usage constant s'analyse en un usage régulier et bien établi mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'un emploi pourvu en CDD d'usage également de droit commun.

Le recours au CDD d'usage est justifié, par la nature temporaire de l'activité et le caractère par nature temporaire des emplois. C'est le cas des programmes de radio, en raison de leur caractère évolutif et de la nécessité de les renouveler.

Cet usage est limité à une liste exclusive de fonctions dressé et décrite en annexes 1 et 2 du présent accord. Une entreprise, un groupe ou un secteur restreint du champ de cet accord peuvent prévoir une liste plus restrictive. Ainsi, dans les sociétés publiques de radiodiffusion, il peut être fait appel à des salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage constant, sauf exception relevant des stipulations des contrats individuels, uniquement pour les fonctions numérotées de 1 à 12 dans la liste fixée de l'annexe 1 du présent accord. Ainsi également, dans les sociétés de radiodiffusion de catégorie «E», le recours aux fonctions numérotées de 13 à 16 dans la liste 2 de l'annexe 1 du présent accord n'est possible que dans le respect des usages et accords en vigueur dans les entreprises concernées. Ces accords et usages ne pourront être modifiés sans négociation préalable avec les partenaires sociaux.

Aucun CDD d'usage ne pourra être valablement conclu en méconnaissance des dispositions du présent article.

Article I.2-2

Lorsqu'ils recourent à des CDD de droit commun, si les salariés concernés exercent des emplois figurant dans les listes fixées en annexes 1 et 2 du présent accord, les employeurs, en accord avec les intéressés, cotiseront, au titre des contrats en cause, aux organismes sociaux du spectacle.

Titre II

Liberté civique et égalité

Article II.1

Liberté d'opinion

Les employeurs et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit d'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Article II.2

Égalité - Non-discrimination

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises de Radiodiffusion.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :

- animateur (trice)
- conseiller (re) de programme (H/F)

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, y compris à l'embauche, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'âge, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

(Al. exclu de l'extension par arr. 9 juill. 2008, JO 18 juill.) Toutefois, les parties signataires conviennent expressément que les dispositions du présent article ne concernent évidemment pas les décisions de recrutement rendues nécessaires par le format, le contenu ou l'orientation de l'émission ou de la production concernée, étant entendu que cette disposition ne s'applique qu'au personnel d'antenne.

Il en est de même pour les orientations générales de recrutement éventuellement décidées par les entreprises, dans le cadre d'une meilleure représentation des minorités au sein de leur personnel.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers, entre les femmes et les hommes. Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au Titre VIII du présent accord. Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche de la Radiodiffusion.

Titre III

Droit syndical

Article III.1

Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractants reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

— à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syn-

dicales, mutualistes ou civiques

— à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer à en assurer le respect intégral.

Chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

Article III.2

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc...) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

L'appartenance d'un salarié à une institution représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sa carrière professionnelle.

Élection des institutions représentatives du personnel

Conditions d'électorat

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 134 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années dont 45 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de l'établissement des listes électorales en vue du premier tour du scrutin.

Leur participation au scrutin n'est pas conditionnée au fait d'être sous contrat ce jour-là.

Les salariés ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Conditions d'éligibilité

Les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins de 268 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années dont 90 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de dépôt des candidatures.

Les salariés ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

La rémunération due aux salariés représentants du personnel au titre des heures de délégation qui leur sont accordées dans les conditions légales ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique. Les heures sont considérées comme du travail effectif et sont rémunérées de façon à ce que le salarié élu ne subisse pas de baisse de sa rémunération.

Un même salarié ne pourra être élu dans deux entreprises distinctes.

Titre IV

Contrat de travail

Article IV.1

Formalisme

Les fonctions pour lesquelles un salarié peut être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont répertoriées aux annexes I et II (un et deux) du présent accord.

Le contrat est conclu par l'employeur ou par toute personne ayant reçu délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit. Il doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

Article IV.2

Durée de l'engagement

Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'un objet particulier et précisément défini. Dans cette dernière hypothèse, il doit mentionner une durée minimale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

Article IV.3

Période d'essai

Sauf modification des dispositions législatives en vigueur, pour une première collaboration dans l'entreprise et pour une même fonction, pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à deux semaines, le contrat peut comporter une période d'essai dans les conditions définies par l'article L. 122-3-2 du Code du travail qui stipule que cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée dans les conditions prévues ci-dessus par rapport à la durée minimale d'engagement.

Article IV.4

Mentions du contrat

L'engagement en CDD d'usage est fait par écrit.

Ce contrat écrit comporte les informations permettant de vérifier qu'il se situe dans le champ du recours au contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1 3°) du code du travail, notamment :

- L'identité des parties ;
- L'objet du recours à un CDD d'usage (le titre de(s) l'émission(s) ou de(s) la production(s) pour laquelle (lesquelles) le salarié est engagé) ; et le cas échéant le numéro d'objet.
- La date de début du contrat de travail ;
- La durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- L'intitulé de la fonction occupée.
- Le montant brut du salaire.
- La durée de travail quotidienne ou hebdomadaire applicable au salarié ;
- Le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples
- Le statut du salarié (cadre ou non cadre) ;

Ce contrat précise également autant que de besoin :

- La durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- Le numéro d'immatriculation du salarié à la Sécurité Sociale ;
- Le numéro d'affiliation du salarié à la Caisse des Congés Spectacles, le cas échéant ;
- L'obligation de présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le médecin du travail, comme condition de validité du contrat ;
- Les régimes de retraite et de prévoyance applicables au salarié.
- Le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise au salarié qui en fait la demande ;
- La référence au présent accord, au règlement intérieur pour les entreprises qui y sont tenues, à éventuel accord d'entreprise et à d'autres textes applicables au salarié.

Article IV.5

Visite médicale

Tout salarié relevant du statut d'intermittent engagé par une entreprise doit avoir passé l'examen médical auprès de l'organisme assurant la gestion de la médecine du travail au bénéfice des personnels intermittents du spectacle, et les conclusions de cet examen ne doivent pas s'opposer à la pratique de la fonction proposée par l'entreprise. Le salarié doit remettre la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail au moment de la première embauche, puis régulièrement chaque année.

Si le salarié ne peut produire un certificat médical à jour de la médecine du travail, l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale conformément aux articles R. 241-48 et suivants du Code du travail.

Article IV.6

Habilitations spécifiques et permis spéciaux

Pour les fonctions qui le nécessitent, l'entreprise doit procéder aux mesures qui permettent d'habiliter le salarié après avoir vérifié qu'il a suivi les formations spécifiques ou obtenu les permis spéciaux requis pour la fonction, à chaque embauche du salarié.

Article IV.7 Terme du contrat

Article IV.7.1 Fin de contrat

Le CDD d'usage prend fin, de plein droit et sans formalité, à l'arrivée du terme prévu au contrat ou du fait de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Toutefois, lorsque la collaboration entretenue dans le cadre d'un ou plusieurs CDD d'usage s'étend sur une période minimum de deux ans, décomptée du premier au dernier jour de collaboration, et sous réserve que le salarié ait cumulé 100 jours de travail, sans interruption supérieure à 12 mois consécutifs, l'employeur qui n'entend pas proposer un nouveau contrat, doit :

1) Prévenir le salarié au moins un mois avant le terme prévu de la fin collaboration. À défaut, il lui versera, en plus de l'indemnité de fin de collaboration définie au 2) ci-dessous, une indemnité égale à un mois de salaire aux conditions du dernier contrat.

2) Lui verser une indemnité de fin de collaboration conformément au barème suivant :

- de la 2^{ème} à la 5^{ème} année : 20 % d'un mois par année
- de la 6^{ème} à la 10^{ème} année : 25 % d'un mois par année
- de la 11^{ème} à la 15^{ème} année : 30 % d'un mois par année
- au-delà de la 15^{ème} année : 35 % d'un mois par année

3) Les rémunérations servant de base au calcul des indemnités visées au 2) du présent article sont calculées selon deux modalités, la plus avantageuse d'entre elles étant retenue :

- soit les rémunérations moyennes des douze mois précédant la dernière prestation,
- soit les rémunérations moyennes des cinq dernières années.

4) Les rémunérations prises en compte pour le calcul de l'indemnité sont limitées aux 5 années qui précèdent la date de fin de collaboration.

Seules les rémunérations perçues au titre des activités visées à l'annexe 1 sont prises en compte dans le calcul servant de base aux indemnités.

5) L'ancienneté est déterminée à compter de la date de la première prestation en CDD d'usage jusqu'à la date de cessation définitive, sous réserve qu'aucune interruption de collaboration d'une durée supérieure à douze mois consécutifs ne soit intervenue sur la période prise en compte.

6) En cas de collaborations successives interrompues par une durée supérieure à douze mois, le décompte de l'ancienneté se fait à partir de la reprise de collaboration continue.

7) Le versement de l'indemnité rend impossible toute nouvelle collaboration avec l'employeur pendant une période de douze mois à compter de la date de fin du contrat ouvrant droit à versement de l'indemnité de fin de collaboration.

8) Si, à la suite du versement de l'indemnité de fin de collaboration, les parties venaient à renouer une relation contractuelle, l'ancienneté acquise par le salarié au cours de la période ayant fait l'objet du versement de cette indemnité ne pourra être prise en compte pour le calcul d'une nouvelle indemnité, de quelque nature qu'elle soit.

9) Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de rendre légitime un CDD qui ne respecterait pas l'ensemble des dispositions du présent accord. Elles ne font pas obstacle non plus, à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de deux ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensemble des dispositions du présent accord.

10) Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables prévues par des conventions collectives ou des accords d'entreprise, de groupe ou d'établissement.

11) Le salarié ayant travaillé avec le même employeur pendant au moins 100 jours par an en moyenne pendant un minimum de 5 années sans interruption supérieure à douze mois consécutifs pourra bénéficier d'une indemnité de formation professionnelle par année de collaboration avec le même employeur correspondant à 4 jours de travail, soit un minimum de 20 jours pour 5 ans de collaboration. Cette indemnité est plafonnée à 40 jours quelle que soit la durée de la collaboration.

Cette indemnité pourra être affectée aux actions de formation suivantes :

- bilan de compétences ;
- aide à la réalisation d'un projet professionnel ;
- actions de formation permettant d'élargir ses compétences, de préparer une mobilité professionnelle ;

L'indemnité de formation professionnelle correspondante sera calculée sur la base d'une fois le plafond journalier

de la Sécurité Sociale à la date de la fin de collaboration multipliée par le nombre de jours de formation auquel le salarié peut prétendre.

L'indemnité de formation professionnelle sera versée par l'employeur sur présentation par le salarié, dans les douze mois de la fin de collaboration, d'un devis correspondant à des actions de formation professionnelle établi par des organismes reconnus, ou des attestations de présence au stage, ou encore de factures correspondant à des actions de formation professionnelle établies par des organismes reconnus.

Titre V

Congés

Article V.1

Congés annuels

En application de l'article D. 762-1 et suivants du Code du Travail, les employeurs relevant du présent accord sont tenus de s'affilier à la caisse des Congés Spectacles pour le personnel artistique et technique qu'ils emploient sous CDD d'usage conformément au présent accord. Les employeurs déclarent les salariés relevant du présent accord en application de l'article D. 762-3 Code du Travail et s'acquittent des cotisations selon les taux en vigueur.

Afin de permettre au salarié de disposer de ses congés payés, l'employeur lui délivre le bulletin «Congés Spectacle» avec le bulletin de paie.

Article V.2

Congés pour événements familiaux

Les salariés sous contrat à la date de l'événement *pour une durée minimale de deux jours*(Termes exclus de l'extension par arr. 9 juill. 2008, JO 18 juill.) et dans la limite de la période couverte par leur contrat, bénéficient de congés à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes :

- Mariage ou PACS du salarié : 5 jour de travail
- Naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours de travail
- Décès du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin déclaré : 5 jours de travail
- Décès d'un enfant : 5 jours de travail
- Mariage d'un enfant : 2 jours de travail
- Décès du père ou de la mère : 3 jours de travail
- Décès du frère ou de la sœur : 2 jours de travail
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour de travail
- Hospitalisation d'un enfant : 1 jour de travail (pour un contrat d'une durée comprise entre 2 et 6 mois, porté à 2 jours de travail pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois).

Ces jours de congés doivent être pris au moment des événements en cause et sur présentation d'un justificatif. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du travail effectif pour la rémunération du congé annuel.

(Al. exclu de l'extension par arr. 9 juill. 2008, JO 18 juill.) Si, pour des raisons de service, l'autorisation d'absence n'a pu être donnée, une indemnité compensatrice équivalente au salaire dû pour la journée non prise sera versée (à l'exception du cas d'hospitalisation d'un enfant).

Titre VI

Couverture sociale

Article VI.1

Dispositions générales

Les absences résultant de maladies, maladies professionnelles, accidents, accidents du travail ou de trajet et maternité ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit impérativement et immédiatement informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, lui faire parvenir sous 48 heures l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures sui-

vant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Article VI.2 **Prévoyance et complémentaire santé**

Les collaborateurs engagés en CDD d'usage, bénéficient du régime de prévoyance créé par l'accord du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ de cet accord.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables prévues par des conventions collectives de branche ou des accords d'entreprise.

Article VI.3 **Maladie et maternité**

En cas de maladie ou de maternité, l'employeur fournit au salarié une attestation de travail lui permettant de faire valoir ses droits aux indemnités journalières de sécurité sociale auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie.

Les femmes enceintes bénéficient à partir du 6^{ème} mois de grossesse d'un aménagement de leur durée du travail :

- soit en pratiquant une réduction du temps de travail de 30 minutes par jour éventuellement cumulables, à la demande de la salariée, sur une semaine,
- soit en aménageant, en accord avec le chef de service, une réduction correspondant à 7 % de la durée journalière par jour de travail effectué éventuellement cumulable à la demande de la salariée, sur une semaine.

Article VI.4 **Absences pour maladie et accident non professionnel**

En l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions de l'accord interbranche au sein de la CMP prévoyance, les régimes existants continueront à s'appliquer.

Article VI.5 **Accident du travail ou de trajet ou maladie professionnelle**

Sous réserve des conclusions des négociations interbranches au sein de la CMP Prévoyance, les parties conviennent :

- La journée de l'accident est prise en charge par l'entreprise.
- Outre les dispositions des articles VI-3, VI-4 ainsi que du présent VI.5, du présent accord, les parties s'engagent à l'occasion de leur rendez vous prévu au VIII.1 (infra) à ouvrir des discussions sur ces sujets, en cas d'échec des négociations interbranches.

Article VI.6 **Retraite complémentaire**

En application de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961, le salarié est inscrit aux caisses de retraite complémentaire IRCPS (cadres ; régime AGIRC) et/ou IRPS (cadres et non cadres ; régime ARCCO).

Titre VII **Formation professionnelle**

Article VII.1 **Obligations des entreprises**

Conformément à l'article L. 954 du Code du travail et à la loi n° 92-1446 du 31 juillet 1992, les employeurs s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations de formation auprès de l'OPCA compétent.

Article VII.2 **Dispositions générales**

L'accord national professionnel du 29 septembre 2004, relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des salariés intermittents du spectacle (salariés sous contrat à durée déterminée d'usage) dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de l'audiovisuel couvre le champ du présent accord.

Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ du présent accord.

Les parties conviennent que les accords signés dans le cadre de la branche de l'Audiovisuel, telle que définie par l'accord instituant la CPNE/AV, sont applicables au champ du présent accord, lorsqu'ils le concernent, sans qu'il soit nécessaire de modifier celui-ci.

Article VII.3
Droit individuel à la formation

Dans le champ du présent accord, le droit individuel à la formation des salariés sous CDD d'usage est organisé par l'accord interbranches du 20 janvier 2006.

Titre VIII
Durée, révision, dénonciation, commission de suivi

Article VIII.1
Bilan

Les parties signataires organiseront après une année d'application du présent accord, une réunion afin d'établir un premier bilan sur le recours au CDD d'usage dans la radiodiffusion.

Article VIII.2
Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article VIII.3
Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Un exemplaire de l'accord, de ses annexes et le cas échéant de ses avenants sera tenu à la disposition des salariés dans les entreprises, selon des modalités fixées dans chacune d'elles. Un exemplaire en sera également remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel, représentant du personnel au Comité d'entreprise ou d'établissement.

Article VIII.4
Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la Radiodiffusion, ainsi que toute organisation d'employeurs entrant dans le champ défini au Titre I du présent accord, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires, et faire l'objet du dépôt légal.

Toute adhésion qui aurait pour objet ou pour effet de modifier le champ d'application du présent accord, tel qu'il est défini à son Titre I, devra prendre la forme d'un avenant.

Article VIII.5
Dénonciation

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de six mois.

Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les trois mois de la notification.

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de six mois, l'accord continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée du quinze mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs ou de l'ensemble des signataires salariés. Les dispositions de l'article L. 132-8 (§ 3 et 4) du code du travail s'appliqueront de plein droit.

Article VIII.6
Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Article VIII.7
Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

Il est institué une commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de suivi.

Article VIII.7.1 **Composition et fonctionnement**

La commission paritaire est composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés *signataires* (*Terme exclu de l'extension par arr. 9 juill. 2008, JO 18 juill.*), d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des organisations de salariés, d'autre part.

La commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une direction d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège d'une des organisations patronales signataires. Elle se réunit sur convocation de son Président, dans un délai maximum de quinze jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

Le secrétariat de la commission de conciliation, d'interprétation et de suivi est assuré par le collège des employeurs. Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

Article VIII.7.2 **Rôle d'interprétation**

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions du présent accord, de ses avenants et annexes.

La commission paritaire peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article VIII.6 du présent accord. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les deux mois suivant l'avis de la commission.

Article VIII.7.3 **Rôle de conciliation**

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de l'accord n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, sur demande des organisations syndicales représentatives.
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission est annulée si l'une des parties en conflit refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit. Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les huit jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article VIII.7.4 **Rôle de suivi**

Si le présent accord rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de l'accord concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celle-ci, les parties engagent la procédure de révision prévue à l'article VIII.6 du présent accord.

Article VIII.7.5 **Activités de représentation et de négociation**

Les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales signataires du présent accord pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes, pourront bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées pendant la durée des négociations, dans la limite de deux salariés par organisation syndicale et d'un jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur.

Annexe 1 - Listes des emplois pour lesquels les entreprises du champ défini à l'article I.1 du présent accord peuvent recourir au contrat à durée déterminée d'usage, pour les métiers techniques

Liste 1, applicable à l'intégralité des entreprises incluses au champ d'application défini par l'article I-1 du présent accord

1. Adjoint au producteur

Salarié chargé sur une émission, une série d'émission ou une production d'assister le Producteur dans l'ensemble de ses activités. Il peut être amené à la représenter.

La nature particulière de ses tâches et de ses rapports professionnels «intuitu personae» avec le producteur, implique qu'il ne soit pas lié avec l'entreprise par une clause d'exclusivité.

2. Animateur

Salarié chargé de préparer, de présenter, d'expliquer et de coordonner pour l'antenne par des interventions personnalisées, les divers éléments constitutifs d'émissions.

L'animateur, dans la tranche d'antenne qui lui est attribuée par le directeur de programme, le responsable de programme ou le responsable d'antenne, et sur le thème retenu dans la grille de programme, présente les éléments constitutifs qu'il a éventuellement choisis ou confectionnés.

3. Conseiller de programme

Salarié en charge de la stratégie de programmation, ou placé auprès d'une direction de chaîne ou de programme qu'il conseille sur l'ensemble ou sur une partie de la programmation.

4. Intervenant spécialisé

Salarié engagé, en raison de son expérience dans l'exercice d'un métier non répertorié dans les métiers de la production et de la diffusion radiophonique, pour apporter son concours à la conception et/ou à la mise en place d'une opération déterminée limitée dans le temps.

5. Collaborateur spécialisé d'émission

Salarié chargé dans une production déterminée, de collaborations avec apport au contenu de ladite production nécessitant la connaissance d'une spécialité en rapport avec le contenu. Il peut être amené à s'exprimer à l'antenne.

6. Lecteur de texte

Salarié chargé d'effectuer la lecture de propositions de textes ou de scénarii d'émissions en vue d'établir des comptes rendu de lecture et des fiches analytiques pour une exploitation éventuelle des textes.

7. Musicien copiste radio

Le musicien copiste est chargé d'établir, de mettre en page ou en conformité des partitions musicales. Il s'agit donc de transcrire d'après un manuscrit original ou toute autre source, d'extraire les parties d'après une partition, de transposer, de corriger, d'aligner ou de reporter coupures et autres indications

8. Présentateur

Salarié chargé de dire à l'antenne, après les avoir rédigés le cas échéant, des textes de présentation d'une émission, ou à l'intérieur d'une émission, des éléments constitutifs de celle-ci.

9. Producteur coordinateur délégué

Salarié qui, sous la responsabilité du directeur de station ou d'un responsable des programmes, a pour mission d'organiser l'ordonnancement sur le plan artistique des diverses productions qui prennent place dans le temps d'antenne qui lui est confié.

Il peut être appelé à présenter ou animer personnellement tout ou partie de l'émission qui lui est confiée. La définition des moyens mis à la disposition du producteur, leurs limites et les caractéristiques de l'émission lui sont communiquées lors de la négociation du contrat.

10. Producteur délégué d'émission radio

Salarié chargé de concevoir une émission ou une série d'émissions ; il la met en œuvre dans le cadre de la délégation qui lui est donnée par le Directeur de programme ou sur proposition du producteur coordinateur délégué, en intervenant personnellement, le cas échéant, à l'antenne.

La définition des moyens mis à la disposition du producteur, leurs limites et les caractéristiques de l'émission lui sont communiquées lors de la négociation de son contrat.

11. Réalisateur radio

Salarié qui, par ses compétences professionnelles de haut niveau, conjugue technicité (enregistrement, découpage,

montage, mixage...) en matière de production, créativité, aptitude à animer des équipes de production et à diriger des artistes interprètes.

Il appartient au réalisateur de donner avec l'apport de sa culture et de sa personnalité la meilleure expression radio-phonique à l'émission ou série d'émissions quel qu'en soit le genre et qu'elle comporte ou non un producteur délégué dont il doit assurer la réalisation. Ses responsabilités sont d'ordre artistique et s'étendent à l'utilisation optimale des moyens mis à sa disposition dans le respect des procédures en usage et dans la limite des moyens préalablement fixés. Il peut être appelé à établir tous documents d'ordre ou de contrôle liés à la production.

12. Traducteur

Salarié chargé de traduire une émission ou une séquence de celle-ci.

Liste 2, applicable aux entreprises incluses au champ d'application défini par l'article I-1 du présent accord, à l'exception expresse de celles relevant de textes conventionnels, d'accords d'entreprise, ou d'usages constants plus restrictifs

13. Technicien d'exploitation

Salarié chargé de la production technique des émissions radios. Il assure l'élaboration, la préparation technique, la diffusion et le suivi d'une émission.

14. Technicien réalisateur

Salarié chargé de concevoir et mettre en œuvre la coordination de l'ensemble des constituantes d'une émission (éléments sonores, technique, publicité, gestion des éléments d'interactivité avec les auditeurs : appels téléphoniques, mails, SMS).

15. Assistant technicien réalisateur

Salarié chargé d'assister le technicien réalisateur dans l'exercice de ses fonctions.

16. Animateur technicien réalisateur

Salarié chargé de l'animation d'une ou plusieurs émissions ; il exécute le programme suivant les conducteurs d'antenne et les cahiers des charges préétablis par la direction d'antenne. Il contribue en outre à la réalisation de séquences destinées à l'émission qu'il anime.

Annexe 2 - Liste des emplois pour lesquels les entreprises du champ défini à l'article I.1 du présent accord peuvent recourir au contrat à durée déterminée d'usage pour les métiers artistiques

1. Artiste bruiteur
2. Artiste de variété
3. Artiste dramatique
4. Artiste lyrique
5. Artiste musicien
6. Artiste musicien choriste
7. Artiste soliste
8. Chansonnier
9. Chef de chœur
10. Chef d'orchestre

Avenant n° 2 du 30 avril 2016

[Nonétendu]

(Dénoncé par SIRTI, SRN, SRGP, FFRC, SNRC, SNRL, SMSP par lettre du 19 juillet 2018)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation du 19 juillet 2018 :

Lettre recommandée avec accusé de réception

À l'attention des syndicats signataires de l'avenant n° 2 du 30 avril 2016 à l'accord collectif national dans le secteur de la Radiodiffusion sur les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 29 novembre 2007 :

- Fédération Communication-Conseil-Culture (F3C CFDT)

- Fédération des Arts et Spectacles de l'Audiovisuel et de la presse CGT-FO (FASAP FO)

- Syndicat national Force Ouvrière Médias (FO Médias)

Copie :

- Ministère du Travail, Direction Générale du Travail,

Paris, le 19 juillet 2018

Mesdames, Messieurs,

Le 4 avril dernier, dans le cadre des réflexions en cours en vue de définir les conditions de mise en œuvre d'une ou plusieurs branches propres au champ de «l'Audiovisuel», les organisations patronales du secteur de la radiodiffusion vous ont indiqué leur intention de prendre une part active à ces travaux, conformément à l'attente des pouvoirs publics.

Corrélativement, ces mêmes organisations vous ont saisi d'une demande de réexamen de la mise en œuvre de l'avenant N° 2 à «l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion - Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 29 novembre 2007».

Cette démarche a été jugée nécessaire pour réexaminer les modalités de mise en œuvre de ce texte de façon constructive, compte tenu de l'importance des travaux à conduire, de sa non-extension à ce jour par le Ministère du Travail, et de difficultés d'interprétation nombreuses identifiées par les entreprises du secteur.

Afin de fixer le calendrier de ces négociations, les organisations patronales ont proposé une rencontre de l'ensemble des parties signataires dans les meilleurs délais.

Force est de constater, malgré une première réunion d'échanges, que nous sommes toujours en attente d'un accusé formel de réception de la demande d'ouverture de négociations de cet avenant.

Dans ces conditions et compte tenu de l'impérieuse nécessité d'apporter une ligne directrice claire à nos structures adhérentes, nous n'avons d'autre issue que de dénoncer l'avenant N° 2 à «l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion - Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 29 novembre 2007» dont nous déplorons la rédaction donnant lieu à des interprétations différentes, génératrices d'instabilité juridique.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments respectueux.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SRN ;

SRGP ;

FFRC ;

SNRC ;

SNRL ;

SMSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNFORT FO ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFSCEGA CFTC.

Préambule

Conscients de la nécessité de contribuer à la réduction de la précarité dans leur secteur tout en s'accordant sur les moyens d'un nécessaire recours au contrat à durée déterminée d'usage en fonction des besoins de l'activité, les parties au présent avenant sont désireuses de s'engager dans une politique de structuration de l'emploi dans le secteur de la radiodiffusion et entendent maîtriser le recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Les parties signataires conviennent que les stipulations du présent avenant complètent les dispositions légales régissant le recours au contrat à durée déterminée d'usage, en apportant des garanties supplémentaires aux salariés concernés, et n'ont en rien vocation à s'y substituer.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion et exerçant un des emplois de la liste 1 et 2 de l'annexe 1 de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007 et de son avenant n° 1.

Article 2

Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage

Sans remettre en cause les dispositions de l'article I-2.1 de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007, objet du présent avenant, les parties entendent préciser le contexte dans lequel le recours au contrat à durée déterminée d'usage peut s'effectuer.

Article 3

Transformation d'une collaboration sous contrat à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée

À compter du 1^{er} juillet 2018, tout salarié, employé régulièrement sous contrat à durée déterminée d'usage dont l'activité professionnelle principale provient de l'emploi sous un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée d'usage

exécuté(s) pour le compte d'une même entreprise et dont le volume moyen annuel est de 1000 heures de travail effectives (ou 135 jours effectifs pour les contrats conclus en jours) constaté sur une période de référence de 4 (quatre) années consécutives incluant éventuellement une interruption saisonnière estivale, se verra proposer un contrat à durée indéterminée.

L'activité professionnelle principale s'entend, sur une même période de référence, comme celle qui procure au salarié la plus grande partie de ses revenus.

Pour permettre à l'employeur de savoir s'il procure ou non l'activité professionnelle principale au salarié, ce dernier devra lui communiquer les éléments nécessaires à chaque date anniversaire du début de sa collaboration.

Article 4

Conditions d'engagement en contrat à durée indéterminée

Le salarié auquel aura été adressé la proposition de contrat à durée indéterminée ne pourra recevoir une rémunération de base, rapportée au volume moyen de travail effectif sur cette période de quatre ans, inférieure à la moyenne des rémunérations brutes des salariés permanents constatée dans l'entreprise. La comparaison s'effectuera pour la même fonction ou pour des fonctions positionnées salarialement de façon équivalente, à ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle, qualification et diplômes équivalents. À défaut, la rémunération ne pourra être inférieure au minimum conventionnel applicable aux collaborateurs permanents.

La poursuite de la relation contractuelle se fera dans les mêmes conditions de statut et à durée de travail équivalente à la moyenne des quatre dernières années, sauf en cas d'accord contractuel différent des parties.

L'ancienneté sera déterminée à compter de la date de la première prestation en contrat à durée déterminée d'usage jusqu'au terme de sa collaboration en contrat à durée déterminée d'usage sous réserve qu'aucune interruption de collaboration d'une durée supérieure à deux mois consécutifs ne soit intervenue sur la période prise en compte.

La période de référence pour l'appréciation de l'ancienneté permettant le bénéfice des dispositions de l'article 3 du présent avenant est augmentée des périodes de maternité et de maladies dûment déclarées, dans la limite de six mois.

Article 5

Formalités de l'engagement en contrat à durée indéterminée

La proposition de contrat à durée indéterminée (lettre accompagnée du projet de contrat) doit être faite par l'employeur dans le mois suivant la réalisation des conditions susvisées par LRAR, lettre remise en main propre contre décharge et courriel. Le salarié dispose de 30 (trente) jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de terme connu du contrat, la proposition de contrat à durée indéterminée devra être faite par l'employeur au moins un mois avant la survenance dudit terme.

L'absence de réponse du salarié est assimilée à un refus de la proposition. Dans cette hypothèse, le salarié et l'employeur pourront de nouveau co-contracter ensemble que ce soit par la voie d'un contrat durée déterminée (d'usage ou non) sans délai de carence et faisant ainsi courir un nouveau délai de 2 (deux) années au terme desquelles l'employeur s'oblige à respecter les mêmes conditions de propositions de contrat à durée indéterminée.

À défaut de proposition de l'employeur au terme de la période de référence, ce dernier versera une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à l'indemnité de licenciement conventionnelle ou à l'indemnité de fin de collaboration prévue à l'article IV.7.1 de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007 si cette dernière est plus favorable. Cette indemnité sera soumise aux précomptes de charges sociales et sera fiscalement imposable.

Article 6

Mise en place de l'entretien professionnel pour les salariés en contrat à durée déterminée d'usage

L'employeur s'engage à proposer à tout salarié en contrat à durée déterminée d'usage un entretien ayant pour objectif de réaliser un «entretien professionnel» :

- dans les deux ans selon les termes définis par la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.
- un entretien au plus tard dans les 30 jours précédant le terme dudit contrat à durée déterminée d'usage pour chaque contrat à durée déterminée d'usage dont la durée serait supérieure ou égale à six mois.

Article 7 **Dispositions diverses**

7-1 **Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir après deux années d'application à compter de son entrée en vigueur afin d'établir un bilan sur sa mise en œuvre.

7-2 **Formalités de dépôt**

Le présent avenant est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau du secteur de la radio-diffusion dans les conditions de majorité prévues par le Code du travail pour les conventions de branche et accords professionnels.

Le présent avenant est mis à la signature au siège de l'Association Patronale de la Radiodiffusion. Il fera l'objet des formalités de dépôt, extension et de publicité prévues par le Code du travail.

7-3 **Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant, à compter du premier anniversaire de son entrée en vigueur.

Le ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification.

En cas de caducité, le ou les demandeurs ne pourront pas demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai d'un an.

7-4 **Dénonciation**

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

TÉLÉDIFFUSION

Accord du 22 décembre 2006

(Accord dénoncé par la F3C CFDT par lettre du 30 janvier 2014)⁽¹⁾

(1) Lettre de la F3C CFDT du 30 janvier 2014

Monsieur le Directeur général,

La Fédération F3C CFDT dénonce l'accord professionnel national du 22 décembre 2006 « Branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage ».

Vous trouverez ci-joint copie pour information des courriers adressés aux signataires de cet accord.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur général, en l'assurance de nos respectueuses salutations.

[Étendu par arr. 5 juin 2007, JO 13 juin]

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007

Mod. par Avenant n° 4, 17 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Avenant 23 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

ACCeS, STP ;

SMSP ;

locales TV.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

FO Médias.

Avenant, 23 mai 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

ACCeS, STP ;

SMSP ;

locales TV.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

FO Médias.

Mod. par Avenant 11 juill. 2024, étendu par arr. 17 mars 2025, JO 26 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

FO Médias ;

SNPCA-CFE-CGC.

Préambule

Les parties entendent s'engager dans une politique active de structuration de l'emploi dans le secteur de la télédiffusion.

En application du présent accord, les employeurs s'engagent à un recours maîtrisé des CDDU dans le secteur de la télédiffusion.

Elles partagent l'objectif commun d'une meilleure gestion de l'emploi en clarifiant les situations de recours au contrat à durée déterminée d'usage et en privilégiant la mise en place de dispositions spécifiques réglant les rapports entre les employeurs et les salariés employés sous ce type de contrat. Ainsi les parties entendent, par le présent accord, réserver le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la télédiffusion aux seuls cas où les particularités et les nécessités le justifient. Elles réaffirment, que conformément à l'article L. 121-5 du Code du Travail, le contrat à durée indéterminée est la règle.

Les parties rappellent que l'article L. 122-1 du Code du travail dispose que «le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise». Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2, il ne peut être conclu, que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1.

Elles entendent préciser les conditions du recours légitime et maîtrisé à l'engagement de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage et le réserver aux cas pour lesquels, dans le secteur de la télédiffusion, il est d'usage constant de recourir à ce type de contrat de travail en raison de la nature de l'activité exercée par l'entreprise ou du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les parties entendent inscrire le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini dans le souci de préserver les droits des salariés couverts par le présent accord, tant sur le plan des conditions de travail, que des conditions de rémunération ou de protection sociale, notamment par les garanties offertes au cours du contrat ou celles qui en découlent à son achèvement.

Titre I Dispositions générales

Article I.1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage à l'exception des salariés relevant de la convention collective nationale des journalistes ou de la convention collective des artistes interprètes employés pour des émissions de télévision.

Il s'applique :

— d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre mer ;

— d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de services, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV du présent accord.

(Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) Le présent accord ne concerne pas les activités d'édition et/ou de production de services de Radio que peuvent exercer les entreprises visées au présent article.

Article I.2 **Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage**

Les éditeurs de services et de programmes audiovisuels sont amenés à concevoir, produire et fabriquer eux-mêmes tout ou partie des produits qu'ils diffusent.

Ces activités, susceptibles de s'exercer dans les différents domaines du programme, (y compris les inter programmes), de l'information, du sport, et de la retransmission d'événements, quel qu'en soit le genre, permettent de recourir, pour les fonctions listées en annexe au présent accord, au contrat à durée déterminée d'usage.

Le recours à ce type de contrat n'est alors justifié que lorsque cet emploi s'exerce dans les circonstances suivantes : lorsque pèsent sur ces activités des incertitudes quant à leur pérennité ou lorsqu'elles ont un caractère exceptionnel ou événementiel ou lorsqu'elles requièrent des compétences techniques ou artistiques spécifiques.

La durée de collaboration est alors liée en tout ou partie à la durée du programme ou de la production, objet du contrat.

Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions du présent article est réputé à durée indéterminée.

Titre II **Liberté civique et égalité**

Article II.1 **Liberté d'opinion**

Les employeurs et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi et en particulier le droit par quiconque d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Article II.2 **Égalité - Non-discrimination**

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises de télédiffusion.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :

- Animateur(rice)
- Documentaliste (H/F)

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, y compris à l'embauche, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'âge, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Les parties signataires s'engagent à éviter toute discrimination qui surviendrait du fait ou au cours d'une succession de contrats de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage bénéficient des droits reconnus aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ce contrat, des dispositions explicites du présent accord, ou d'accords étendus qui leur sont applicables.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et

réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers, entre les femmes et les hommes.

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au Titre X du présent accord. Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche de la télédiffusion.

Titre III

Relations collectives de travail

Article III.1

Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

— à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

— à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs à en assurer le respect intégral.

Chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

Article III.2

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc...) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

L'appartenance d'un salarié à une institution représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sa carrière professionnelle.

Article III.3

Élection des institutions représentatives du personnel

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007

Article III.3.1

Conditions d'électorat

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition de justifier dans l'entreprise d'au moins 60 jours travaillés et payés, consécutifs ou non dans les 12 mois qui précèdent. Ce critère s'apprécie au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin. Les salariés ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article III.3.2

Conditions d'éligibilité

Les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition de justifier au moins dans l'entreprise de 150 jours travaillés et payés, consécutifs ou non, dans les 12 mois qui précèdent. Ce critère s'apprécie au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin. Les salariés ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

(Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) La rémunération due aux salariés représentants du personnel au titre des

heures de délégation qui leur sont accordées dans les conditions légales ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique. Les heures sont considérées comme du travail effectif et sont rémunérées sur la base du minimum de la fonction. « l'intéressé ne devant toutefois pas subir de baisse de rémunération du fait de l'exercice de son mandat. »

Un même salarié ne pourra être élu dans deux entreprises distinctes.

Titre IV

Filières - Classifications - Rémunérations

Article IV.1

Filières - Répartition des fonctions

Les fonctions pour lesquelles il est possible de recourir au CDD d'usage dans la branche de la Télédiffusion sont répertoriées sur deux listes.

Les fonctions de la liste 1 sont réparties en neuf filières et répertoriées à l'annexe 1 :

A — Conception/Programme - Antenne

B — Production - Régie

C — Réalisation

D — Fabrication : Plateau - Peinture - Tapisserie - Construction décors

E — Image

F — Son

G — Maquillage - Coiffure - Costume

H — Décoration

I — Montage - Post-production - Graphisme

Les salariés en CDD d'usage exerçant une fonction appartenant à une des neuf filières définies ci-dessus sont obligatoirement engagés, dans une fonction répertoriée à l'annexe 1 du présent titre.

Les fonctions de la liste 2 regroupant des emplois, autres que les artistes interprètes, visibles ou audibles par le public sont répertoriées à l'annexe 1.

Article IV.2

Classification des fonctions de la liste 1

Les fonctions de la liste 1 sont classées par niveaux en référence à 3 critères :

Le niveau de formation générale scolaire ou universitaire requis pour exercer la fonction, ou son équivalent reconnu, obtenu soit par l'intermédiaire de la formation, soit par l'acquisition de références professionnelles.

La technicité : les savoir-faire mis en œuvre, la maîtrise des outils et la gestion de la complexité des situations de travail nécessaires à l'exercice de la fonction

La responsabilité/l'autorité : les positionnement de la fonction dans la hiérarchie et, en tant que de besoin, la capacité requise pour l'exercice de la fonction à encadrer un ou plusieurs collaborateurs, à animer et diriger une ou plusieurs équipes.

La classification des fonctions de la liste 1 comporte 8 niveaux.

Article IV.3

Minima appliqués aux fonctions de la liste 1

a) Pour chacun des niveaux 1 à 6 sont établis deux minima :

— le minimum 1 (M1) est appliqué lorsque le salarié a exercé la fonction dans la branche de la télédiffusion, et/ou dans la branche de la production audiovisuelle, et/ou dans la branche de la production cinématographique, et/ou dans la branche de la prestation technique pendant une durée inférieure à 350 jours travaillés ou 2 800 heures.

— le minimum 2 (M2) est appliqué lorsque le salarié a exercé la fonction dans la branche de la télédiffusion, et/ou dans la branche de la production audiovisuelle, et/ou dans la branche de la production cinématographique, et/ou dans la branche de la prestation technique, pendant une durée égale ou supérieure à 350 jours travaillés ou 2 800 heures, étant précisé que le salarié pourra établir cette ancienneté professionnelle par la production de tous documents administratifs pouvant l'attester. Ce minimum 2 est égal au minimum 1 majoré de 5%.

b) Pour le niveau 17 les minima M1 et M2, tels que définis ci-dessus, sont établis pour chaque fonction classée sur ce niveau.

Les salaires minima M1 et M2 sont les salaires en dessous desquels les employeurs s'obligent à ne pas engager un

salarié, pour la fonction correspondant au niveau de classification, compte tenu de son expérience dans cette fonction.

c) Pour les fonctions de la liste 1 classées au niveau 8 les salaires sont déterminés de gré à gré entre les parties sans pouvoir être inférieurs au minimum M1 du niveau 7-2.

Les salaires minima appliqués aux fonctions de la liste 1 sont définis à l'annexe 2 du présent accord. Ces minima sont applicables sous réserve de dispositions plus favorables résultant d'accords collectifs d'entreprises. Ils ne comprennent pas les compléments éventuels (primes, gratifications ou avantages) résultant d'accords collectifs, d'usages de l'entreprise ou d'engagements de l'employeur.

Article IV.4

Minima appliqués aux fonctions de la liste 2

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007

Les salaires minima appliqués aux fonctions de la liste 2 sont définis à l'annexe 1 du présent accord.

Article IV.5

Minima appliqués aux contrats conclu pour une semaine ou plus

Mod. par Avenant n° 4, 17 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

S'agissant des contrats conclus pour une semaine ou plus et prévoyant des collaborations hebdomadaires d'au moins 5 jours travaillés, la durée légale de travail étant de 35 heures hebdomadaires, la rémunération est déterminée par préférence à un barème minimum hebdomadaire pour 35 heures.

Ce barème minimum hebdomadaire est calculé à partir du salaire horaire du barème journalier minimum garanti pour 8 heures selon la modalité suivante : barème journalier minimum garanti pour 8 heures divisé par 8 et multiplié par 35.

Les salaires bruts minima M1 et M2 base 35 heures sont définis à l'annexe 2 bis (nouveau) de l'accord.

Titre V

Contrat de travail

Article V.1

Formalisme

Les fonctions pour lesquelles un salarié peut être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont répertoriées dans l'annexe 1 du présent accord.

Le contrat est conclu par l'employeur ou par toute personne ayant reçu délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit signé au plus tard le premier jour ouvrable suivant la prise de fonction, établi en double exemplaire dont un est remis au salarié au plus tard dans les 48 heures suivant son embauche.

Article V.2

Durée de l'engagement

Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'un objet particulier et précisément défini. Il doit alors mentionner une durée minimale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

Article V.3

Période d'essai

Sauf modification des dispositions législatives en vigueur, pour une première collaboration dans l'entreprise et pour une même fonction, pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à deux semaines, le contrat peut comporter une période d'essai dans les conditions définies par l'article L. 122-3-2 du Code du travail qui stipule que cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée dans les conditions prévues ci-dessus par rapport à la durée minimale d'engagement.

Article V.4 **Mentions du contrat**

Article V.4.1 **Mentions obligatoires**

Le contrat précise notamment :

- La nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1 3°) du code du travail ;
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours à un CDD d'usage (le titre de(s) l'émission(s) ou de(s) la production(s) pour laquelle (lesquelles) le salarié est engagé) ;
- La date de début du contrat de travail ;
- La durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- La période d'emploi : s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celle-ci seront communiquées au salarié ;
- L'intitulé de la fonction occupée, et si la fonction est répertoriée dans la liste 1, le niveau dans la classification ;
- Le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- La durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- Le montant brut du salaire
- La durée de travail quotidienne ou hebdomadaire applicable au salarié ;
- Le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- Le numéro d'immatriculation à la Sécurité Sociale ;
- Le numéro d'affiliation du salarié à la Caisse des Congés Spectacles ;
- La validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le médecin du travail ;
- Les régimes de retraite et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise ;
- Le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise au salarié en fait la demande ;
- La référence au présent accord, l'existence d'un règlement intérieur, pour les entreprises qui y sont tenues, l'existence des textes en vigueur et d'un éventuel accord d'entreprise applicable au salarié.

Article V.4.2 **Clauses particulières**

Les partenaires sociaux soucieux de préserver les libertés des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage décident que :

- Toute clause visant à interdire au-delà de la période couverte par le contrat, à un salarié engagé sous contrat à durée déterminée d'usage, toute autre activité professionnelle, que ce soit pour son compte ou pour le compte d'un tiers est nulle.
- Les entreprises ne peuvent se prévaloir d'une clause de non-concurrence afin de limiter l'activité professionnelle d'un salarié ayant collaboré sous contrat à durée déterminée d'usage.
- En cas de prolongation de contrat, un avenant devra être établi comportant les mêmes conditions de rémunérations que celles prévues au contrat initial.

Article V.5 **Visite médicale**

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007 (Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) Le salarié engagé par une entreprise doit avoir passé l'examen médical annuel auprès de l'organisme assurant la gestion de la médecine du travail au bénéfice des personnels intermittents du spectacle et il appartient au médecin du travail, en toute indépendance, de conclure sur l'aptitude médicale du salarié à exercer son emploi. Le salarié doit remettre la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail au moment de la première embauche, puis régulièrement chaque année.

Si le salarié ne peut produire un certificat médical à jour de la médecine du travail, l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale conformément aux articles R. 241-48 et suivants du Code du travail.

Article V.6

Habilitations spécifiques et permis spéciaux

Pour les fonctions qui le nécessitent, l'entreprise doit procéder aux mesures qui permettent d'habilier le salarié après avoir vérifié qu'il a suivi les formations spécifiques ou obtenu les permis spéciaux requis pour la fonction, à chaque embauche du salarié.

Article V.7

Terme du contrat

Article V.7.1

Information au terme du contrat

Les salariés sont informés de leurs droits à formation par l'OPCA compétent dans la branche.

Article V.7.2

Conditions de fin de contrat en cas de collaboration de longue durée

a - Le contrat cesse de plein droit au terme contractuel fixé pour son expiration et ce, sans préavis ni indemnité, sauf dans les cas de collaboration continue de longue durée. Par collaboration continue de longue durée, on entend les cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires décomptés du 1^{er} au dernier jour des contrats) des CDD d'usage d'un salarié avec le même employeur, quel que soit le nombre de contrats, pendant une durée minimale de 2 ans, dépasse 100 jours ou 800 heures en moyenne par an.

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée, devra en informer le salarié un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et verser au salarié, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité de rupture. Cette indemnité sera calculée sur la base d'un pourcentage du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours des douze derniers mois, de la manière suivante :

- de la 2^{ème} à la 5^{ème} année : 20 % d'un mois par année
- de la 6^{ème} à la 10^{ème} année : 25% d'un mois par année
- de la 11^{ème} à la 15^{ème} année : 30% d'un mois par année
- au-delà de la 15^{ème} année : 35 % d'un mois par année

Le salaire mensuel moyen est obtenu en divisant par 12 les salaires perçus au cours des 12 derniers mois de collaboration.

b - En outre, si le délai d'information prévu au 2^{ème} alinéa du a) ci-dessus n'a pas été respecté, ou si l'employeur n'a pas proposé au salarié un contrat une période de trois mois, le salarié percevra en plus de l'indemnité définie au a) ci-dessus, une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire mensuel moyen tel quel défini ci-dessus.

c - Afin de faciliter son employabilité et son retour au marché de l'emploi et dans le but de lui permettre de réaliser les actions de formation suivantes :

- bilan de compétences ;
- aide à la réalisation d'un projet professionnel ;
- actions de formation permettant d'élargir ses compétences, de préparer une mobilité professionnelle ;

le salarié ayant travaillé avec le même employeur pendant au moins 100 jours par an en moyenne pendant un minimum de 5 années pourra bénéficier, à sa demande, d'une indemnité correspondant à 4 jours de formation professionnelle par année de collaboration avec le même employeur, soit un minimum de 20 jours pour 5 ans de collaboration.

L'indemnité de formation correspondante sera calculée sur la base des salaires perçus durant les 12 derniers mois, divisé par le nombre de jours calendaires travaillés au cours des 12 derniers mois.

L'indemnité de formation sera donc égale au montant de l'indemnité journalière multipliée par le nombre de jours de formation auquel le salarié peut prétendre.

Titre VI

Durée du travail

Article VI.1

Durée du travail

Mod. par Avenant n° 4, 17 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

La durée de travail des salariés embauchés sous CDD d'usage est fixée comme suit :

a) Les contrats à la journée isolée ou d'une durée inférieure à la semaine, c'est-à-dire d'une durée de 4 jours au plus, sont conclus pour des durées journalières de 8 heures.

Toute journée commencée est due, toute heure commencée est due.

b) Les contrats conclus pour une semaine ou plus et prévoyant des collaborations hebdomadaires d'au moins 5 jours travaillés sont conclus pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

Toute semaine civile de 35 heures commencée est due.

Toutefois, lorsque le contrat est d'une durée supérieure à la semaine et qu'il prévoit des périodes d'emploi inférieures à 5 jours sur une même semaine civile, ces périodes sont conclues pour des durées journalières de 8h dans les conditions du a).

Article VI.2

Temps de travail effectif

Mod. par Avenant n° 4, 17 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment considérées comme heures de travail effectif les temps suivants :

- les heures de formation professionnelle organisées à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunion organisées par l'employeur ;
- les temps passés à l'exercice de la fonction prud'homale.

Le temps de pause ou de repas dont le salarié peut disposer n'est pas compris dans la durée quotidienne de travail effectif sous réserve des dispositions de l'article VI.4 ci-après.

L'employeur met en œuvre les moyens nécessaires au décompte des heures réellement effectuées, conformément aux dispositions légales.

Article VI.3

Trajet - Transport - Voyage

Article VI.3.1

Temps de trajet

Le temps de trajet est le temps de déplacement du salarié pour se rendre de son domicile au lieu d'exécution du contrat de travail, ou en revenir.

Le temps de trajet n'est pas un temps de travail effectif lorsqu'il ne dépasse pas le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail. Lorsqu'il le dépasse, il doit faire l'objet d'une contrepartie financière qui ne peut être inférieure au SMIC horaire.

Article VI.3.2

Temps de transport

Le temps de transport concerne tout déplacement au cours d'une journée de travail.

Répondent notamment à cette définition :

- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

Article VI.3.3

Temps de voyage

On appelle temps de voyage tout déplacement pendant une période où aucune prestation de travail n'est effectuée et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée.

a - Lorsque le temps de voyage nécessite, pour des raisons de service, que le salarié se déplace lors de la journée qui précède et/ou qui suit la journée de travail, le contrat de travail du salarié employé sous C.D.D d'usage comprend le temps de déplacement.

Ce temps est indemnisé mais non considéré comme du temps de travail effectif.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter la durée du voyage : écart entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée, durée à laquelle il est ajouté forfaitairement une heure pour tenir compte des éventuels temps d'attente ou d'approche.

b - Heures de voyage pendant l'horaire de travail du salarié

Lorsque les heures de voyage interviennent pendant l'horaire de travail du salarié, elles lui sont payées comme du temps de travail effectif; elles répondent alors à la qualification d'«heures de transport».

Toutefois, lorsque les heures de voyage interviennent pendant l'horaire de travail du salarié, mais sont supérieures à 8 heures, la différence entre la somme des heures de voyage et 8 heures fait l'objet d'une indemnisation sous forme d'une «indemnité pour heures de voyage» complétant le salaire relatif aux heures travaillées, cette indemnité est égale à :

- jusqu'à 4 heures incluses : 1/2 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jours ;
- au-delà de 4 heures et jusqu'à 8 heures incluses : 1 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour ;
- au-delà de 8 heures : 1,5 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour.

c - Heures de voyage en dehors de l'horaire de travail du salarié

Lorsque les heures de voyage interviennent en dehors de l'horaire de travail du salarié, elles sont indemnisées sous forme d'une «indemnité pour heures de voyage» complétant le salaire relatif aux heures travaillées qui est égale à :

- voyage d'une durée inférieure ou égale à 4 heures : 1/2 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour ;
- voyage d'une durée supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 8 heures : 1 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour ;
- voyage d'une durée supérieure à 8 heures : 1,5 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour.

Article VI.4

Conditions particulières de travail

Lorsque le port d'une tenue de travail s'impose, notamment en raison de la nature de la tâche à accomplir, le temps d'habillage est assimilé à du temps de travail effectif. Il en est de même lorsque la tenue est imposée par l'employeur.

Lorsque le travail effectué nécessite la prise d'une douche, le temps nécessaire à cette douche est du temps de travail effectif.

Lorsque la spécificité de la fonction nécessite la prise de repas sur le lieu de travail, le temps de repas est considéré comme temps de travail effectif dans la limite de 30 minutes.

Article VI.5

Durées maximales de travail

Article VI.5.1

Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures.

À titre dérogatoire, et dans la limite de 2 fois par semaine civile ou 3 fois par période de 7 jours consécutifs, la durée maximale quotidienne du travail peut être exceptionnellement portée à 12 heures dans les cas suivants :

- pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger les personnels ou les installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un tournage nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place (événement sportif, culturel, utilisation d'un espace public ou privé limitée dans le temps, disponibilité d'un artiste,...) ;
- quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Toutefois, des dérogations aux limites exposées ci-dessus pourront être sollicitées auprès de la Direction Départementale du Travail compétente afin de la porter à 5 fois.

La dérogation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail, pour un salarié chez un même employeur, au delà de la durée maximale hebdomadaire définie à l'article VI.5.2 ci-après.

Article VI.5.2

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Des dérogations à la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures pourront être sollicitées auprès de la Direction Départementale du Travail compétente afin de la porter à 60 heures dans les cas suivants :

- pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger les personnels ou les installations ;
 - travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un tournage nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place (événement sportif, culturel, utilisation d'un espace public ou privé limitée dans le temps, disponibilité d'un artiste, ...) ;
 - quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.
- Ces dérogations ne mettent pas fin à la limite de 44 heures pour la durée hebdomadaire moyenne de travail sur douze semaines consécutives.

Article VI.6

Repos

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007

Article VI.6.1

Repos quotidien

Entre la fin d'une journée de travail et la reprise de l'activité du salarié la durée de repos minimale est fixée à 11 heures consécutives.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de la télédiffusion, les partenaires sociaux, en application de l'article D. 220-1 du code du travail, entendent permettre, dans les circonstances définies à l'article VI.5.1 et dans les limites exposées ci-après, la réduction du temps de repos quotidien, celui-ci ne pouvant être d'une durée inférieure à 9 heures.

La réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de 2 fois par semaine civile ou 3 fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié.

(Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) Chaque heure travaillée durant cette période entamant le repos minimal de 11 heures fera l'objet d'un repos compensateur « d'une durée équivalente à la réduction du repos quotidien majorée de 30 % ou de son paiement à la fin du contrat sur la base du salaire horaire majoré de 30 % »

Article VI.6.2

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie, à l'intérieur d'une semaine civile, d'un repos d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien.

Ce repos peut être donné un autre jour que le dimanche.

Article VI.6.3

Temps de pause

Aucun temps de travail ne peut excéder 6 heures consécutives sans la prise d'une pause d'au moins 20 minutes.

Article VI.7

Heures de dépassement

Mod. par Avenant n° 4, 17 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

a) Dans le cadre des contrats d'une durée de 4 jours au plus, ou pour les périodes d'emploi inférieures à 5 jours sur une même semaine civile dans les contrats d'une durée supérieure à la semaine, une heure de dépassement est définie comme toute heure de travail effectif qui excède la moyenne de 8 heures par jour de travail dans une même semaine civile.

Les heures de dépassement sont décomptées au regard de la durée fixée au contrat, dans la limite des 35 premières heures de travail effectif accomplies au cours d'une même semaine civile. Les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine civile au-delà de 35h sont des heures supplémentaires dont le régime est défini aux articles VI-8-1 et VI-8-2 ci-dessous.

Dans le respect de la durée maximale quotidienne de 10 heures ou à titre dérogatoire et exceptionnel de 12 heures, tel que défini à l'article VI.5.1 ci-dessus, les heures de dépassement donnent lieu à majorations :

- les deux premières heures de dépassement sont majorées de 25 %.
- les suivantes sont majorées de 50 %.

b) Les contrats conclus pour une semaine ou plus et prévoyant des collaborations hebdomadaires d'au moins 5 jours travaillés ne donnent pas lieu à heures de dépassement.

Toutefois, dès lors qu'un salarié effectue au cours d'une même semaine civile plus de 35h, ces heures supplémen-

taires donnent lieu à majorations dans les conditions définies aux articles VI-8-1 et VI-8-2 ci-dessous.

Article VI.8 **Heures supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007

Mod. par Avenant n° 4, 17 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires donnent lieu à majorations pour heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que peut effectuer un même salarié sous C.D.D. d'usage avec le même employeur est fixé à 220 heures.

L'employeur doit être en mesure d'informer le salarié qui le demande de son cumul d'heures supplémentaires depuis le début de l'année civile en cours.

Article VI.8.1 **Décompte des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Article VI.8.2 **Majoration des heures supplémentaires**

Mod. par Avenant n° 4, 17 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure).
- 50 % à partir de la 44^{ème} heure.

Article VI.8.3 **Convention de forfait**

L'entreprise peut convenir avec tout salarié employé sous CDD d'usage d'une rémunération forfaitaire, incluant la rémunération de toutes les heures travaillées, y compris les heures majorées, dans le respect de la réglementation sur les durées maximales du travail.

La convention de forfait peut être conclue :

- sur une base journalière
- sur une base hebdomadaire

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre si les heures de dépassement ou les heures supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majorations visées aux articles VI.7 et VI.8.2 du présent accord.

La convention de forfait doit mentionner le nombre d'heures totales, incluant les heures de dépassement ou les heures supplémentaires demandées, faisant l'objet de la rémunération forfaitaire ainsi que le salaire de base utilisé pour le calcul de cette rémunération.

Lorsque le salarié effectue des heures de dépassement ou des heures supplémentaires au-delà des durées prévues par la convention de forfait, il a droit à leurs paiements majorés dans les conditions définies aux articles VI.7 et VI.8.2.

Le recours au dispositif visé au présent article nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, l'employeur doit obligatoirement faire figurer dans le contrat de travail, ou dans un avenant au contrat, une clause dans ce sens qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur au titre des heures supplémentaires réellement effectuées.

Article VI.8.4 **Repos compensateur**

Les heures supplémentaires effectuées :

- Au-delà de 41 heures hebdomadaires donnent droit à un repos compensateur égal à 50 % des heures accomplies.
- Au-delà du contingent annuel de 220 heures, après obtention de la dérogation nécessaire, donnent droit à un repos compensateur égal à 100 % des heures accomplies.

Les heures de repos compensateur sont assimilées à des heures de travail effectif.

(Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) La prise du repos compensateur est possible dès lors que le salarié a acquis

« 7 heures » de repos.

Lorsque le contrat s'achève :

a) Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires lui ouvrant droit à un repos compensateur obligatoire peut demander à l'employeur de convertir ses droits au repos compensateur en indemnité pour ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation ;

b) (Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) Lorsque le crédit de « 7 heures » permettant la prise d'une journée de repos compensateur n'est pas atteint, le repos compensateur est remplacé par une indemnité équivalente.

Dans tous les cas, les repos compensateurs acquis par le salarié doivent être soldés à la fin du contrat de travail.

Article VI.9 Jours fériés

Article VI.9.1 Définition

Les fêtes légales désignées à l'article L. 222-1 du Code du Travail sont autant de jours fériés. Elles sont complétées, dans chaque département d'Outre-Mer, par le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage : le 27 avril à Mayotte, le 22 mai à la Martinique, le 27 mai en Guadeloupe, le 10 juin en Guyane, et le 20 décembre à la Réunion, ainsi que les jours prévus par les textes légaux applicables à certains départements (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle).

Article VI.9.2 Jours fériés travaillés

L'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé. Dans ce cas, les heures travaillées sont majorées de 50 %, sauf le 1^{er} mai où elles sont majorées de 100 %.

Article VI.10 Travail de nuit

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007
Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

(Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) Les heures de travail de nuit « effectuées par un salarié ne rentrant pas dans la catégorie du travailleur de nuit au sens de l'article L. 213-2 du Code du travail » font l'objet d'une majoration de 30 % constituée d'une part, d'un repos compensateur de 20 % et, d'autre part, d'une majoration financière de 10% étant précisé que cette majoration de 30 % doit être soldée à la fin du contrat.

Article VI.11 Travail du dimanche

Les heures travaillées le dimanche sont majorées de 25%.

Article VI.12 Cumul de majorations

Les majorations prévues au présent titre sont cumulables entre elles à l'exception de celles prévues aux articles VI.9.2 (jours fériés) et VI.11 (travail le dimanche), dans ce cas, c'est la plus favorable qui s'applique.

Conformément aux dispositions de l'article VI.7, le cumul des majorations pour heures de dépassement et heures supplémentaires est impossible, les 2 notions étant exclusives l'une de l'autre.

Titre VII Congés

Article VII.1 Congés annuels

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant du présent accord sont obligatoirement affiliés à la Caisse des congés spectacles.

Afin de permettre au salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise s'acquitte de ses cotisations selon les taux en vigueur et lui délivre le bulletin «congés spectacle» avec le bulletin de paie.

Article VII.2 Congés pour événements familiaux

Les salariés sous contrat à la date de l'événement, et dans la limite de la période couverte par leur contrat, béné-

ficient de congés à l'occasion de certains événements de famille dans les conditions suivantes :

- Mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés
- Naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés
- Décès du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin déclaré : 4 jours ouvrés
- Décès d'un enfant : 4 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrés
- Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés
- Décès du frère ou de la sœur : 1 jour ouvrés
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ouvrés

Ces jours de congés doivent être pris au moment des événements en cause et sur présentation d'un justificatif. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du travail effectif pour la rémunération du congé annuel.

Le cas échéant, ils seront versés à la fin du contrat sous forme d'une indemnisation équivalente au salaire minimum de la fonction fixé pour huit heures de travail.

Article VII.3

Préparation à la défense

Conformément à l'article L. 122-20-1 du Code du travail, les salariés âgés de seize à vingt-cinq ans qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

Titre VIII

Couverture sociale

Article VIII.1

Dispositions générales

Les absences résultant de maladies, maladies professionnelles, accidents, accidents du travail ou de trajet et maternité ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit impérativement et immédiatement informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence.

L'intéressé doit, de plus, lui faire parvenir sous 48 heures (quarante-huit heures) l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Article VIII.2

Prévoyance et complémentaire santé

(Dispositions réservées, en attente des conclusions de la négociation «interbranche»)

Les parties s'engagent à ouvrir des discussions dans l'hypothèse où la négociation interbranche n'aboutirait pas dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, étant précisé que pendant cette période les régimes existants continueront à s'appliquer.

Article VIII.3

Maladie et maternité

En cas de maladie ou de maternité, l'employeur fournit au salarié une attestation de travail lui permettant de faire valoir ses droits aux indemnités journalières de sécurité sociale auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie.

Les femmes enceintes bénéficient à partir du 6^{ème} mois de grossesse d'une réduction du temps de travail de 30 minutes par jour éventuellement cumulables, à la demande de la salariée, sur une semaine.

Article VIII.4

Absences pour maladie et accident non professionnel

(Dispositions réservées, en attente des conclusions de la négociation «interbranche»)

Les parties s'engagent à ouvrir des discussions dans l'hypothèse où la négociation interbranche n'aboutirait pas dans

les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, étant précisé que pendant cette période les régimes existants continueront à s'appliquer.

Article VIII.5

Accident du travail ou de trajet ou maladie professionnelle

(Dispositions réservées, en attente des conclusions de la négociation «interbranche»)

Les parties s'engagent à ouvrir des discussions dans l'hypothèse où la négociation interbranche n'aboutirait pas dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, étant précisé que pendant cette période les régimes existants continueront à s'appliquer.

Il est toutefois rappelé que la journée de l'accident est prise en charge par l'entreprise.

Article VIII.6

Retraite complémentaire

En application de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961, le salarié est inscrit aux caisses de retraite complémentaire IRCPS (cadres ; régime AGIRC) et/ou IRPS (cadres et non-cadres ; régime ARCCO).

Titre IX

Formation professionnelle

Article IX.1

Obligations des entreprises

Conformément à l'article L. 954 du Code du travail et à la loi n° 92-1446 du 31 juillet 1992, les employeurs s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations de formation auprès de l'OPCA compétent.

Article IX.2

Dispositions générales

L'accord national professionnel du 29 septembre 2004, relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des salariés intermittents du spectacle (salariés sous contrat à durée déterminée d'usage) dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de l'audiovisuel couvre le champ du présent accord.

Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ du présent accord.

Les parties conviennent que les accords signés dans le cadre de la branche de l'Audiovisuel, telle que définie par l'accord instituant la CPNE/AV, sont applicables au champ du présent accord, lorsqu'ils le concernent, sans qu'il soit nécessaire de modifier celui-ci.

Article IX.3

Droit individuel à la formation

Dans le champ du présent accord, le droit individuel à la formation des salariés sous CDD d'usage est organisé par l'accord interbranches du 20 janvier 2006.

Titre X

Durée, Révision, Dénonciation, Commission de suivi

Article X.1

Date d'effet

Le présent accord est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au premier jour du sixième mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de l'accord.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer après une année d'application, à compter de la date d'effet du présent accord, afin d'établir un premier bilan sur :

- Le recours au CCD d'Usage.
- Les barèmes minima.
- La classification des fonctions.
- La durée du travail.

Article X.2

Articulation des niveaux de négociation

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions du présent accord ou de ses annexes prévoyant expressément une possibilité de dérogation par voie d'accord collectif, il ne sera pas possible de déroger au texte du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle au maintien et à la négociation de mesures plus favorables applicables aux salariés.

Article X.3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article X.4

Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Un exemplaire de l'accord, de ses annexes et le cas échéant de ses avenants sera tenu à la disposition des salariés dans les entreprises, selon des modalités fixées dans chacune d'elles. Un exemplaire en sera également remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel, représentant du personnel au Comité d'entreprise ou d'établissement.

Article X.5

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la télédiffusion, ainsi que toute organisation d'employeurs entrant dans le champ défini au Titre I du présent accord, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires, et faire l'objet du dépôt légal.

Toute adhésion qui aurait pour objet ou pour effet de modifier le champ d'application du présent accord, tel qu'il est défini à son Titre I, devra prendre la forme d'un avenant.

Article X.6

Dénonciation

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007 (Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) Chacune des parties signataires peut « à tout moment », dénoncer le présent accord.

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de six mois. Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les trois mois de la notification.

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de six mois, l'accord continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée du quinze mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs, elle continue de régir les relations entre les adhérents des organisations d'employeurs qui ne l'ont pas demandée et leurs salariés.

Article X.7

Révision

Mod. par Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu par arr. 2 déc. 2008, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007 (Avenant n° 2, 30 nov. 2007, étendu) « Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision du présent accord » La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord. La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Article X.8

Négociation dans la branche

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, notamment en ce qui concerne la révision des salaires, les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent dans le cadre d'une commission paritaire constituée suivant les mêmes règles que celles adoptées pour la négociation du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du Code du travail.

La Commission Paritaire se réunira à l'initiative de la partie la plus diligente, sur l'ordre du jour qui lui aura été proposé par cette dernière. La convocation adressée par le Président doit parvenir aux membres de la Commission Paritaire au moins un mois avant la date prévue pour la négociation. Les comptes rendus de négociation, établis sur proposition de la délégation des employeurs, doivent consigner le point de vue de chacune des parties à la négociation et parvenir aux membres de la Commission Paritaire dans le délai d'un mois suivant la réunion.

Article X.9

Commission de conciliation, d'interprétation et de suivi

Il est institué une commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de suivi.

Article X.9.1

Composition et fonctionnement

La Commission Paritaire est composée d'un représentant de chacune des Organisations de salariés signataires, d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des Organisations de salariés, d'autre part.

La Commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une direction d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège d'une des organisations patronales signataires. Elle se réunit sur convocation de son Président, dans un délai maximum de quinze jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine. Les règles de fonctionnement de la Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

Le secrétariat de la Commission de conciliation, d'interprétation et de suivi est assuré par le collège des employeurs. Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

Article X.9.2

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la Commission Paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions du présent accord, de ses avenants et annexes.

La Commission Paritaire peut :

- Soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.
- Soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'annexe X.7 du présent accord. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les deux mois suivant l'avis de la Commission.

Article X.9.3

Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la Commission doit :

- Examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de l'accord n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, sur demande des organisations syndicales représentatives.
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la Commission est annulée si l'une des parties en conflit refuse de s'y présenter.

La Commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la Commission et chacune des parties. En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la Commission et adressé au plus tard dans les huit jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article X.9.4

Rôle de suivi

Si le présent accord rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de l'accord concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celle-ci, les parties engagent la procédure de révision prévue à l'article X.7 du présent accord.

Article X.9.5

Activités de représentation et de négociation

Les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales signataires du présent accord pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes, pourront bénéficier d'autorisation d'absence rémunérée pendant la durée des négociations, dans la limite de deux salariés par organisation syndicale et d'un jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'entreprise.

Annexes

Annexe 1(Avenant 11 juill. 2024, étendu) : Fonctions / filières CDD d'usage

Mod. par Avenant 11 juill. 2024, é tendu par arr. 17 mars 2025, JO 26 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

FO Médias ;

SNPCA-CFE-CGC.

Liste 1

A - Conception / programme

A - Conception / programme

Collaborateur(rice) littéraire	4-1
Conseiller(ere) de programme	6-1
Coordinateur(rice) d'écriture	6-1
Directeur(rice) de la distribution artistique/resp. de casting	7-1
Documentaliste	5-1
Lecteur(rice) de textes	3
Producteur(rice) artistique	8

A - Antenne directe

Animateur(rice)	6-1
Présentateur(rice)	5-1
Annonceur(se)	2
Opérateur(rice) prompteur(se)	2

B - Production/ régie

B - Production

Assistant(e) de production	2
Collaborateur(rice) spécialisé d'émission	3
Chauffeur(se) de production	1

Chef(fe) de production	6-1
	6-2*
Chargé(e) de production	5-1
Directeur(rice) de production	8
Intervenant(e) spécialise(e)	5-1
Intervenant(e) d'émission	1
Technicien(ne) de reportage	5-1
Chef(fe) de car	6-1
*à utiliser si les missions confiées au salarié sont conformes à la définition mentionnée en annexe 3	

B - Régie

Régisseur(se) / régisseur(se) d'extérieur	4-1
Régisseur(se) adjoint (E)	3
Régisseur(se) générale	6-1

C - Réalisation

Réalisateur(rice)	7-2
Cadre technique de réalisation	6-2
1 ^{er} assistant(e) réalisateur(rice)	5-1
2 ^{ème} assistant(e) réalisateur(rice)	3
Scripte	5-1
	5-3*
Charge (e) de conducteur d'antenne	5-1
*à utiliser si les missions confiées au salarié sont conformes à la définition mentionnée en annexe 3	

D - Fabrication

D - Plateau (studio ou extérieur)

Aide de plateau	1
Chef(fe) de plateau	4-1
Chef(fe)éclairagiste / chef(fe)électricien(ne)	4-1
Conducteur(rice) de groupe	3
Eclairagiste /éлектриen(ne)	2
Assistant(e) lumière	2

D - Construction décors

Accessoiriste	2
Chef(fe) machiniste	4-1
Constructeur(rice) en décor	4-1

Machiniste	2
Menuisier(e) traceur(se)	3
Menuisier(e)	2
Peintre décorateur(rice)	3
Technicien(ne) décor	3

E - Image (dont vidéo)

Assistant(E) OPV	2
OPV	5-1
OPV specialise(e) (opérateur(rice) steadicamer / OPV grutier)	5-2
Opérateur(rice) telepilote	5-3
Chef(fe) OPV / chef(fe) cameraman	6-1
Directeur(rice) de la photo	7-2
Ingenieur(e) de la vision	6-1
Opérateur(rice) ralenti/serveur	4-1
Opérateur (rice) de diffusion	4-2
Photographe	5-1
Technicien(ne) video	5-1
Technicien(ne) ralenti / serveur	5-3
Truquiste	6-1

F - Son

Assistant(e) à la prise de son	2
Bruiteur(se)	4-1
Chef(fe) opérateur du son / ingénieur(e) du son	6-1
Illustrateur(rice) sonore	4-1
Mixeur(se)	5-1
Preneur(se) de son / opérateur(rice) du son	5-1

G - Maquillage / coiffure / costume G - Maquillage

Chef(fe) maquilleur(se) / chef(fe) maquilleur(se) posticheur(se)	4-1
Maquilleur(se) / maquilleur(se) posticheur(se)	2

G - Coiffure

Chef(fe) coiffeur(se) perruquier(e)	4-1
Coiffeur(se) / coiffeur(se) perruquier(e)	2

G - Costume

Chef(fe) costumier(e)	5-1
Costumier(e)	3
Styliste	6-1
Habilleur(se)	2

H - Decoration

Assistant(e) décorateur(rice)	3
Chef(fe) décorateur(rice)	6-1
Décorateur(rice) / décorateur(rice) ensemblier	5-1
Dessinateur(rice) en décor	4-1

I - Montage / post production / graphisme I - Montage

Chef(fe) monteur(se)	6-1
Monteur(se)	4-2
Opérateur(rice) synthétiseur(se)	3

I - Graphisme

Dessinateur(rice) d'animation / dessinateur(rice) en générique	4-1
Opérateur(rice) d'habillage	4-2
Infographiste / vidéographiste	5-1
Concepteur(rice) graphique	5-3

Fonctions / filières CDD d'usage : liste 2

Chorégraphe

Dessinateur artistique

Mannequin : Présente des vêtements ou accessoires de mode dans le cadre d'une émission.

Doublure lumière

Figurant(e)

Silhouette

Chroniqueur(se)

Participant(e)

Chef(fe) d'orchestre

(jusqu'à 8 musiciens)

(jusqu'à 14 musiciens)

(plus de 14 musiciens)

Chef(fe) de chœur

Artiste soliste

(Directe ou publique)

(Répétition ou enreg. diffère)

Musicien(ne)

(Directe ou publique)

(Répétition ou enreg. diffère)

Artiste musicien(ne) choriste

(Directe ou publique)

(Répétition ou enreg. diffère)

Traducteur(rice) interprète : Chargé(e) d'effectuer une traduction orale ou écrite dans le cadre d'une émission ou d'une opération particulière limitée dans le temps.

Annexe 2 - Salaires minima

Salaire brut minimum pour 8 heures en euros

Ces minima M1 et M2 prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2007

Chaînes nationales hertziennes câble/satellite

Niveaux	M1	M2
1	95	99.75
2	110	115.50
3	120	126
4	130	136.50
5	145	152.25
6	165	173.25
7	7-1 : 180	7-1 : 189
	7-2 : 230	7-2 : 241.50
8	de gré à gré	de gré à gré

Accord du 11 juillet 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCES ;

STP ;

SEPP ;

TLSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FSAP FO ;

USNA CFTC.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;

- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de services, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage.

Article 2 Augmentation des salaires minima

Après discussion, les parties s'accordent sur le dispositif suivant :

Les salaires bruts minima de la liste¹ sont revalorisés de :

- 1,3% au 1^{er} août 2008 ;
- 1% au 1^{er} janvier 2009.

Les salaires bruts minima de la liste² sont revalorisés de :

- 1,3% au 1^{er} décembre 2008 ;
- 1% au 1^{er} janvier 2009.

STP / SEPP / ACCeS / Les Locales TV / TLSP

Branche télédiffusion - Contrats à durée déterminée d'usage - Salaires minima

Liste 1

Niveaux	Au 1 ^{er} août 2008		Au 1 ^{er} janvier 2009	
	M1	M2	M1	M2
1	96,23	101,04	97,19	102,05
2	111,43	117,00	112,54	118,17
3	121,56	127,63	122,77	128,90
4	131,69	138,27	133,00	139,65
5	146,88	154,22	148,34	155,76
6	167,14	175,50	168,81	177,25
7 1	182,34	191,45	184,16	193,36
7 2	232,99	244,63	235,31	247,07
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

Liste 2

	1 ^{er} décembre 2007	1 ^{er} décembre 2008	1 ^{er} janvier 2009
Chorégraphe	250,00	253,25	255,78
Maître de ballet	250,00	253,25	255,78
Chef de file	145,00	146,88	148,34
Maître d'arme	120,00	121,56	122,77
Dessinateur artistique	120,00	121,56	122,77
Mannequin	100,00	101,30	102,31
Doubleur lumière	95,00	96,23	97,19
Figurant	95,00	96,23	97,19
Silhouette	95,00	96,23	97,19
Cavalier	72,50	73,44	74,17
Chroniqueur	72,50	73,44	74,17
Participant	47,50	48,11	48,59
Chef d'orchestre			
(jusqu'à 8 musiciens)	230,00	232,99	235,31

	1 ^{er} décembre 2007	1 ^{er} décembre 2008	1 ^{er} janvier 2009
<i>(jusqu'à 14 musiciens)</i>	285,00	288,70	291,58
<i>(plus de 14 musiciens)</i>	340,00	344,42	347,86
<i>Chef de chœur</i>	230,00	232,99	235,31
<i>Artiste soliste</i>			
<i>classique</i>	150,00	151,95	153,46
<i>variétés</i>	95,00	96,23	97,19
<i>Musicien</i>			
<i>(directe ou publique)</i>	105,00	106,36	107,42
<i>(répétition ou enreg. différé)</i>	90,00	91,17	92,08
<i>Artiste musicien choriste</i>			
<i>(directe ou publique)</i>	95,00	96,23	97,19
<i>(répétition ou enreg. différé)</i>	80,00	81,04	81,85
<i>Traducteur interprète</i>	cf. barèmes professionnels		

Accord du 22 mai 2012

[Étendu par arr. 7 août 2012, JO 12 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCES ;

STP ;

SEPP ;

TLSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

MEDIAS2000 ;

SNFORT ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC.

Article 1

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 2 % à compter du 1^{er} juin 2012.

Article 2

La nouvelle grille des salaires minima sera annexée dans les meilleurs délais à cet accord.

Article 3

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Liste 1

	Au 1 ^{er} avril 2011		Au 1 ^{er} juin 2012	
Niveaux	M1	M2	M1	M2
1	98,95	103,89	100,93	105,97
2	114,58	120,31	116,87	122,72
3	124,99	131,24	127,49	133,86

	Au 1 ^{er} avril 2011		Au 1 ^{er} juin 2012	
4	135,41	142,18	138,12	145,02
5	151,03	158,58	154,05	161,75
6	171,86	180,46	175,30	184,07
7 1	187,49	196,86	191,24	200,80
7 2	239,57	251,54	244,36	256,57
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

Liste 2

	Au 1 ^{er} avril 2011	Au 1 ^{er} juin 2012
Chorégraphe	260,41	265,62
Maître de ballet	260,41	265,62
Chef de file	151,03	154,05
Maître d'arme	124,99	127,49
Dessinateur artistique	124,99	127,49
Mannequin	104,16	106,24
Doublure lumière	98,95	100,93
Figurant	98,95	100,93
Silhouette	98,95	100,93
Cavalier	75,52	77,03
Chroniqueur	75,52	77,03
Participant	49,48	50,47
Chef d'orchestre		
(jusqu'à 8 musiciens)	239,57	244,36
(jusqu'à 14 musiciens)	296,86	302,80
(plus de 14 musiciens)	354,15	361,23
Chef de chœur	239,57	244,36
Artiste soliste		
(directe ou publique)	156,24	159,36
(répétition ou enreg. différé)	98,95	100,93
Musicien		
(directe ou publique)	109,37	111,56
(répétition ou enreg. différé)	93,75	95,63
Artiste musicien choriste		
(directe ou publique)	98,95	100,93
(répétition ou enreg. différé)	83,33	85,00
Traducteur interprète	cf barèmes professionnels	

Procès-verbal de désaccord du 15 juillet 2015

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SMSP ;

STP ;

ACCeS ;

TLSP.

Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion se sont réunis pour négocier, dans le cadre de la NAO, l'évolution des barèmes minima prévus par l'accord collectif national du 22 décembre 2006 applicables aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage pour l'année 2015.

Une première réunion a eu lieu le mardi 30 juin 2015. Les représentants des employeurs ont proposé une augmentation des barèmes minima de 0,5% au 1^{er} juillet 2015.

Les représentants des organisations syndicales présentes, USNA-CFTC, SNFORT-FO et SNRT-CGT ont jugé cette proposition insuffisante et ont refusé de signer un accord sur cette base.

Une seconde réunion a eu lieu le mercredi 15 juillet 2015. Les représentants des employeurs ont présenté une nouvelle proposition d'augmentation des barèmes minima de 0,8%.

Les représentants des organisations syndicales présentes lors de cette seconde réunion, USNA-CFTC, CFDT, SNFORT-FO, SNRT-CGT et CFE-CGC ont jugé cette proposition insuffisante et ont à nouveau refusé de signer un accord sur cette base.

Les représentants des employeurs ont alors décidé d'appliquer unilatéralement une augmentation des barèmes minima de 0,8% au 15 juillet 2015.

Concernant la prise en charge des trajets domicile - travail, les représentants des employeurs ont confirmé leur accord pour la prise en charge de 50% de l'abonnement à un transport public de personnes dans les agglomérations où il existe ou à un service public de location de vélos, la prise en charge s'effectuant au prorata du nombre de jours travaillés et sur présentation d'un justificatif¹. Les organisations syndicales ayant soulevé des difficultés d'application dans certaines régions de France métropolitaine et d'Outremer, il a été convenu d'inscrire ce point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de la commission de suivi de l'accord du 22 décembre 2006 afin de parvenir à un accord sur des modalités de prise en charge.

Accord du 19 septembre 2018

[Étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

TLSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

SNFORT FO ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique :

— d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer

— d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage

Article 2

Augmentation des salaires minima

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 1,3 % à compter du 1^{er} octobre 2018.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Article 3

Prochaine réunion

La prochaine réunion de négociation annuelle sur les salaires interviendra avant le 30 juin 2019.

Article 4

Trajets

Concernant la prise en charge des trajets domicile - travail, les représentants des employeurs ont confirmé leur accord du 15 juillet 2015 pour la prise en charge de 50 % de l'abonnement à un transport public de personnes dans les agglomérations où il existe ou à un service public de location de vélos, la prise en charge s'effectuant au prorata du nombre de jours travaillés et sur présentation d'un justificatif. Les organisations d'employeurs ayant soulevé des difficultés d'application dans certaines régions de France métropolitaine et d'Outremer faute de service public de transport de personnes, il a été convenu d'inscrire ce point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de la commission de suivi de l'accord du 22 décembre 2006 afin de parvenir à un accord sur des modalités de prise en charge.

Article 5

Extension

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage - Barème des salaires brut minima au 1^{er} octobre 2018

Liste 1	Au 15 juillet 2015 + 0,8 %		Au 1 ^{er} Octobre 2018 + 1,3 %	
Niveaux	M1	M2	M1	M2
1	103,00	108,10	104,34	109,50
2	119,22	125,18	120,77	126,81
3	130,05	136,55	131,74	138,33
4	140,89	147,94	142,73	149,86
5	157,15	165,00	159,19	167,15
6	178,82	187,77	181,14	190,21
7 1	195,08	204,83	197,62	207,50
7 2	249,27	261,73	252,51	265,13
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

Liste 2	Au 15 juillet 2015	Au 1 ^{er} Octobre 2018
Chorégraphe	270,96	274,48
Maître de ballet	270,96	274,48
Chef de file	157,15	159,19
Maître d'arme	130,05	131,74
Dessinateur artistique	130,05	131,74
Mannequin	108,38	109,79
Doublure lumière	102,96	104,30
Figurant	102,96	104,30
Silhouette	102,96	104,30

Liste 2	Au 15 juillet 2015	Au 1 ^{er} Octobre 2018	
Cavalier	78,57	79,60	
Chroniqueur	78,57	79,60	
Participant	51,49	52,16	
Chef d'orchestre			
(jusqu'à 8 musiciens)	249,27	252,51	
(jusqu'à 14 musiciens)	308,88	312,90	
(plus de 14 musiciens)	368,49	373,28	
Chef de chœur	249,27	252,51	
Artiste soliste			
(directe ou publique)	162,57	164,68	
(répétition ou enreg. différé)	102,96	104,30	
Musicien			
(directe ou publique)	113,80	115,28	
(répétition ou enreg. différé)	97,54	98,81	
Artiste musicien choriste			
(directe ou publique)	102,96	104,30	
(répétition ou enreg. différé)	86,71	87,84	
Traducteur interprète	cf barèmes professionnels		

Accord du 19 juillet 2019

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

Medias 2000 CFE CGC ;

SNFORT FO ;

F3C CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;

- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage.

Article 2
Augmentation des salaires minima

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 1,1% à compter du 1^{er} août 2019.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Article 3
Prochaine réunion

La prochaine réunion de négociation annuelle sur les salaires interviendra avant le 30 juin 2020.

Article 4
Extension

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage - Barème des salaires brut minima au 1^{er} août 2019

Chef d'orchestre			
(jusqu'à 8 musiciens)	252,51		255,29
(jusqu'à 14 musiciens)	312,90		316,34
(plus de 14 musiciens)	373,28		377,39
Chef de chœur	252,51		255,29
Artiste soliste			
(directe ou publique)	164,68		166,50
(répétition ou enreg. différé)	104,30		105,44
Musicien			
(directe ou publique)	115,28		116,55
(répétition ou enreg. différé)	98,81		99,90
Artiste musicien choriste			
(directe ou publique)	104,30		105,44
(répétition ou enreg. différé)	87,84		88,80

Traducteur interprète	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels
-----------------------	---------------------------	---------------------------

Liste 1	Au 1 ^{er} Octobre 2018 + 1,3%		Au 1 ^{er} Août 2019 1,1%	
Niveaux	M1	M2	M1	M2
1	104,34	109,50	105,49	110,71
2	120,77	126,81	122,10	128,20
3	131,74	138,33	133,19	139,85
4	142,73	149,86	144,30	151,51
5	159,19	167,15	160,94	168,99
6	181,14	190,21	183,14	192,30
7 1	197,62	207,50	199,79	209,78
7 2	252,51	265,13	255,29	268,05
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

Liste 2	Au 1 ^{er} Octobre 2018	Au 1 ^{er} Août 2019
Chorégraphe	274,48	277,50
Maître de ballet	274,48	277,50
Chef de file	159,19	160,94
Maître d'arme	131,74	133,19
Dessinateur artistique	131,74	133,19
Mannequin	109,79	111,00
Doublure lumière	104,30	105,44
Figurant	104,30	105,44
Silhouette	104,30	105,44
Cavalier	79,60	80,47
Chroniqueur	79,60	80,47
Participant	52,16	52,73

Accord du 1^{er} octobre 2020

[Étendu par arr. 9 juin 2021, JO 29 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

STP ;

ACCeS ;

Locales TV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Média 2000 - CGC ;

Syndicat national des Médias - CFDT et F3C - CFDT ;

FASAP FO ;

SNRT - CGT Audiovisuel ;

UNSA Spectacle et communication.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique :

— d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer

— d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage

Article 2 Augmentation des salaires minima

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 0,9 % à compter du 1^{er} octobre 2020.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Article 3 Prochaine réunion

La prochaine réunion de négociation annuelle sur les salaires interviendra avant le 30 juin 2021.

Article 4 Extension

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

Accord collectif national

Branche télédiffusion

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage

Barème des salaires brut minima au 1^{er} Octobre 2020

Liste 1	Au 1 ^{er} Août 2019		Au 1 ^{er} Octobre 2020	
	1,1 %		0,90 %	
Niveaux	M1	M2	M1	M2
1	105,49	110,71	106,44	111,70
2	122,10	128,20	123,20	129,36
3	133,19	139,85	134,39	141,11
4	144,30	151,51	145,59	152,87
5	160,94	168,99	162,39	170,51
6	183,14	192,30	184,79	194,03
71	199,79	209,78	201,59	211,67
72	255,29	268,05	257,59	270,46
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

Liste 2	Au 1 ^{er} août 2019	Au 1 ^{er} Octobre 2020
Chorégraphe	277,50	280,00
Maître de ballet	277,50	280,00
Chef de file	160,94	162,39
Maître d'arme	133,19	134,39
Dessinateur artistique	133,19	134,39
Mannequin	111,00	112,00
Doublure lumière	105,44	106,39
Figurant	105,44	106,39
Silhouette	105,44	106,39
Cavalier	80,47	81,19
Chroniqueur	80,47	81,19
Participant	52,73	53,21
Chef d'orchestre		
(jusqu'à 8 musiciens)	255,29	257,58
(jusqu'à 14 musiciens)	316,3	319,19
(plus de 14 musiciens)	377,39	380,79

Liste 2	Au 1 ^{er} août 2019	Au 1 ^{er} Octobre 2020
Chef de chœur	255,29	257,58
Artiste soliste (directe ou publique) (répétition ou enreg. différé) Musicien	166,50	167,99
(directe ou publique) (répétition ou enreg. différé)	105,44	106,39
Artiste musicien choriste	116,55	117,60
(directe ou publique) (répétition ou enreg. différé)	99,90	100,80
Traducteur interprète	105,44	106,39
	88,80	89,60
	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels

Accord du 15 septembre 2021

[Étendu par arr. 10 déc. 2021, JO 22 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique :

— d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer

— d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage

Article 2

Très Petites Entreprises

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du Travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 3
Augmentation des salaires minima

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 1,1 % à compter du 1^{er} octobre 2021.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Article 4
Prochaine réunion

La prochaine réunion de négociation annuelle sur les salaires interviendra avant le 30 juin 2022.

Article 5
Extension

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage

Barème des salaires brut minima au 1^{er} Octobre 2021

	Au 1 ^{er} Août 2019		Au 1 ^{er} Octobre 2020		Au 1 ^{er} octobre 2021 1,1 %	
Niveaux	M1	M2	M1	M2	M1	M2
1	105,49	110,71	106,44	111,70	107,61	112,93
2	122,10	128,20	123,20	129,36	124,55	130,78
3	133,19	139,85	134,39	141,11	135,87	142,66
4	144,30	151,51	145,59	152,87	147,20	154,55
5	160,94	168,99	162,39	170,51	164,18	172,38
6	183,14	192,30	184,79	194,03	186,82	196,17
7 1	199,79	209,78	201,59	211,67	203,81	213,99
7 2	255,29	268,05	257,59	270,46	260,42	273,43
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

	Au 1 ^{er} août 2019	Au 1 ^{er} octobre 2020	Au 1 ^{er} octobre 2021	
Chorégraphe	277,50	280,00		283,08
Maître de ballet	277,50	280,00		283,08
Chef de file	160,94	162,39		164,18
Maître d'arme	133,19	134,39		135,87
Dessinateur artistique	133,19	134,39		135,87
Mannequin	111,00	112,00		113,23
Doublure lumière	105,44	106,39		107,56
Figurant	105,44	106,39		107,56
Silhouette	105,44	106,39		107,56
Cavalier	80,47	81,19		82,09
Chroniqueur	80,47	81,19		82,09
Participant	52,73	53,21		53,79

Chef d'orchestre	Au 1 ^{er} août 2019	Au 1 ^{er} octobre 2020	Au 1 ^{er} octobre 2021	
(jusqu'à 8 musiciens)	255,29	257,58		260,42
(jusqu'à 14 musiciens)	316,3	319,19		322,70
(plus de 14 musiciens)	377,39	380,79		384,98
Chef de chœur	255,29	257,58		260,42
Artiste soliste				
(directe ou publique)	166,50	167,99		169,84
(répétition ou enreg. différé)	105,44	106,39		107,56
Musicien				
(directe ou publique)	116,55	117,60		118,89
(répétition ou enreg. différé)	99,90	100,80		101,91
Artiste musicien choriste				
(directe ou publique)	105,44	106,39		107,56
(répétition ou enreg. différé)	88,80	89,60		90,59

Traducteur interprète	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels
-----------------------	---------------------------	---------------------------

Annexe 2 : (Avenant 23 mai 2024, nonétendu)- Salaires minima

Mod. par Avenant, 23 mai 2024, nonétendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

ACCeS, STP ;

SMSP ;

locales TV.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

FO Médias.

Liste 1	Tarifs applicables au 1 ^{er} juillet 2024*	
Niveaux	M1	M2
1	115,28	121,05
2	133,42	140,10
3	145,55	152,82
4-1	156,16	163,96
4-2	161,91	170
5-1	173,32	181,98
5-2	185,72	195
5-3	190,48	200
6-1	197,23	207,10
6-2	204,75	215
7-1	215,16	225,91
7-2	273,58	287,25

Liste 1	Tarifs applicables au 1 ^{er} juillet 2024*	
Niveaux	M1	M2
8	gré à gré	gré à gré
*Ces tarifs pourront être revus selon le résultat des NAO propres aux tarifs applicables aux salariés employés en CDDU dans le secteur de la télédiffusion.		

Liste 2	
Fonction	Salaire brut minimum journalier
Participant	57,34
Musicien	126,74 (directe ou publique)
	108,64 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste musicien choriste	114,66 (directe ou publique)
	96,57 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste soliste	181,06 (directe ou publique)
	114,66 (répétition ou enregistrement différé)
Chef de cœur	277,62
Chef d'orchestre	277,62 (jusqu'à 8 musiciens)
	344,01 (jusqu'à 14 musiciens)
	410,41 (plus de 14 musiciens)
Chorégraphe	301,78
Mannequin	120,71
Traducteur interprète	Cf. barèmes professionnels
Dessinateur artistique	144,84
Chroniqueur	87,51
Doubleur lumière	114,66
Figurant	114,66
Silhouette	114,66

Annexe 2 (Avenant 11 juill. 2024, étendu) : Salaires minima

Mod. par Avenant 11 juill. 2024, étendu par arr. 17 mars 2025, JO 26 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

FO Médias ;

SNPCA-CFE-CGC.

Liste 1	Tarifs applicables au 1 ^{er} juillet 2024*	
Niveaux	M1	M2
1	115,28	121,05
2	133,42	140,10
3	145,55	152,82
4-1	156,16	163,96
4-2	161,91	170
5-1	173,32	181,98
5-2	185,72	195
5-3	190,48	200
6-1	197,23	207,10
6-2	204,75	215
7-1	215,16	225,91
7-2	273,58	287,25
8	gré à gré	gré à gré
* Ces tarifs pourront être revus selon le résultat des NAO propres aux tarifs applicables aux salariés employés en CDDU dans le secteur de la télédiffusion.		

Liste 2	
Fonction	Salaire brut minimum journalier
Participant	57,34
Musicien	126,74 (directe ou publique)
	108,64 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste musicien choriste	114,66 (directe ou publique)
	96,57 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste soliste	181,06 (directe ou publique)
	114,66 (répétition ou enregistrement différé)
Chef de cœur	277,62
Chef d'orchestre	277,62 (jusqu'à 8 musiciens)
	344,01 (jusqu'à 14 musiciens)
	410,41 (plus de 14 musiciens)
Chorégraphe	301,78
Mannequin	120,71
Traducteur interprète	Cf. barèmes professionnels
Dessinateur artistique	144,84
Chroniqueur	87,51
Doublure lumière	114,66
Figurant	114,66
Silhouette	114,66

Annexe 3 (Avenant 11 juill. 2024, étendu) : Définitions de fonctions

Mod. par Avenant 11 juill. 2024, étendu par arr. 17 mars 2025, JO 26 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

FO Medias ;

SNPCA-CFE-CGC.

A - Conception / Programme

A - Conception / programme

Collaborateur(rice) littéraire (Niv. 4-1) : Chargé(e) de préparer des textes et d'en effectuer des aménagements dans le cadre d'une émission télévisée.

Conseiller(e) de programme (Niv. 6-1) : Recherche, étudie, sélectionne et assure le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique de l'entreprise, ceci dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets

Coordinateur(rice) d'écriture (Niv. 6-1)

Directeur(rice) de la distribution artistique/resp. de casting (Niv. 7-1)

Documentaliste (Niv. 5-1) : Recherche et analyse les contenus audiovisuels. Prépare et met à disposition des équipes rédactionnelles ou de production les documents et images nécessaires à la fabrication des programmes. Est chargé(e) de l'indexation des bases de données documentaires et participe à leur enrichissement.

Lecteur(rice) de textes (Niv. 3) : Chargé(e) d'effectuer la lecture de propositions de textes ou de scénarii d'émissions (écrites ou audiovisuelles) et d'en rendre compte en vue de leur exploitation éventuelle.

Producteur(rice) artistique (Niv. 8) : Chargé(e) d'assurer la conception et la mise en œuvre d'une émission dans le respect des caractéristiques définies par l'employeur. Peut être amené(e) à s'exprimer à l'antenne ou à animer une émission.

A - Antenne directe

Animateur(rice) (Niv. 6-1)

Présentateur(rice) (Niv. 5-1)

Annonceur(se) (Niv. 2) : Chargé(e) de dire, après les avoir rédigées le cas échéant, des annonces insérées entre les émissions ou dans les émissions. Met sa voix sur des BA ou des inter-programmes.

Opérateur(rice) prompteur(se) (Niv. 2)

B - Production/ Régie

B - Production

Assistant(e) de production (Niv. 2) : Chargé(e), sous l'autorité d'un responsable, d'assurer certaines activités directement liées à la préparation et à l'organisation d'une production : planning, contact avec les professionnels du spectacle et/ou les participants à l'émission, documentation.

Collaborateur(rice) spécialisé(e) d'émission (Niv. 3) : Chargé(e) d'assurer certaines activités directement liées à la nature et au contenu d'une émission, notamment, la préparation de fiches requérant des connaissances spécifiques et/ou des résumés destinés à l'animateur et/ou au producteur de l'émission.

Chauffeur(se) de production (Niv. 1)

Chef(fe) de production (Niv. 6-1) : Responsable chargé(e) de mettre en œuvre et de coordonner les moyens techniques et de personnels techniques sur les productions qui lui sont confiées.

Chef(fe) de production (Niv. 6-2) : Assure, en plus des missions habituelles de chef de production, l'élaboration des devis et bilans liés à la production et participe au suivi du/des dossiers de production et de sa/leur gestion administrative et financière.

Chargé(e) de production (Niv. 5-1) : Chargé(e) d'assister le responsable de la production dans l'organisation des moyens humains et techniques d'une production. Il/elle en assure le suivi tant en plateau qu'en extérieur.

Directeur(rice) de production (Niv. 8) : Établit le budget prévisionnel nécessaire à la réalisation d'une émission. Organise ou fait organiser la production en tenant compte des contraintes financières ; suit le déroulement de celui-ci ; assure la gestion du budget.

Intervenant(e) spécialisé(e) (Niv. 5-1) : Chargé(e) en raison de ses compétences spécifiques de veiller à la cohérence

de situations évoquées dans l'émission et relevant de son domaine d'activité (médecins, avocats, ingénieurs,...). Peut-être amené(e) à intervenir à l'antenne.

Intervenant(e) d'émission (Niv. 1) : Chargé(e) d'une intervention à caractère ponctuel technique et non artistique nécessitée par le contenu d'une émission ou le caractère particulier d'une opération (épluchage de légumes, voitures ventouses).

Technicien(ne) de reportage (Niv. 5-1) : Sur un reportage d'actualité, et sans en assurer la totalité, il/elle peut intervenir sur une ou plusieurs des missions suivantes : la mise en œuvre de l'éclairage, la captation de l'image, la prise de son, le montage, et peut-être amené à participer à la mise en œuvre des moyens de transmission.

Chef(fe) de car (Niv. 6-1) : Assure la responsabilité des moyens techniques du car et garantit le bon déroulement de l'exploitation. Encadre l'équipe technique dans sa globalité.

B - Régie

Régisseur(se) / Régisseur(se) d'extérieur (Niv. 4-1)

Régisseur(se) adjoint(e) (Niv. 3) : Chargé(e) d'assister un régisseur ou un régisseur général.

Régisseur(se) général(e) (Niv. 6-1) : Chargé(e) de préparer, organiser, coordonner et mettre en œuvre les moyens de production conformément aux instructions données. Il/elle assure notamment l'organisation des transports, du logement, de la restauration.

C - Réalisation

Réalisateur(ice) (Niv. 7-2) : Assure la création d'un programme télévisuel, direct ou enregistré. À ce titre, il/elle est chargé(e) de l'étude, de la préparation, du tournage ou de l'enregistrement et des finitions du programme. Dans ce cadre, il/elle coordonne les équipes artistiques et techniques concourant à la réalisation du programme dans le respect des attentes éditoriales de la direction.

Cadre technique de réalisation (Niv. 6-2) : Gère la mise en image des programmes, fabrique et diffuse des éléments vidéos de programmes enregistrés et/ou de programmes en direct selon une charte prédéfinie par la Direction de l'Antenne.

1^{er} Assistant(e) réalisateur(ice) (Niv. 5-1) : Collaborateur(ice) du réalisateur chargé de la mise en œuvre des moyens artistiques et matériels d'une production (qui peut être une fiction ou un documentaire). Il/elle peut faire de la coordination d'équipe ; élaborer et suivre le plan de travail, et estimer les moyens nécessaires en vue des devis.

2^{ème} Assistant(e) réalisateur(ice) (Niv. 3)

Scripte (Niv. 5-1) : Prépare le conducteur d'un programme ou journal télévisé, participe à sa production, gère sa diffusion et les temps définis en donnant des indications précises aux différents intervenants (ex. sous-titres à placer à un moment précis ; un changement d'axe pour une caméra etc.) et assure la coordination entre les différents interlocuteurs (réalisateur, journalistes, documentalistes, monteurs etc.).

Scripte (Niv. 5-3) : Dans le cadre d'un direct important produit de l'extérieur, prépare le conducteur, participe à sa production, gère sa diffusion et les temps définis en donnant des indications précises aux différents intervenants (ex. sous-titres à placer à un moment précis ; un changement d'axe pour une caméra etc.) et assure la coordination entre les différents interlocuteurs (réalisateur, journalistes, documentalistes, monteurs etc.).

Chargé(e) de conducteur d'antenne (Niv. 5-1) : Valide la préparation de la diffusion des programmes sur une ou plusieurs chaînes.

D - Fabrication

D - Plateau (studio ou extérieur)

Aide de plateau (Niv. 1) : Chargé(e) des mouvements de tout matériau ou accessoire à l'occasion de la préparation, de l'enregistrement ou du déroulement d'une émission.

Chef(fe) de plateau (Niv. 4-1) : Prépare, coordonne et met en œuvre les moyens techniques du plateau en vue de la réalisation d'une émission.

Chef(fe) éclairagiste / Chef(fe) électricien(ne) (Niv. 4-1) : Responsable technique de la lumière au travers de l'installation, de la mise en service et de l'exploitation du système d'éclairage sur les plateaux selon le plan lumière et la ligne artistique de l'émission / Supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières.

Conducteur(ice) de groupe (Niv. 3) : Chargé(e) d'assurer la fourniture et la distribution d'énergie en tout lieu de tournage. Il/elle assure l'entretien des groupes électrogènes et des matériels électriques qui lui sont confiés.

Éclairagiste / Électricien(ne) (Niv. 2)

Assistant(e) lumière (Niv. 2) : Collaborateur(ice) du Directeur de la photographie, il/elle est chargé(e) de la préparation du dossier lumière en relation avec l'équipe technique et de la mise en place du dispositif prévu par le Directeur de la photographie.

D - Construction décors

Accessoiriste (Niv. 2) : Chargé(e) de trouver, préparer et gérer les accessoires de décoration nécessaires à la réalisation d'une émission. Peut être amené(e) à fabriquer certains éléments ou accessoires simples.

Chef(fe) machiniste (Niv. 4-1)

Constructeur(rice) en décor (Niv. 4-1)

Machiniste (Niv. 2) : Chargé(e) d'assurer l'installation et la mise en œuvre des équipements de machinerie sur le tournage d'émissions en film ou en vidéo.

Menuisier(e) traceur(se) (Niv. 3)

Menuisier(e) (Niv. 2)

Peintre décorateur(rice) (Niv. 3) : Chargé(e) de concevoir et de réaliser certains travaux de décoration tels que lettres, patines, faux bois et marbres, retouches photos, retouche peinture, trompe l'œil, filages, trucages etc.

Technicien(ne) décor (Niv. 3) : Chargé(e) de réaliser et installer des éléments de décor (habillages, accessoires, ouvrages de tapisserie et décoration, raccords de peinture...), d'assurer le montage et le démontage.

E - Image (dont vidéo)

Assistant(e) OPV (Niv. 2)

OPV (Niv. 5-1) : Chargé(e) de la préparation et de la mise en œuvre des cadrages et mouvements de caméra selon les directives qui lui sont données.

OPV Spécialisé(e) (opérateur(rice) steadicamer / OPV Grutier) (Niv. 5-2) : Chargé(e) de la préparation et de la mise en œuvre des cadrages et mouvements de caméra selon les directives qui lui sont données en ayant recours à un moyen technique spécialisé (outil de stabilisation, grue...).

Opérateur(rice) télépilote (Niv. 5-3) : Chargé(e) de la réalisation des prises de vue aériennes selon les attentes éditoriales et du pilotage du drone dans le respect des consignes de sécurité et de la réglementation en vigueur.

Chef(fe) OPV / Chef(fe) cameraman (Niv. 6-1) : Assure le cadrage sur les plateaux et / ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation. Sait diffuser en direct ses images grâce aux outils mis à sa disposition lorsque le tournage se fait en extérieur. Sait apporter une expertise photographique (notamment mise en place de la scène, de la lumière) et peut guider un OPV le cas échéant pour donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Directeur(rice) de la photo (Niv. 7-2) : Responsable de la lumière, prépare les conditions techniques et matérielles qui participent à la conception de la lumière la mieux adaptée au sujet, en tenant compte du support et des contraintes financières. Organise et contrôle la mise en œuvre des éléments liés à la conception de l'image afin d'en assurer le rendu artistique.

Ingénieur(e) de la vision (Niv. 6-1) : Est garant(e) de la qualité et de la cohérence colorimétrique des images diffusées, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques de chaque émission. Selon l'organisation de l'entreprise, cette fonction peut être remplie par des chefs d'exploitation technique.

Opérateur(rice) ralenti/Serveur (Niv. 4-1) : Maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs.

Opérateur (rice) de diffusion (Niv. 4-2) : Prépare et exploite tous les types de serveurs d'acquisition et de diffusion des éléments audios, vidéos et graphiques. Assure la responsabilité des enregistrements pendant le tournage et la livraison des éléments.

Photographe (Niv. 5-1)

Technicien(ne) vidéo (Niv. 5-1) : Assure la responsabilité de la qualité technique du signal vidéo le long de la chaîne de fabrication et de diffusion d'une (des) émission(s) ; peut être amené(e) à assurer la commutation et la mise en image d'un programme, participe à la maintenance des équipements.

Technicien(ne) ralenti / Serveur (Niv. 5-3) : Prépare et exploite tous les types de serveurs d'acquisition des éléments audios, vidéos et graphiques. Assure la responsabilité des enregistrements pendant le tournage et la livraison des éléments. Maîtrise en direct la fonction ralentie des serveurs et le montage de tout type d'éléments vidéo (génériques, résumé ...)

Truquiste (Niv. 6-1) : Travaille les images produites pour les émissions afin de les rendre plus attractives à l'antenne, réalise des effets visuels et le trucage de l'image en postproduction et seconde le réalisateur dans le traitement de l'image sur les émissions.

F - Son

Assistant(e) à la prise de son (Niv. 2) : Effectue la préparation matérielle des séances d'enregistrement par la mise en place des équipements et leurs branchements, assiste l'ingénieur du son pendant la prise de son. Il/elle peut effectuer seul des prises de sons simples.

Bruiteur(se) (Niv. 4-1)

Chef(fe) opérateur du son / Ingénieur(e) du son (Niv. 6-1) : Réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant(e) de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer des émissions, le son des émissions sur lesquelles il/elle intervient voire de mixer le son d'œuvres musicales. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Illustrateur(rice) sonore (Niv. 4-1)

Mixeur(se) (Niv. 5-1) : Assure la cohérence et l'harmonie d'une bande sonore d'un produit audiovisuel. Il/elle contribue aux choix des effets spéciaux sonores et de la musique. En post production peut-être amené à assister un chef opérateur de prise de son pour le mixage d'une émission.

Preneur(se) de son / Opérateur(rice) du son (Niv. 5-1) : Réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant(e) de la bonne qualité du son d'un sujet. Peut-être amené(e) à assister un chef opérateur de prise de son pour la mise en place audio de la captation et / ou de l'émission.

G - Maquillage / Coiffure / Costume

G - Maquillage

Chef(fe) maquilleur(se) / Chef(fe) maquilleur(se) posticheur(se) (Niv. 4-1)

Maquilleur(se) / Maquilleur(se) posticheur(se) (Niv. 2)

G - Coiffure

Chef(fe) coiffeur(se) perruquier(e) (Niv. 4-1)

Coiffeur(se) / Coiffeur(se) perruquier(e) (Niv. 2)

G - Costume

Chef(fe) costumier(e) (Niv. 5-1)

Costumier(e) (Niv. 3)

Styliste (Niv. 6-1) : Il/elle travaille à la demande de la direction artistique à l'identité visuelle que la chaîne veut véhiculer à travers ses présentateurs/trices. Il/elle propose une direction stylistique (cahier de tendances ou de stylisme). Il/elle propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il/elle assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements et/ou collabore avec des créateurs dont le style correspond aux valeurs de la chaîne.

Habilleur(se) (Niv. 2) : Il/elle assure la logistique, l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il/elle aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme.

H - Décoration

Assistant(e) décorateur(rice) (Niv. 3)

Chef(ef) décorateur(rice) (Niv. 6-1)

Décorateur(rice) / Décorateur(rice) ensemblier (Niv. 5-1)

Dessinateur(rice) en décor (Niv. 4-1)

I - Montage / Post-production / Graphisme

I - Montage

Chef(fe) monteur(se) (Niv. 6-1) : Collaborateur(rice) du/de la réalisateur(rice) ou du/de la journaliste, chargé(e) du montage d'une production élaborée telle que fiction, documentaire, magazine, sur tout support et tout format, auquel il/elle donne sa continuité et son rythme. Il/elle met en œuvre les outils techniques vidéo et audio complémentaires nécessaires à la réalisation de trucs ou de mixages simples ou préprogrammés.

Monteur(se) (Niv. 4-2) : Collaborateur(rice) du/de la réalisateur(rice), ou du/de la journaliste, chargé(e) du montage d'une production, sur tout support et tout format, auquel il/elle donne sa continuité et son rythme (ne peut-être engagé(e) sur une fiction ou un documentaire).

Opérateur(rice) synthétiseur(se) (Niv. 3)

I - Graphisme

Dessinateur(rice) d'animation / Dessinateur(rice) en générique (Niv. 4-1)

Opérateur(rice) d'habillage (Niv. 4-2) : Diffuse les éléments graphiques liés au décor du programme et à l'habillage de l'émission quels que soient les moyens de diffusion. Peut en assurer en premier niveau l'acquisition des éléments et le réglage de ceux-ci ou la saisie de textes et titres.

Infographiste (Niv. 5-1) : Conçoit et réalise sur palette graphique différents éléments picturaux, fixes ou animés pour illustrer un contenu préexistant.

Vidéographiste (Niv. 5-1)

Concepteur(rice) graphique (Niv. 5-3) : Conçoit des scènes 3D à partir d'un brief sans contenu préexistant.

Les parties conviennent des dispositions finales ci-après :

Révision :

En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

— Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;

m par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

— À l'issue de ce cycle :

m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;

m par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utiles.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

Dénonciation :

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail, la présente annexe pourra être dénoncée :

— Soit de la part de l'ensemble des organisations patronales signataires,

— Soit de la part de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Il est précisé que lorsque l'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de la convention collective, la dénonciation du texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, ceci conformément à l'article L. 2261-10, alinéa 4 du Code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de syndicats représentatifs et d'employeurs et déposée par la partie auteure de la dénonciation auprès des services compétents du Ministère du Travail.

La dénonciation entraînera pour les organisations syndicales représentatives et d'employeurs, l'obligation de se réunir.

Il est convenu que la première réunion de négociation de ce projet devra obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 3 mois à partir de la date de notification de la dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations. Les organisations auteures de la dénonciation communiquent une proposition de rédaction nouvelle en vue de la renégociation. La négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, l'annexe dénoncée, restera applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle annexe à l'échéance du délai de 3 mois, pendant une durée de 12 mois, étant précisé qu'une nouvelle annexe peut être conclue pendant cette période.

À l'issue de ces négociations, sera établie soit une nouvelle annexe, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Le document signé, selon les cas, par les parties en présence fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions de la nouvelle annexe se substitueront intégralement à celles de l'annexe dénoncée, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai de 15 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'annexe ainsi dénoncée, restera applicable sans changement pendant une période d'une année (12 mois) qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du Code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'annexe cessera de produire ses effets.

La dénonciation de l'annexe emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

Annexe 4 - Régime dérogatoire applicable aux télévisions locales

Préambule

Les chaînes locales sont les services de télévision à vocation locale dont la zone de diffusion géographique équivaut à une partie du territoire métropolitain, dont la population recensée est inférieure à 10 millions d'habitants.

Ce secteur émergeant de la télédiffusion partage l'objectif commun d'une meilleure gestion du recours au contrat à durée déterminée d'usage, mais la réalité économique des chaînes concernées incite à la mise en place d'un régime transitoire du présent accord pour une liste de fonctions déterminée.

Les chaînes locales ayant un chiffre d'affaires supérieur à 6 millions d'euros ne peuvent pas bénéficier de ce régime dérogatoire.

Les chaînes locales conçoivent, réalisent et fabriquent elles-mêmes, avec ou sans recours à un producteur, tout ou partie des programmes destinés à leur propre antenne.

Cette activité de production recouvre la fabrication de programmes tels que magazines, émissions de plateau, programmes de présentation ou de promotion de la chaîne, captation d'événements locaux, etc... Ce régime dérogatoire ne concerne que les fonctions ci-après.

Liste des fonctions

Fonction	Niveau
A - Conception/Programme	
1. Documentaliste	5
2. Animateur (trice)	6
3. Présentateur (trice)	5
4. Annonceur	2
5. Chroniqueur (euse)	Liste 2
B - Production/Régie	
6. Chargé (e) de production	4
7. Intervenant (e) d'émission	1
8. Intervenant spécialisé	5
9. Technicien de reportage	4
C - Réalisation	
10. Assistant(e) réalisateur (trice)	4
11. Réalisateur (trice)	7-2
12. Scripte	5
D - Fabrication	
13. Aide de plateau	1
14. Chef de plateau	4
15. Éclairagiste/Électricien(ne)	2
E - Image	
16. OPV	5
17. Chef OPV	6
18. Directeur (trice) de la photo	7-2
19. Technicien (ne) vidéo	5

Fonction	Niveau
20. Truquiste	6
F - Son	
21. Chef opérateur (trice) du son/Ingé son	6
22. Preneur (euse) du son/OPS	5
G - Maquillage/Coiffure/Costume	
23. Maquilleur (euse)	2
I - Montage/Post-Production/Graphisme	
24. Chef monteur (euse)	6
25. Monteur (se)	4
26. Graphiste/Infographiste/vidéographiste	5

Salaires minima

Salaires bruts journalier minima garantis (base 8 heures)

Niveau	Salaire brut minimum M1	Salaire brut minimum M2
1	76	80
2	88	92,40
3	96	100,80
4	104	109,20
5	116	121,80
6	132	138,60
7-1	144	151,20
7-2	184	193,20
8	Gré à gré	Gré à gré

Période transitoire

Ce régime transitoire sera revalorisé automatiquement chaque 1^{er} juillet pendant 4 ans à raison de 1/4 de l'écart existant entre ce barème dérogatoire et le barème général revalorisé annuellement.

Le barème général s'appliquera aux chaînes locales à compter du 1^{er} juillet 2011.

Annexe 4 bis - Modalités particulières d'application dans les départements d'outre-mer

Mod. par Avenant n° 3, 30 nov. 2007, étendu par arr. 21 juill. 2008, JO 31 juill., applicable à compter du 1^{er} déc. 2007

Préambule

Les parties sont convenues de préciser à la présente annexe les modalités particulières d'application dans les départements d'outre-mer - Guadeloupe, Guyane, Martinique et La Réunion - de l'accord collectif national, branche télédiffusion, pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, eu égard à la nécessaire prise en compte à cet effet de leurs «caractéristiques et contraintes particulières», telles que reconnues et consacrées par l'article 299, paragraphe 2, du «Traité d'Amsterdam» de l'Union Européenne du 2 octobre 1997 leur ayant conféré le statut de «régions ultra périphériques», en raison de leur situation socio-économique difficile qu'aggrave leur très grand éloignement géographique, leur isolement, et l'exiguïté de leurs marchés locaux, tout en réaffirmant l'objectif commun d'une meilleure gestion du recours au contrat à durée déterminée d'usage par application pleine et entière

à terme dans les départements considérés de l'accord précité.

Ainsi :

L'accord collectif national, branche télédiffusion, pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, ainsi que les barèmes qu'il énonce, prennent effet au 1^{er} décembre 2007 dans les départements d'outre-mer ; toutefois, pour les fonctions énumérées ci-après, les barèmes minima applicables à compter du 1^{er} décembre 2007 s'établissent comme indiqué ci-dessous, les barèmes minima généraux, tels que fixés aux annexes 1 et 2 de l'accord, leur étant applicables à compter du 1^{er} juillet 2011.

Dans l'intervalle entre ces deux dates, les salaires minima des fonctions listées à la présente annexe seront revalorisés automatiquement à compter du 1^{er} juillet 2008 et au 1^{er} juillet de chaque exercice suivant à raison de 1/4 de l'écart existant entre ces deux barèmes, sous réserve de dispositions plus favorables résultant d'accords collectifs d'entreprise.

Fonctions	Salaires Minima Euros bruts pour 8H au 1 ^{er} décembre 2007		
Liste 1	Niveau	M1	M2
1. Adjoint au producteur artistique	5	96,66	101,50
2. Producteur artistique	8	153,00	153,00
3. Programmateur musical	3	80,00	84,00
4. Animateur	6	110,00	115,50
5. Présentateur	5	96,66	101,50
6. Annonceur	2	73,33	77,00
7. Assistant de production	2	73,33	77,00
8. Collaborateur spécialisé d'émission	3	80,00	84,00
9. Intervenant spécialisé	5	96,66	101,50
10. Téléphoniste d'émission	2	73,33	77,00
11. Intervenant d'émission	1	68,00	71,40
Liste 2		Euros bruts pour 4h	
12. Chroniqueur	Liste 2	48,30	
13. Participant	Liste 2	31,66	
		Euros bruts - service 3h	
14. Musicien	Liste 2	70,00 (émission directe ou publique) 60,00 (répétition) (enregistrement d'émission différée)	

Annexe 5 - Glossaire

Filière : la filière est un secteur d'activités regroupant les différents métiers de celle-ci.

Métier : le métier est un regroupement de fonctions dans une filière. Le métier est le contenu d'une activité professionnelle spécifique en terme de compétences, de savoir-faire et d'expérience.

Classification : résultat de l'opération de classements de fonctions (ou d'emplois), de métiers ou de niveaux de qualification négociés dans le cadre d'une branche professionnelle.

Fonction/emploi : la fonction décrit de façon générique la finalité, les missions, les compétences, les savoir-faire opérationnels requis pour remplir les missions d'un poste.

Poste : le poste est un descriptif précis des mission confiées à un salarié.

Salaires

(Voir annexes 2, 3 et 4 bis)

Application à certaines chaînes thématiques du câble et du satellite

Avenant n° 1 du 20 septembre 2007

[Étendu par arr. 8 juill. 2008, JO 18 juill.]

Les chaînes thématiques sont des services de télévision diffusés sur des fréquences non attribuées par le CSA (câble, satellite, ou adsl) et qui ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986.

Ce secteur partage l'objectif commun d'une meilleure gestion du recours au contrat à durée déterminée d'usage, mais la réalité économique de certaines de ces chaînes conduit à la mise en place pour des chaînes indépendantes de modalités transitoires d'application de l'accord collectif national de la branche de la télédiffusion, conclu le 22 décembre 2006 et étendu par arrêté du ministre en charge du travail paru au Journal officiel du 5 juin 2007.

Les chaînes thématiques indépendantes qui peuvent recourir à ces modalités transitoires d'application sont les chaînes conventionnées avec la CSA en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 et qui ne sont pas contrôlées au sens des articles L 233-1 et L 233-3 du Code de commerce par une chaîne autorisée avant la date d'entrée en vigueur de la loi du 1^{er} août 2000, ni par une société mentionnée à l'article 44 de la loi du 30 septembre 1986, ni par un distributeur de services au sens de l'article 2-1 de la même loi, ni par une société actionnaire d'un distributeur de services.

Les chaînes thématiques indépendantes, telles que définies ci-dessus, peuvent recourir à des modalités transitoires d'application de l'accord du 22 décembre 2006 pour une limitée de 12 fonctions répertoriées ci-dessous ; pour ces fonctions les salaires minima sont établis comme suit :

Fonctions		M1	M2
Niveau 2	Annonceur Assistant de production Éclairagiste/Électricien Machiniste	99	103,95
Niveau 4	Chargé de production	117	122,85
Niveau 5	Documentaliste Graphiste/Infographiste/vidéographe OPV Photographe Technicien vidéo	130,50	137,03
Niveau 7-2	Directeur Photo Réalisateur	207	217,35

Les salaires minima ci-dessus seront revalorisés automatiquement chaque 1^{er} juillet, à partir du 1^{er} juillet 2008, pendant 4 ans, à raison de 1/4 de l'écart existant entre le barème défini ci-dessus et le barème général établi par l'accord du 22 décembre 2006 et revalorisé annuellement.

Le barème général s'appliquera donc à toutes les chaînes thématiques à compter du 1^{er} juillet 2011.

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage Accord du 23 septembre 2022

[Étendu par arr. 24 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;

SNRT CGT ;

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique :

— d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;

— d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV de l'accord collectif national, branche de la télédiffusion, salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Article 2 **Très Petites Entreprises**

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du Travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 3 **Augmentation des salaires minima**

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés entre 1,5 % à 3,5 % (pour un taux moyen global de 3 %) selon les différents niveaux de classification en vigueur en liste 1.

Niveaux	Revalorisation
7-2	1,5 %
5 à 7-1	2 %
4	2,5 %
1 à 3	3,5 %

Cette revalorisation s'applique à compter du 1^{er} octobre 2022.

Il est rappelé que pour les fonctions de la liste 1 classées au niveau 8, les salaires sont déterminés de gré à gré entre les parties, sans pouvoir être inférieurs au minimum M1 du niveau 7-2.

Les métiers de la liste 2 n'étant pas classifiés par niveaux, le taux moyen global de revalorisation de 3 % leur est appliqué.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Article 4 **Prochaines réunions**

Les parties conviennent de faire un point d'étape au mois de février 2023.

La prochaine réunion de négociation annuelle interviendra avant le 30 juin 2023.

La prochaine réunion de négociation annuelle interviendra à compter du mois de mai 2023 pour une application de l'accord qui pourrait en résulter au 1^{er} juillet.

Article 5 **Extension**

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

Accord collectif national

Branche télédiffusion

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage

Barème des salaires brut minima au 1^{er} Octobre 2022

Liste 1	Au 1 ^{er} Octobre 2020		Au 1 ^{er} octobre 2021 1,1 %		Au 1 ^{er} octobre 2022 3 %	
Niveaux	M1	M2	M1	M2	M1	M2
1	106,44	111,70	107,61	112,93	111,37	116,88
2	123,20	129,36	124,55	130,78	128,91	135,36
3	134,39	141,11	135,87	142,66	140,62	147,66
4	145,59	152,87	147,20	154,55	150,88	158,42
5	162,39	170,51	164,18	172,38	167,46	175,83
6	184,79	194,03	186,82	196,17	190,55	200,09
7 1	201,59	211,67	203,81	213,99	207,88	218,27
7 2	257,59	270,46	260,42	273,43	264,33	277,53
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré

Liste 2	Au 1 ^{er} octobre 2020	Au 1 ^{er} octobre 2021	Au 1 ^{er} octobre 2022
Chorégraphe	280,00	283,08	291,57
Maître de ballet	280,00	283,08	291,57
Chef de file	162,39	164,18	169,10
Maître d'arme	134,39	135,87	139,95
Dessinateur artistique	134,39	135,87	139,95
Mannequin	112,00	113,23	116,62
Doublure lumière	106,39	107,56	110,79
Figurant	106,39	107,56	110,79
Silhouette	106,39	107,56	110,79
Cavalier	81,19	82,09	84,55
Chroniqueur	81,19	82,09	84,55
Participant	53,21	53,79	55,41
Chef d'orchestre			
(jusqu'à 8 musiciens)	257,58	260,42	268,23
(jusqu'à 14 musiciens)	319,19	322,70	332,38
(plus de 14 musiciens)	380,79	384,98	396,53
Chef de chœur	257,58	260,42	268,23
Artiste soliste			
(directe ou publique)	167,99	169,84	174,94
(répétition ou enreg. différé)	106,39	107,56	110,79
Musicien			

Liste 2	Au 1 ^{er} octobre 2020	Au 1 ^{er} octobre 2021	Au 1 ^{er} octobre 2022
(directe ou publique)	117,60	118,89	122,46
(répétition ou enreg. différé)	100,80	101,91	104,96
Artiste musicien choriste			
(directe ou publique)	106,39	107,56	110,79
(répétition ou enreg. différé)	89,60	90,59	93,30
Traducteur interprète	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels

Accord du 23 juin 2023

[Étendu par arr. 6 sept. 2023, JO 22 sept., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle ;

Médias 2000 CFE CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

Solidaires.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique :

— D'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;

— D'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV de l'accord collectif national conclu au sein de la branche de la télédiffusion du 22 décembre 2006.

Article 2 Augmentation des salaires minima

Les différents niveaux de classification de la liste 1 du barème de salaires bruts minima sont augmentés de 3,5 %.

Il est rappelé que pour les fonctions de la liste 1 classées au niveau 8, les salaires sont déterminés de gré à gré entre les parties, sans pouvoir être inférieurs au minimum M1 du niveau 7-2.

Les métiers de la liste 2 n'étant pas classifiés par niveaux, le taux moyen global de revalorisation de 3,5 % leur est appliqué.

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, cette revalorisation s'applique de façon égale aux salariés employés en CDDU au sein de la branche de la télédiffusion dans le respect du principe de non-discrimination, sans considération des éléments énumérés à l'article précité, notamment en raison du sexe.

En outre, il est précisé que les employeurs porteront une attention particulière aux tarifs applicables au sein de leurs entreprises respectives, ceci sans que cela emporte nécessairement une négociation en interne.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Cette revalorisation s'applique à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 3 Dialogue social

Sous réserve d'une demande de révision des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la télédiffusion conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail, les organisations patronales s'engagent à ouvrir à compter de septembre 2023 des négociations tenant à étudier la révision des classifications de certains emplois occupés par des salariés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage.

Article 4 Clause de revoyure

Compte tenu du niveau d'inflation actuel mais aussi de la conjoncture économique touchant les entreprises, les parties s'entendent pour se réunir au plus tard le 6 décembre 2023 pour discuter de l'opportunité d'une nouvelle augmentation des salaires minima applicables aux salariés de la télédiffusion employés en CDDU, laquelle serait alors applicable à compter du 1^{er} février 2024.

Article 5 Application aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord de salaires est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la Télédiffusion auprès des services centraux du ministère chargé du travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de déposer une demande d'extension du présent accord. Cette diligence sera accomplie par les organisations patronales.

Accord collectif national de la branche télédiffusion

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage

Barème des salaires brut minima au 1^{er} juillet 2023

Liste 1	Au 1 ^{er} Octobre 2020 0,90 %		Au 1 ^{er} Octobre 2021 1,1 %		Au 1 ^{er} Octobre 2022 3 %		Au 1 ^{er} juillet 2023 3,5 %	
Niveaux	M1	M2	M1	M2	M1	M2	M1	M2
1	106,44	111,7	107,61	112,93	111,38	116,88	115,28	120,97
2	123,2	129,36	124,55	130,78	128,91	135,36	133,42	140,10
3	134,39	141,11	135,87	142,66	140,62	147,66	145,55	152,82
4	145,59	152,87	147,20	154,55	150,88	158,42	156,16	163,96
5	162,39	170,51	164,18	172,38	167,46	175,83	173,32	181,98
6	184,79	194,03	186,82	196,17	190,56	200,09	197,23	207,10
7 1	201,59	211,67	203,81	213,99	207,88	218,27	215,16	225,91
7 2	257,59	270,46	260,42	273,43	264,33	277,53	273,58	287,25
8	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré	gré à gré
Liste 2								
Chorégraphe	280		283,08		291,57		301,78	
Maître de ballet	280		283,08		291,57		301,78	
Chef de file	162,39		164,18		169,11		175,02	
Maître d'arme	134,39		135,87		139,95		144,84	

Dessinateur artistique	134,39	135,87	139,95	144,84
Mannequin	112	113,23	116,63	120,71
Doublure lumière	106,39	107,56	110,79	114,66
Figurant	106,39	107,56	110,79	114,66
Silhouette	106,39	107,56	110,79	114,66
Cavalier	81,19	82,09	84,55	95,00
Chroniqueur	81,19	82,09	84,55	95,00
Participant	53,21	53,79	55,40	57,34
Chef d'orchestre				
(jusqu'à 8 musiciens)	257,58	260,42	268,23	277,62
(jusqu'à 14 musiciens,	319,19	322,70	332,38	344,01

Accord collectif national de la branche télédiffusion

Salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage

Barème des salaires brut minima au 1^{er} juillet 2023

(plus de 14 musiciens)	380,79	384,98	396,53	410,41
Chef de chœur	257,58	260,42	268,23	277,62
Artiste soliste				
(directe ou publique)	167,99	169,84	174,94	181,06
Répétition ou enreg. différé	106,39	107,56	110,79	114,66
Musicien				
(directe ou publique)	117,6	118,89	122,46	126,74
Répétition ou enreg. différé	100,8	101,91	104,97	108,64
Artiste musicien choriste				
(directe ou publique)	106,39	107,56	110,79	114,66
Répétition ou enreg. différé	89,6	90,59	93,31	96,57
Traducteur interprète	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels	cf barèmes professionnels

Accord du 14 juin 2024

[Étendu par arr. 12 août 2024, JO 17 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales TV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;
UNSA Spectacle ;
F3C CFDT ;
FO Médias ;
Solidaires ;
SNPCA-CFE-CGC.

Préambule

Le Syndicat des Télévisions Privées (STP), le Syndicat des Médias de Service Public (SMSP), l'Association des Chaînes Conventionnées éditrices de Services (ACCES), et le Syndicat des Télévisions Locales (Locales TV) d'une part ; les organisations syndicales F3C-CFDT, SNPCA-CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA-Spectacle et Communication, le SNRT-CGT Audiovisuel et Solidaires d'autre part, se sont réunis à deux reprises au cours des derniers mois.

Le présent accord, qui relève les barèmes minima applicables aux salariés en contrat à durée déterminée dit d'usage employés au sein de la télédiffusion, a vocation à s'appliquer dès le 1^{er} juillet à l'avenant à l'accord collectif national du 22 décembre 2006 de la branche de la télédiffusion des salariés employés sous CDDU modifiant les annexes 1 à 3 signé le 23 mai 2024.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- D'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;
- D'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV de l'accord collectif national conclu au sein de la branche de la télédiffusion du 22 décembre 2006.

Article 2 Très Petites Entreprises

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés ; il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 3 Augmentation des salaires minima

Les différents niveaux de classification de la liste 1 du barème de salaires bruts minima sont augmentés de 2,1 %.

Il est rappelé que pour les fonctions de la liste 1 classées au niveau 8, les salaires sont déterminés de gré à gré entre les parties, sans pouvoir être inférieurs au minimum M1 du niveau 7-2.

Les métiers de la liste 2 n'étant pas classifiés par niveaux, le taux moyen global de revalorisation de 2,1 % leur est appliqué.

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, cette revalorisation s'applique de façon égale aux salariés employés en CDDU au sein de la branche de la télédiffusion dans le respect du principe de non-discrimination, sans considération des éléments énumérés à l'article précité, notamment en raison du sexe.

En outre, il est précisé que les employeurs porteront une attention particulière aux tarifs applicables au sein de leurs entreprises respectives, ceci sans que cela emporte nécessairement une négociation en interne.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Cette revalorisation s'applique à compter du 1^{er} juillet 2024.

Article 4 Dépôt et extension

Le présent accord de salaires est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la télédiffusion auprès des services centraux du ministère chargé du travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de déposer une demande

d'extension du présent accord. Cette diligence sera accomplie par les organisations patronales.

Annexe 1 : salaires minima

Liste 1	Tarifs applicables au 1 ^{er} juillet 2024	
Niveaux	M1	M2
1	117,7	123,59
2	136,22	143,04
3	148,61	156,03
4-1	159,44	167,4
4-2	165,31	173,57
5-1	176,96	185,8
5-2	189,62	199,1
5-3	194,48	204,2
6-1	201,37	211,45
6-2	209,05	219,52
7-1	219,68	230,65
7-2	279,33	293,28
8	gré à gré	gré à gré

Liste 2	
Fonction	Salaire brut minimum journalier (8 heures)
Participant	58,54
Musicien	129,4 (directe ou publique)
	110,92 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste musicien choriste	117,07 (directe ou publique)
	98,6 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste soliste	184,86 (directe ou publique)
	117,07 (répétition ou enregistrement différé)
Chef de cœur	283,45
Chef d'orchestre	283,45 (jusqu'à 8 musiciens)
	351,23 (jusqu'à 14 musiciens)
	419,03 (plus de 14 musiciens)
Chorégraphe	308,12
Mannequin	123,24
Traducteur interprète	Cf. barèmes professionnels
Dessinateur artistique	147,88
Chroniqueur	89,35
Doubleur lumière	117,07

Liste 2	
Fonction	Salaire brut minimum journalier (8 heures)
Figurant	117,07
Silhouette	117,07

SPECTACLE VIVANT PUBLIC ET PRIVÉ

(Voir également «Spectacle vivant public et privé : accords interbranches»)

Politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé Accord du 24 juin 2008

[Étendu par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc., mod. par arr. modificatif 25 juin 2009, JO 27 juin]

Préambule

Un spectacle vivant consiste en la représentation d'une œuvre de l'esprit par au moins un artiste du spectacle devant un public.

Cette définition du spectacle vivant met en avant le caractère unique de chaque représentation, unique par les deux critères fondamentaux que sont l'unité de lieu et l'unité de temps.

Le spectacle vivant a connu un formidable développement en France depuis les années 80. Cet essor considérable est dû au dynamisme de la création artistique sur l'ensemble du territoire national et à l'engouement du public. Cet essor exceptionnel a été rendu possible en grande partie par un soutien financier accru des pouvoirs publics, qu'il s'agisse de l'État ou des collectivités territoriales.

Un secteur en pleine croissance

Cette croissance s'est traduite par une augmentation exponentielle du nombre de spectacles créés en France, et du nombre d'artistes et de techniciens.

Dès les années 80, les pouvoirs publics ont pris une part décisive dans ce développement par le doublement du budget de la culture, accompagné d'une politique active d'aide aux projets.

Cette explosion de l'offre artistique, de la création, s'est traduite par le développement non maîtrisé du nombre d'entreprises, de l'association (essentiellement) jusqu'à la SA, comme en témoigne aujourd'hui le nombre de demandes et d'obtentions des licences d'entrepreneurs de spectacles. La politique du financement de l'aide au projet a conduit de facto le porteur de projet à créer son entreprise.

Un des effets pervers de ce développement culturel est la courte durée dans la profession, comme l'indiquent les statistiques des caisses de retraite. En effet, peu d'artistes ont la possibilité d'exercer leur activité artistique jusqu'à la liquidation de leurs droits à la retraite.

Le financement des entreprises de spectacles du secteur public, et dans une moindre mesure du secteur privé, dépend notamment des subventions d'État ou des collectivités territoriales, mais également des aides des fonds de soutien, des sociétés civiles d'auteurs et de droits voisins.

L'élan imprimé par ce doublement du budget de la Culture a eu pour effet d'accroître l'activité artistique, sans pour autant garantir suffisamment la professionnalisation, structuration et stabilisation du secteur.

Des milliers de spectacles créés et présentés simultanément dans toute la France

En développant la façon intensive les structures d'accueil, dans tous les domaines de la création artistique, le Ministre de la Culture, mais aussi les collectivités territoriales, ont augmenté de manière sensible la capacité d'accueil de spectacles et de spectateurs.

Cette politique culturelle a privilégié le foisonnement artistique, parfois «anarchique», n'associant pas le développement de la création à la pérennisation de l'emploi culturel, au détriment de l'emploi permanent. Par ailleurs, la politique de création mise en place par l'État, n'a pas suffisamment pris en compte la diffusion des créations.

Cette formidable «croissance» artistique a eu pour conséquence logique et inévitable de multiplier les intervenants artistiques, administratifs et techniques au service du nombre croissant de ces structures, allant de l'association loi 1901, à l'E.U.R.L., à la S.A.R.L., à la S.A. et sous l'impulsion des pouvoirs publics, à la S.E.M., l'E.P.C.C., la régie municipale...

De plus, le développement de la politique «festivalière» a eu pour effet indiscutable de présenter simultanément en France, chaque été, des milliers de spectacles dans toutes les disciplines artistiques.

Ce développement a donc entraîné la multiplication des entreprises de spectacles constituées à 98 % d'entreprises de moins de 10 salariés. Bon nombre d'entre elles n'ont pu, malheureusement, se structurer et pérenniser au moins un emploi permanent en leur sein. L'ensemble des entreprises a, de ce fait, été conduit à recourir de manière systématique au CDD dit d'usage, précarisant par là même, aussi bien les emplois artistiques que les emplois techniques ou administratifs.

Cette politique s'est de fait, appuyée sur l'assurance-chômage comme forme de pérennisation de l'emploi et du maintien dans la profession.

Conscients des dangers que fait courir un tel développement aux acteurs du secteur, salariés mais également employeurs, les partenaires sociaux souhaitent à présent mieux définir et encadrer les conditions d'emploi et de travail dans le spectacle vivant.

Cette volonté ne saurait se concrétiser sans que soit effectif le maintien de l'engagement politique et financier de l'état et des collectivités territoriales.

Un secteur d'activité aux retombées économiques indéniables

Comme l'indique le rapport pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel⁽¹⁾, ce secteur constitue «un vrai secteur économique qui occupe environ 300 000 personnes comme l'industrie automobile» et qui connaît «une croissance supérieure à celle de l'ensemble de l'économie». Il suffit, pour s'en convaincre, de voir les centaines de festivals initiés notamment par une majorité des villes de France, qui ont su prendre en compte l'importance de la vie culturelle pour dynamiser leur politique économique.

(1) Rapport remis par M. Jean-Paul Guillot au Ministre de la Culture et de la Communication, 29 novembre 2004

L'ensemble de la profession a toujours souhaité que les réflexions conduites sur le régime d'assurance-chômage des salariés intermittents du spectacle prennent en considération ces réalités.

Les évolutions récentes du régime d'assurance-chômage n'ont pas permis de stabiliser le secteur du spectacle vivant et ne pourront garantir à tous un maintien au sein de la profession, notamment à travers la place que devrait occuper le régime d'assurance-chômage dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux, conscients, aussi bien de la fragilité des entreprises que de la précarité des salariés, œuvrent, depuis 2003, à la mise en place des nouvelles dispositions conventionnelles. Celles-ci doivent permettre au secteur de continuer à se développer et aux salariés de vivre une moins grande précarité. Il s'agit d'œuvrer à :

- la limitation du recours du CDD dit d'usage et l'obligation d'avoir davantage recours à l'emploi permanent ;
- la mise en œuvre des dispositions conventionnelles favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Cette négociation conventionnelle passe nécessairement par la prise en compte des spécificités du spectacle vivant.

Fort de ce constat partagé par les différents acteurs de la profession, une structuration et une professionnalisation du secteur s'imposent

La démarche des partenaires sociaux a pour ambition de structurer et de professionnaliser le spectacle vivant afin, d'une part, de développer l'emploi permanent partout où cela est rendu possible, et d'autre part, de construire une sécurisation du parcours professionnel dans les branches du spectacle vivant.

Cette structuration imposera de plein droit aux entreprises l'application de dispositions conventionnelles communes évitant les distorsions de concurrence que connaissent actuellement ces entreprises et qui s'en trouvent sérieusement fragilisées.

La volonté des partenaires sociaux, par la négociation de nouvelles conventions collectives du secteur public et du secteur privé, est bien de mettre en place des dispositions visant à lutter contre la précarité et la concurrence déloyale et à améliorer les conditions contractuelles d'emploi dans l'ensemble du spectacle vivant.

Forts de ce constat partagé par les syndicats d'employeurs et de salariés, attachés à défendre la diversité et l'exception culturelles, les partenaires sociaux :

- s'engagent à adapter et à préciser les modalités de recours aux différents types de contrats dans le spectacle vivant, ainsi que leurs évolutions, et à intégrer ces dispositions dans les deux conventions collectives du secteur du spectacle vivant public et du spectacle vivant privé ;
- rappellent la nécessité d'un budget du Ministère de la Culture lui permettant, d'une part, de structurer, développer et pérenniser l'emploi dans tous les secteurs y compris les établissements publics et, d'autre part, de poursuivre une politique d'intervention artistique et d'aide au projet ;
- rappellent la nécessité de renforcer l'ensemble des collectivités territoriales, premier financeur de la culture, dans leur responsabilité redistributive en direction du spectacle vivant ;

— s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels.

Article I

Champ d'application

Le présent accord et les annexes sont applicables aux entreprises de spectacles vivants des secteurs privé et public tels que définis par l'Accord interbranche du spectacle vivant portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public du 22 mars 2005, étendu par arrêté du 5 juin 2007.

Article II

Le contrat à durée indéterminée

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national conviennent que la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents favorisant ainsi la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par le présent accord.

L'ensemble de ces contrats complémentaires et non exclusifs peut coexister au sein d'une même entreprises, parfois, pour des fonctions identiques, selon les modalités prévues par le présent accord.

Article II.1

Le contrat à durée indéterminée de droit commun [CDI]

II.1.1

Conclusion du CDI

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration préalable à l'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat doit être établi en deux exemplaires datés, paraphés et signés par les deux parties, la signature de chacune des parties étant précédée de la mention manuscrite «bon pour accord».

Conformément notamment à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principale que le salarié est occupé à divers endroit ainsi que le siège, ou le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :

- la durée du détachement ;
- la devise servant au paiement de rémunération.

Et le cas échéant :

- les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard quinze jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Lorsque la modification du contrat a un caractère essentiel et répond à l'un des motifs envisagés à l'article L. 1222-6 du code du travail (L. 321-1-2 du code du travail ancien), le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du personnel ou les représentants syndicaux. En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit renoncer à la modification du contrat de travail, soit mettre en œuvre la procédure de licenciement prévue par les dispositions légales.

II.1.2 Période d'essai

Toute personne embauchée peut effectuer une période d'essai dont la durée est fixée dans les conventions collectives. À l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail. La visite médicale d'embauche doit avoir lieu dans le premier mois suivant l'embauche.

Article II.2 Le contrat à durée indéterminée intermittent [CDII]

II.2.1 Conclusion du CDII

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois figurant en Annexe A pour le secteur public, et en Annexe B pour le secteur privé. Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDII n'est pas obligatoirement son emploi principal.

Les salariés sous CDII ont la possibilité de cumuler leur activité sous CDII avec d'autres contrats sous condition de respecter la législation concernant la durée légale du travail.

Les salariés en CDII bénéficient des droits reconnus aux salariés en CDI de droit commun, y compris en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés en CDII bénéficient du même accès aux emplois à temps complet ou partiel disponibles dans l'entreprise et compatibles avec leur qualification professionnelle que les salariés embauchés au sein de l'entreprise sous d'autres formes de contrat.

Le CDII est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et comporte, en sus des mentions figurant dans tout CDI, les mentions suivantes :

- La qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié, incluant la durée des congés payés ;
- Les éléments de la rémunération (salaire horaire et «indemnité spéciale CDII») ;
- Les modalités du lissage mensuel de la rémunération ;
- Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires qui lui sont notifiées selon les règles de la présente convention.

(Al. étendu par arr. modificatif du 25 juin 2009, JO 27 juin)⁽¹⁾ Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur du spectacle vivant qui ne permet pas d'anticiper systématiquement avec précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des temps de travail dans le contrat, mais doit préciser les conditions d'application, la planification des périodes de travail et les délais de prévenance.

(1) L'arrêté modificatif du 25 juin 2009 publié au JO du 27 juin a supprimé l'exclusion de l'arrêté du 4 décembre 2008 publié le 19 décembre. La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures *complémentaires* (Terme exclu de l'extension par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc.) n'excèdent pas le tiers de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article II.2.5 ci-après.

II.2.2 Période annuelle de référence du CDII

La période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail est alignée sur la période de référence déterminée dans chaque convention collective du spectacle vivant («période annuelle de référence du CDII»).

II.2.3 Planification du travail et délai de prévenance

L'employeur remet au salarié le planning annuel de la période de référence un mois avant le début de cette période. Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec un mois d'avance (exemple : en janvier planning de mars et en février planning d'avril).

Le planning mensuel peut être modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

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 scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

À défaut de respect du délai de prévenance, le salarié est libre de refuser la notification de travail qui lui est faite, sans justification, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque le délai de prévenance est réduit en deça de 7 jours, les heures effectuées sont comptabilisées à 110 %.

Le salarié engagé en CDII ne peut être convoqué pour moins de deux heures de travail dans la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à plus de deux séquences de travail dans une même journée, ces séquences de travail ne doivent pas être espacées de plus de deux heures, à défaut de dispositions particulières qui pourront être précisées dans les conventions collectives. Si une pause repas est incluse dans le temps de pause, celle-ci pourra être portée à trois heures.

II.2.4

Cumul de contrats de travail

Le salarié en CDII a la possibilité de conclure d'autres contrats de travail avec différents employeurs dans la mesure où :

- ces contrats concernent des périodes de travail hors du temps de travail du CDII ;
- l'employeur est informé par le salarié de l'existence des autres contrats ;
- le salarié s'engage auprès de l'employeur à respecter ses obligations, notamment loyauté et durées maximales de travail autorisées.

La clause imposant au salarié de travailler à titre exclusif pour un seul et même employeur sous CDII ne peut lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération minimale normalement réservée aux salariés travaillant à temps complet.

II.2.5

Rémunération

Le CDII comporte des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une contrainte compensée par :

- un lissage mensuel de sa rémunération ;
- une «indemnité spéciale CDII» versée mensuellement dont le montant correspond à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures *complémentaires*(*Terme exclu de l'extension par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc.*) n'excèdent pas le tiers de cette durée.

Lorsque le nombre d'heures *complémentaires*(*Terme exclu de l'extension par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc.*) ne dépassent pas le 1/10^e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures *complémentaires*(*Terme exclu de l'extension par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc.*) ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nombre d'heures *complémentaires*(*Terme exclu de l'extension par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc.*) dépassent le 1/10^e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures *complémentaires*(*Terme exclu de l'extension par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc.*) au delà du 1/10^e bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 3123-19 du code du travail (L. 212-4-4 du code du travail ancien).

Les heures *complémentaires*(*Terme exclu de l'extension par arr. 4 déc. 2008, JO 19 déc.*) effectuées sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les primes (hors indemnité spéciale CDII) et gratifications applicables dans l'entreprise ne sont pas incluses dans le lissage de la rémunération ; pour le salarié sous CDII elles sont calculées au prorata de la durée annuelle de travail et sont versées en fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les heures de délégation dont peut disposer un salarié en CDII au titre de ses mandats de représentation prises pendant les périodes non travaillées sont comptabilisées comme temps de travail.

L'employeur remettra à chaque salarié en CDII un récapitulatif des heures effectuées pour le mois précédent.

II.2.6 Cessation du CDII

Les causes et modalités de rupture applicables au CDI de droit commun, s'appliquent également au CDII.

Article III Le Contrat à durée déterminée

Les conditions d'emploi dans les entreprises du secteur du spectacle vivant et les règles d'emploi de certaines catégories de salariés du spectacle peuvent aboutir à la signature de contrats à durée déterminée (article L. 1242-2, alinéas 1 et 2 et 3 du code du travail (L. 122-1-1, alinéas 1 et 2 et 3 du code du travail ancien)).

Article III.1 Conclusion du contrat à durée déterminée

Le recours au contrat à durée déterminée est possible, notamment dans les cas suivants :

- le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant, dans les secteurs d'activité définis par décret dont celui des spectacles ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, et selon les conditions rappelées à l'article III.3 du présent accord, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le CDD doit obligatoirement indiquer l'alinéa applicable de l'article L. 1242-2 du code du travail (L. 122-1-1 du code du travail ancien) en fonction du cas de recours au CDD.

Les organisations d'employeurs signataires et les syndicats de salariés représentatifs dans la totalité du champ d'application du présent accord entendent réserver le recours au CDD dit d'usage (alinéa 3 de l'article L. 1242-2 du code du travail (L. 122-1-1 du code du travail ancien)), aux seuls cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.

En l'absence de mention du motif de recours au CDD ou en l'absence de contrat écrit, le contrat est réputé avoir été conclu à durée indéterminée.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, il doit être au préalable transmis signé par la direction au salarié et doit dans tous les cas être signé des deux parties au plus tard dans les 48 heures suivant l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail (L. 122-3-1 du code du travail ancien).

Lorsque l'engagement est d'une durée inférieure à 48 heures, le contrat est signé des deux parties et remis au plus tard le premier jour de l'engagement.

Article III.2 Le contrat à durée déterminée de droit commun

Les dispositions de cet article ne s'appliquent que pour le contrat à durée déterminée visé à l'article L. 1242, 1^o et 2^o alinéas du code du travail (L. 121-1-1, 1^o et 2^o alinéas du code du travail ancien).

III.2.1 Conclusion du contrat à durée déterminée de droit commun

Le contrat à durée déterminée de droit commun ne peut avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et doit préciser les dates de début et de fin de contrat de façon très nette ou, quand le contrat ne peut comporter un terme précis, la durée minimale conformément à l'article L. 1242-7 du code du travail (L. 122-1-2 III du code du travail ancien), ainsi que l'un des motifs ci-dessus ayant entraîné le choix de ce type de contrat.

Conformément aux dispositions contenues à l'article L. 1243-8, et sous les réserves de l'article L. 1243-10 du code du travail (L. 122-3-4 du code du travail ancien), l'employeur verse au salarié en fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de la rémunération totale brute qui lui est due pendant la durée de son contrat, primes comprises. Cette indemnité est versée avec le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie.

III.2.2 Période d'essai

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

- Un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- Un 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 mini-

male du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail (L. 122-3-2 du code du travail ancien).

Article III.3

Le contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)

Les dispositions de cet article ne s'appliquent que pour les contrats conclus dans le cadre de l'article L. 1242-2, 3^o alinéa du code du travail (L. 122-1-1, 3^o du code du travail ancien).

III.3.1

Conclusion du CDD dit d'usage

L'activité principale de l'entreprise qui recourt à un CDD dit d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D. 1242-1 du code du travail (D. 121.2 du code du travail ancien).

Dans le cadre de l'activité principale de l'entreprise, les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dans le cadre de l'article D. 1242-1 du code du travail (D. 121.2 du code du travail ancien), les circulaires DRI 18/90 du 30 octobre 1990, 92/14 du 29 août 1992 et l'accord sectoriel inter branches du 12 octobre 1998 relatif au recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dans le respect des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (L. 122-1 et suivants du code du travail ancien).

Il est rappelé que «l'usage constant» s'analyse en un usage «régulier», mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'une même branche ou d'une même entreprise certains emplois pourvus en contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI) ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) puissent également l'être en CDD dit d'usage, sous réserve des dispositions du présent accord et de ses annexes.

Les fonctions artistiques et techniques liées à la création, la production, l'exploitation et la diffusion d'un spectacle vivant sont des fonctions pour lesquelles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lors que le contrat définit les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

La liste des fonctions des emplois artistiques, administratifs et techniques figurant dans l'Annexe C du présent accord qui sont des fonctions pour lesquelles le recours au CDD dit d'usage est autorisé sera modifiée par accord collectif spécifique à chaque branche du spectacle vivant.

Le CDD dit d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit et comporter la définition précise de son motif.

Le CDD dit d'usage conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, comporte impérativement les mentions suivantes :

— La nature du contrat : «contrat à durée déterminée d'usage en application de l'Article L. 1242-2 3^o du code du travail» ;

— L'identité des parties ;

— L'objet du recours au CDD dit d'usage ;

— Les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

— La date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;

— L'existence et la durée de la période d'essais s'il y a lieu ;

— Le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;

— Le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;

— La durée du travail applicable au salarié telle que définie dans les conventions collectives ;

— S'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;

— Le salaire de base applicable ;

— La mention de la convention collective applicable, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;

— Les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;

— Les références des organismes de protection sociale ;

— Le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit et contresigné par les parties.

III.3.2 Période d'essai

Les dispositions spécifiques à la période d'essai pour ces contrats sont précisées dans les conventions collectives du spectacle vivant.

Article IV Transformation des contrats

Article IV.1 Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée

Sur la base des contrats exécutés à partir du 1^{er} janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé :

— Lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans chaque convention collective) constaté sur deux années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) dans les conditions précisées ci-après. Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives.

— Lorsque la succession de CDD sur un même poste pour le même objet, contractée par différents salariés, a pour effet d'atteindre l'équivalent de 100 % sur 24 mois d'un poste équivalent à temps complet, ce poste devra être couvert par un CDI à temps complet.

La proposition d'un CDI de droit commun à temps complet en application du premier alinéa de cet article doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose d'un mois à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI au titre des deux dernières années consécutives suivant la date du premier contrat.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDD dit d'usage en CDI.

L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

À l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

L'employeur, en application du deuxième alinéa de cet article, doit dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées, organiser le recrutement d'un salarié en CDI à temps complet pour couvrir le poste de travail réputé, désormais, être un emploi permanent, en tenant compte des conditions de recrutement précisées dans les conventions collectives. Les salariés ayant le plus été embauchés pour couvrir ce poste auront une priorité d'examen de leur dossier pour se voir proposer un CDI.

L'employeur a la possibilité de proposer une telle transformation même si les conditions précitées ne sont pas réunies et ce, à tout moment.

Article IV.2 Transformation du CDII en CDI de droit commun à temps complet

Un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun (CDI) à temps complet doit être proposé à tout collaborateur employé régulièrement sous CDII ayant effectué, auprès d'une même entreprise, un volume moyen annuel de 85 % de la durée légale annuelle du travail (soit environ 1.363 heures à l'heure actuelle) constatés sur trois périodes annuelles de référence du CDII consécutives telles que définies à l'article II.2.2 du présent accord.

La proposition de CDI à temps complet doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI à temps plein avant la fin de la période annuelle de référence du CDII ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplé-

mentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDII en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

À l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

Article V

Création d'emploi

Sous réserve des dispositions spécifiques à certains emplois prévues dans les conventions collectives du spectacle vivant (ex. : concours pour l'embauche de certains musiciens en CDI), en cas de création d'emploi, afin de favoriser la promotion interne, cette création de poste est portée à la connaissance des membres du personnel de l'établissement qui pourront y postuler.

Si un salarié recruté sous CDD peut se prévaloir de six mois de travail effectif dans l'entreprise, il voit l'examen de sa candidature étudié en priorité à condition que le poste corresponde à sa qualification.

Article VI

Évaluation de l'utilisation des contrats

Les parties affirment leur attachement au principe d'une politique d'évaluation de l'utilisation des différents types de contrats dans le spectacle vivant.

Elles conviennent d'intégrer dans les rapports de branche de chaque convention collective les éléments permettant de faire un bilan de l'utilisation des différents types de contrats, et notamment de la transformation d'un type de contrat à un autre telle que prévue dans le présent accord.

Un premier bilan se fera 1 an après le 1^{er} janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé. Ensuite l'évaluation s'effectuera tous les 2 ans.

Article VII

Sécurisation des parcours professionnels

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national veulent tout mettre en œuvre pour valoriser le travail et son contenu, et pour ce faire, favoriseront la reconnaissance aux salariés des droits individuels, transférables, garantis collectivement par voie conventionnelle, prenant en compte la carrière dans la branche, la validation des acquis d'expérience, la qualification et la formation professionnelle afin de mettre en œuvre une véritable sécurisation des parcours professionnels.

Article VIII

Extension

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261 du code du travail (L. 133-8 du code du travail ancien), à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1.

Annexe A

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants pour la convention collective du secteur public :

Filière Technique :

- Opérateur projectionniste
- Employé(e) de nettoyage
- Gardien(ne)

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Attaché(e) à l'accueil
- Attaché(e) à l'information
- Hôte(sse) d'accueil
- Contrôleur
- Hôte(sse) de salle
- Employé(e) de bar

Annexe B

[NB. S'agissant de la convention collective du champ privé, les négociations de la nomenclature des emplois étant toujours en cours en CMP, les employeurs se réservent le droit d'ajuster les intitulés ci-dessous ou d'ajouter des fonctions, et ce selon cette négociation en CMP.]

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants pour la convention collective du secteur privé :

Filière Technique :

- Opérateur projectionniste
- Agent d'entretien
- Gardien(ne)

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Responsable contrôle et accueil
- Attaché(e) à l'information
- Hôte(sse) d'accueil
- Agent de contrôle et accueil, vendeurs produits dérivés, vestiaire
- Agent de billetterie et accueil
- Barman

Annexe C

Les artistes du spectacle tels que définis à l'article L. 7121-2 du code du travail (L. 762-1 du code du travail ancien) et les fonctions suivantes (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin) :

Accessoiriste.

Administrateur de production.

Administrateur de tournée.

Architecte décorateur.

Armurier.

Artificier/technicien de pyrotechnie.

Attaché de production/chargé de production.

Bottier.

Chapelier/modiste de spectacles.

Cintrier.

Coiffeur/posticheur.

Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical.

Concepteur des éclairages/éclairagiste.

Concepteur du son/ingénieur du son.

Conseiller(ère) technique.

Costumier.

Décorateur.

Directeur de production.

Directeur technique.

Dramaturge.

Électricien.

Ensemblier de spectacle.

Habilleur.

Lingère/repasseuse/retoucheuse.

Machiniste/constructeur de décors et structures.

Maquilleur.
Menuisier de décors.
Metteur en piste (cirques).
Monteur son.
Opérateur lumière/pupitreux/technicien CAO-PAO.
Opérateur son/preneur de son.
Peintre de décors.
Peintre décorateur.
Perruquier.
Plumassier(ère) de spectacles.
Poursuiveur.
Prompteur.
Réalisateur coiffures, perruques.
Réalisateur costumes.
Réalisateur lumière.
Réalisateur maquillages, masque.
Réalisateur son.
Régisseur/régisseur de production.
Régisseur d'orchestre.
Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement).
Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique.
Régisseur général.
Régisseur lumière.
Régisseur plateau son (retours).
Régisseur son.
Répétiteur/souffleur.
Rigger (accrocheur).
Scénographe.
Sculpteur de théâtre.
Serrurier/serrurier métallier de théâtre.
Staffeur.
Tailleur/couturier(ère).
Tapisier de théâtre.
Technicien console.
Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement).
Technicien de plateau.
Technicien effets spéciaux.
Technicien instruments de musique (backline).
Technicien lumière.
Technicien son/technicien HF.
Technicien de sécurité (cirques).
Technicien groupe électrogène (groupman).
Teinturier coloriste de spectacles.

Audiovisuel dans les spectacles mixtes et/ou captations à but non commercial

Cadreur.
Chef opérateur.
Monteur.
Opérateur image/pupitreux.

Opérateur vidéo.
Projectionniste.
Régisseur audiovisuel.
Technicien vidéo.

SANTÉ AU TRAVAIL

Accord du 29 juin 2009

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

FCC CFE-CGC.

Préambule

En France, la médecine du travail a vu ses principes définis par la loi du 11 octobre 1964. Ce texte lui a donné pour mission d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et arrêté les choix structurants qui, aujourd'hui encore, caractérisent la médecine du travail : universalité, spécialisation et indépendance des médecins, financement par les employeurs, gestion sous le contrôle de l'État, prépondérance de l'activité clinique et individuelle organisée autour de la visite médicale destinée au contrôle de l'aptitude sur un poste de travail.

Cependant, il est apparu que cette organisation de la médecine de travail focalisée sur la visite individuelle systématique se faisait au détriment d'une politique de prévention primaire en milieu de travail.

C'est dans ce contexte que la médecine du travail française s'est engagée depuis une quinzaine d'années dans un processus de réforme initié par la directive européenne du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui introduit une approche de prévention primaire⁽¹⁾ fondée sur l'évaluation à priori des risques.

(1) Selon l'OMS, la prévention primaire vise les facteurs de risques en agissant sur le milieu du travail et sur le facteur humain, la prévention secondaire vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés, la prévention tertiaire minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en agissant sur le travail : reclassement, mutation, organisation des secours ou sur l'homme : soins d'urgence, soins infirmiers...

Les intentions portées par la réforme et notamment le décret du 28 juillet 2004 peuvent être résumées de la manière suivante :

— la médecine du travail, placée sous la responsabilité de l'employeur, doit reconquérir la nécessaire action correctrice du milieu du travail en entreprise.

La médecine du travail doit aussi répondre à l'évolution des formes et contenus du travail et des parcours professionnels, à l'évolution démographique de la population active qui conduit à l'augmentation de la part des salariés âgés ainsi qu'à la plus grande technicité des facteurs pris en compte dans l'appréciation des conditions de travail.

— l'apport irremplaçable de la médecine du travail au système de santé et à la prévention se situe dans l'activité du médecin du travail sur le milieu du travail. Elle contribue à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, la correction ou d'amélioration des conditions de travail.

L'action sur le milieu du travail requiert des spécialités dont la technicité est croissante. Elle ne peut plus se concevoir en dehors d'une approche décloisonnée. Elle doit faire appel à des compétences médicales, techniques et organisationnelles spécialisées.

La pluridisciplinarité représente un élargissement des compétences participant à la prévention et à la protection contre les risques du travail.

— la surveillance médicale des salariés, autre élément constitutif de l'intervention du médecin du travail, doit mieux s'adapter aux besoins de chaque catégorie de travailleurs, et, avant tout, être accessible à l'ensemble des salariés.

En effet, si le suivi médical de chaque salarié demeure le moyen essentiel pour dégager des mesures individuelles appropriées, il doit également permettre de recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu du travail

et apporter une contribution importante à la veille sanitaire.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la réglementation et à la situation particulière des salariés intermittents liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année mais également à la multiplicité voire à la temporalité de leurs lieux de travail ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, que les organisations patronales et les organisations représentatives de salariés se sont réunies pour conclure le présent accord en application de l'article L. 2231-1 et suivants du nouveau code du travail.

Cet accord s'inscrit dans les travaux des partenaires sociaux interprofessionnels sur ces mêmes questions, et a vocation à inscrire la situation spécifique des salariés intermittents du spectacle dans cette démarche.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire. Pour ce faire, il organise notamment :

- l'adhésion de toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle, tel que précisé au 2.1 ci-dessous, et qui emploient des intermittents du spectacle, au service de santé au travail dénommé «Centre Médical de la Bourse». - CMB -.
- la représentation paritaire des organisations d'employeurs et de salariés au sein du secteur «Intermittents du spectacle» du CMB.
- la mise en œuvre d'un Observatoire de la Santé au Travail des Artistes et Techniciens du Spectacle - OBSTATS -, ci-après dénommé «Lobstats».

Article 2

Champ d'application

2.1

Entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises qui emploient des intermittents du spectacle et qui ont pour activité principale une activité rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel et à l'édition phonographique.

Sont ainsi notamment désignées les entreprises relevant des champs conventionnels suivants :

- . la production audiovisuelle ;
- . la production cinématographique ;
- . l'édition phonographique ;
- . les prestataires techniques au service de la création et de l'évènement ;
- . la radiodiffusion ;
- . le spectacle vivant privé ;
- . le spectacle vivant public ;
- . la télédiffusion ;
- . la production de films d'animation,

caractérisés par les codes de la nomenclature NAF suivants : 59.11 A , 59.11 B , 59.11 C , 59.20 Z (à l'exclusion de l'édition musicale), 59.12 Z , 60.10 Z , 90.01 Z , 90.02 Z , 90.04 Z , 60.20 A et 60.20 B , ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des intermittents du spectacle, quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises visées au présent article seront dénommées ci-après «Les employeurs».

2.2

Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont le métier et/ou l'emploi sont repris, soit dans la liste des métiers et/ou emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des métiers et/ou emplois des annexes 8 et 10 au régime d'assurance chômage.

Ils seront dénommés ci-après les «Intermittents du spectacle».

Article 3 **Le suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle**

3.1 **Adhésion des employeurs**

Chaque année, tout employeur d'intermittents du spectacle doit verser au CMB une cotisation dont le montant est proposé par le Conseil de Gestion des Intermittents du Spectacle du CMB (cf. article 5 du présent accord) et validé par le Conseil d'Administration du CMB.

Une attestation d'adhésion au CMB sera adressée aux employeurs de salariés intermittents ayant versé la cotisation obligatoire.

3.2 **Périodicité du suivi médical des intermittents du spectacle**

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai) Compte tenu de la situation particulière des salariés intermittents, la Commission de Contrôle du CMB du 21 septembre 2004 a systématiquement annualisé la surveillance médicale de ces salariés.

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai) Le présent accord entérine cette décision. La forme de cette surveillance annuelle pourra cependant évoluer, et intégrer au mieux les différents personnels médicaux, en fonction des dispositions retenues au plan interprofessionnel.

En revanche, les signataires du présent accord estiment qu'il est nécessaire de répondre au plus près aux objectifs de la nouvelle réglementation relative à la santé au travail et d'axer en priorité l'action du CMB vers la prévention primaire.

Pour ce faire, des accords de branches ou des accords interbranches étendus préciseront, en tant que de besoin, les situations à risques ne faisant pas l'objet d'un texte en vigueur (article R. 4624-19 du code du travail et décrets spécifiques notamment) qui devront relever d'une surveillance médicale appropriée.

3.3 **Convocation des intermittents du spectacle**

Une convocation annuelle est adressée par le CMB aux intermittents du spectacle qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous avec le CMB Île de France ou l'une de ses antennes situées en région ou bien encore avec un service de santé au travail ayant signé avec le CMB le contrat visé à l'article 4.4 du présent accord.

Le Conseil de Gestion des Intermittents du Spectacle du CMB sera consulté chaque année sur les modalités mises en œuvre par le CMB pour l'envoi de ces convocations, et notamment sur le volume minimal d'activité déclenchant automatiquement une convocation.

3.4 **Aptitude**

Compte tenu des spécificités de leurs emplois, les intermittents du spectacle passent le plus souvent leur consultation médicale en dehors de leur temps de travail.

Par ailleurs, l'avis d'aptitude qui leur est délivré par le médecin du travail ne peut être un avis relatif à un poste de travail mais un avis relatif à l'exercice d'un métier ou d'une fonction dans le cadre de plusieurs postes de travail.

Enfin, certains intermittents peuvent exercer plusieurs métiers ou fonctions dans la même année.

En raison de ces spécificités, il sera délivré aux intermittents du spectacle une carte d'aptitude permettant de suivre le parcours médical de l'intermittent du spectacle sur une période d'au moins cinq années.

L'examen médical devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer éventuellement plusieurs métiers et/ou emplois visés à l'article 2.2 du présent accord, dans la limite de trois. Ces métiers et/ou emplois seront mentionnés sur la carte d'aptitude.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance et garder un double de cette carte d'aptitude qui pourra être complétée au cours de l'année par des visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des intermittents, du médecin du travail ou de l'employeur.

3.5 **Suivi des mineurs de moins de 16 ans**

Les employeurs d'enfants de moins de 16 ans doivent respecter la législation et la réglementation en vigueur. La visite médicale de ces enfants est suivie par les médecins du travail du CMB.

Des accords de branche pourront, si nécessaire, compléter la réglementation en vigueur.

3.6

Veille épidémiologique

Dans le domaine de la santé, l'OBSTATS (cf article 6 du présent accord) assure la veille épidémiologique de la population des intermittents du spectacle.

Il produit des statistiques sanitaires portant sur les dommages : accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, indicateurs de santé physiologiques et psychosociaux. Il produit également des conseils de prévention à usage collectif.

Chaque année, il communique ces observations au Conseil de Gestion des Intermittents du CMB, à la Commission de Contrôle ainsi qu'aux CPNEF des branches du spectacle et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail de branche.

Article 4

Évaluation et maîtrise des risques

4.1

Obligations des employeurs

En application de la réglementation l'employeur doit évaluer les risques professionnels et mettre en place des actions correctives afin de les maîtriser et d'améliorer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation et la maîtrise des risques sont synthétisées dans le document unique d'évaluation des risques.

4.2

Obligations du CMB

Le CMB qui a pour mission de fournir une prestation «santé-travail» comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires, doit fournir aux employeurs une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels par leur activité sur le milieu du travail.

Compte tenu des particularités de l'emploi des intermittents du spectacle qui notamment empêchent un suivi médical professionnel individuel par rapport à un poste de travail précis, cette activité sur le milieu du travail prend toute sa signification.

4.3

Engagement des employeurs

Les employeurs s'engagent à faciliter l'accueil des médecins du travail du CMB et éventuellement des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) sur les lieux de travail des intermittents du spectacle et à fournir toutes les informations destinées notamment à une bonne compréhension de l'environnement de travail dans lequel les salariés intermittents du spectacle évoluent.

4.4

Engagement du CMB

La dispersion géographique des lieux de travail, le caractère temporaire des emplois et des organisations, souvent de très petite taille, nécessite un renforcement de la présence du CMB en région, la mise en place d'un dossier médical centralisé et d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise du risque.

Le CMB s'engage à mettre en œuvre ces deux chantiers dès, d'une part, la signature du présent accord et, d'autre part, l'autorisation expresse des pouvoirs publics.

Le renforcement de la présence du CMB en région se fera par la création d'antennes autonomes, obligatoires dans les régions ou territoires dans lesquels résident au moins 3 300 salariés intermittents du spectacle répondant aux critères d'envoi des convocations définis par le Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle et/ou par la signature du contrat type annexé aux présentes dont il fait partie intégrante entre le CMB et des services de santé au travail déjà existants dans les régions ou territoires dans lesquels le nombre de salariés intermittents est inférieur à 3 300.

La mise en place d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise des risques pourrait faire l'objet de deux étapes : une première étape durant laquelle le CMB se doterait d'un site internet comprenant un espace dédié à l'évaluation et à la maîtrise des risques : cette première étape pourrait être définitivement réalisée à compter du 2^{ème} semestre de l'année 2009 et une deuxième étape liée à la mise en place et au développement de l'activité de Lobstats.

4.5

Observation du risque : rôle de Lobstats

Lobstats centralisera les informations utiles au conseil dans le domaine de l'évaluation et de la maîtrise des risques.

Lobstats fournira aux médecins des fiches d'emplois élaborées avec les partenaires sociaux qui guideront le suivi médical des salariés intermittents du spectacle. Il fournira, d'autre part, aux employeurs et aux élus ou salariés man-

datés des recommandations utiles à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels, ainsi qu'une aide à l'élaboration du document unique.

Chaque année, il communique ces observations au Conseil de Gestion des Intermittents du CMB et à la Commission de Contrôle.

Article 5

Conseil de gestion des intermittents du spectacle

Afin de ne pas fragiliser le CMB tant sur les plans financier, qu'organisationnel et social, les partenaires sociaux estiment qu'il n'est pas nécessaire de créer un service de santé au travail spécifique aux intermittents du spectacle.

En revanche, la spécificité des emplois des intermittents du spectacle et la volonté des partenaires sociaux de mettre en place une politique de prévention primaire de branche, qui, au-delà de la réparation du dommage, vise le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap, physique psychique, ou social, et participe à la sécurisation des parcours professionnels, implique une présence forte de ces partenaires sociaux au sein du CMB.

La création d'un Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle par l'Assemblée Générale du CMB au sein du secteur des Intermittents du spectacle du CMB serait à même de répondre à cet objectif.

Sous réserve de validation par l'Assemblée Générale du CMB, le Conseil de Gestion des intermittents du spectacle aura les caractéristiques suivantes :

5.1

Composition

Les membres du Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle seront désignés dans chacun des collèges par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives du présent accord.

Le Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle sera paritaire.

La FESAC désignera les organisations patronales qui siégeront au Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle.

Ce Conseil comprendra au moins 10 membres et 30 membres au plus.

5.2

Durée des mandats

Le mandat des membres du Conseil de Gestion des Intermittents aura une durée de 6 ans, renouvelables.

En cas de défaillance d'un membre d'une instance paritaire, il sera pourvu à son remplacement dans les conditions dans lesquelles la désignation initiale a été effectuée. Le mandat du remplaçant prend fin à la date où devait expirer le mandat du représentant initialement désigné.

5.3

Attributions

Le Conseil de gestion des intermittents du spectacle :

Veillera au suivi du présent protocole, et pourra proposer aux organisations signataires, après accord du conseil d'administration du CMB, les adaptations qui lui sembleront souhaitables ; un premier bilan sera établi à l'issue des trois premières années de mise en œuvre ;

Proposera le montant de la cotisation annuelle des employeurs à l'approbation du Conseil d'Administration du CMB ;

Proposera les modalités de la collecte de cette cotisation, qui pourra être confiée à un organisme de protection sociale couvrant le champ du présent accord ;

Veillera au bon fonctionnement de Lobstats, et prendra connaissance des données d'analyse établies par cet organisme ;

Soumettra chaque année, à l'approbation du Conseil d'administration du CMB, un plan prévisionnel chiffré des actions à mener pour la santé au travail des intermittents du spectacle et notamment celles afférentes à Lobstats pour lequel il pourra rechercher des financements complémentaires.

5.4

Articulation avec les instances du CMB

Le Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle dont la création fera l'objet d'une modification des statuts du CMB établira chaque année un rapport de son activité qui sera transmis aux différentes instances du CMB : Assemblée Générale, Conseil d'Administration et Commission de Contrôle qui garderont la plénitude du rôle et des missions qui leur sont dévolus par la réglementation en vigueur.

Article 6

L'observatoire de la santé au travail des artistes et des techniciens du spectacle - Lobstats -

Les parties signataires du présent protocole conviennent de créer un Observatoire de la Santé au Travail des Artistes et Techniciens du Spectacle - Lobstats - qui aura pour mission d'assurer le suivi médical professionnel des salariés intermittents du spectacle et de fournir aux employeurs, aux élus et salariés mandatés, une aide à l'évaluation des risques. Le suivi collectif de la population produira des statistiques sur les dommages et les astreintes subis et alimentera le processus d'évaluation des risques (cf également articles 3.6 et 4.5 ci-dessus).

Le champ d'intervention de Lobstats est celui décrit à l'article 2 du présent accord.

6.1

Le Comité de pilotage de Lobstats

Le Comité de pilotage de Lobstats est constitué des membres du Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle, des membres de la Commission médico-technique du CMB, du Directeur Général du CMB accompagné de la personne chargée de la gestion de Lobstats au CMB.

Le comité de pilotage de Lobstats est chargé :

- . de suivre les statistiques produites par Lobstats et de définir les actions qui peuvent en découler ;
- . de réaliser des outils d'aide à l'évaluation des risques au bénéfice des employeurs ;
- . d'informer et de sensibiliser les employeurs, les salariés et tous les acteurs concernés par la prévention des risques dans le spectacle ;
- . de définir le programme d'étude et son calendrier de réalisation ;
- . d'établir le cahier des charges des études, des rapports et des actions d'ingénieries demandés ;
- . d'assurer le suivi des travaux en cours, d'émettre des avis sur leur exécution et de veiller à leur bon déroulement ;
- . de passer des conventions de partenariat ou d'objectifs avec les comités d'hygiène et de sécurité de branche, les CPNEF des branches du spectacle, mais également avec les CRAM, l'ANACT, l'INRS, l'État, les collectivités territoriales et, en général, avec tous organismes, institutions ou structures ayant une action en matière de prévention des risques professionnels.

Le Comité de pilotage est le destinataire exclusif des études et rapports produits par Lobstats. Il décide en dernier ressort de leur diffusion.

Le Comité de pilotage de Lobstats se réunit au moins deux fois par an et aussi souvent que nécessaire.

Le Comité de pilotage de Lobstats peut associer des personnalités qualifiées en fonction des travaux conduits, et notamment :

- . de représentants des institutions sociales du spectacle : AFDAS, Audiens, Caisse des Congés Spectacle, CNCS, ANPE, réseau culture spectacle... ;
- . de représentants des CPNEF du spectacle ;
- . d'une représentation du Ministère de la Culture et de la Communication ;
- . d'une représentation de la Direction Générale du Travail... ;
- . et de toutes personnes qualifiées sur les sujets traités par Lobstats.

Seuls les membres du Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle ont voix délibérative.

6.2

Mise en œuvre et financement de Lobstats

Les parties signataires du présent protocole confient au CMB la mise en œuvre des missions de Lobstats et la gestion de son fonctionnement.

Le Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle soumettra à l'approbation du conseil d'Administration du CMB l'affectation annuelle à Lobstats pour ses dépenses de fonctionnement liées à la réalisation de statistiques, d'outils d'aide à la prévention des risques professionnels à destination des employeurs, d'études et de publications et en général de tous travaux décidés par le Comité de pilotage de Lobstats :

- . une somme prélevée sur les contributions des employeurs d'intermittents du spectacle versées annuellement au CMB conformément à l'article 3.1 du présent protocole ;
- . tous fonds complémentaires pouvant provenir des entreprises, comités d'hygiène et de sécurité de branche, État, Collectivités territoriales, institutions et organismes ayant compétence dans le domaine de la prévention des risques, de fonds ou de programmes spécifiques, des partenaires professionnels,...

Ces financements seront intégralement et exclusivement consacrés à Lobstats et feront l'objet d'un budget et d'une comptabilité dédiés, visés par le Commissaire aux Comptes du CMB.

Article 7
Validation de l'accord par le conseil d'administration du CMB

La délibération du Conseil d'Administration du CMB ayant validé le présent accord sera annexée aux présentes dont elle fera partie intégrante. Elle sera certifiée conforme par le Président du CMB.

Article 8
Date d'effet

La date d'effet du présent accord est fixée au 1^{er} jour qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et/ou d'élargissement pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application défini à l'article 2.

Les dispositions relatives au Conseil de Gestion des Intermittents du spectacle et à Lobstats entreront en vigueur à l'issue de l'Assemblée Générale du CMB ayant statué sur la modification des statuts entérinant la création de cette instance.

Le présent accord se substitue, à compter de cette date, à l'intégralité des dispositions du protocole d'accord signé le 24 novembre 1994 par les organisations patronales alors existantes qui venait modifier le protocole d'accord du 18 juillet 1969 concernant la médecine du travail des intermittents du spectacle.

Article 9
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10
Modification

Conformément à l'article L. 2261-7 du nouveau Code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 11
Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de six mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du nouveau code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 12
Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

**TEMPS PARTIEL POUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DU
SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ**

Accord du 10 juin 2014

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC ;

STP ;

SCC ;

SYNAVI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FNSAC.

Préambule

Les organisations patronales et salariales représentatives au sein des branches du spectacle vivant et enregistré se sont réunies pour aborder les modalités d'aménagement des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du Code du travail pour les salariés engagés dans les différentes branches du spectacle.

Article 1er

Le présent accord concerne :

3 l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est prévu (sans préjudice de l'évolution de la jurisprudence) par les conventions collectives et les accords collectifs, soit dans la liste des emplois des Annexes 8 et 10 au Régime d'assurance chômage.

Ils seront ci-après dénommés les «salariés intermittents du spectacle».

3 l'ensemble des employeurs occupant un ou plusieurs salariés «intermittents du spectacle» dans les branches du spectacle vivant et du spectacle enregistré, à savoir les Entreprises artistiques et culturelles, le Spectacle vivant privé, les Entreprises techniques au service de la création et de l'événement, la Production audiovisuelle, la Production de films d'animations, la Production cinématographique, l'Édition phonographique, la Radiodiffusion, la Télédiffusion.

Article 2

Dans la mesure où les salariés intermittents du spectacle de ces différentes branches sont placés dans des situations d'emploi discontinu particulières liées, notamment, aux contraintes propres au spectacle, à la durée limitée de leur mission, au cumul d'activités dans une même période, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année et à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, les parties conviennent que les dispositions contenues dans les articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du Code du travail ne correspondent pas à des situations de travail concrètes pour ces salariés.

En conséquence, les parties considèrent que les dispositions desdits articles ne sauraient s'appliquer aux contrats de travail des salariés intermittents du spectacle.

Article 3

Pour les salariés autres que les «salariés intermittents du spectacle», tels que définis à l'article 1^{er} ci-dessus, les parties conviennent que des négociations pourront s'ouvrir branche par branche pour aménager les articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du Code du travail si des situations de travail (rythmes d'exploitation, emplois particuliers...) le nécessitent.

Article 4

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du Travail dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension de cet accord.

PLAN D'ACTION POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES

SEXISTES ET SEXUELLES

Accord du 8 juin 2020

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FESAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFTC Média+ ;

CFE CGC.

Préambule

L'égalité entre les hommes et les femmes a été consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République pour la durée de son quinquennat et le ministère de la Culture en a fait un sujet prioritaire dans sa feuille de route du 7 février 2018.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a par ailleurs renforcé les obligations des entreprises et des branches professionnelles en la matière.

Les partenaires sociaux du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, conscients de la nécessité pour leur secteur d'être exemplaire en la matière - en raison de son rôle de miroir de la société - et du chemin restant à accomplir, ont décidé d'initier le présent plan d'action en y associant le ministère de la Culture ainsi que différents acteurs du secteur afin d'aboutir à une implication globale de l'ensemble des parties prenantes. Ces autres partenaires ont des implications diverses dans la gestion des droits sociaux des salariés, la structuration et la professionnalisation du secteur.

Les signataires du présent plan d'action souhaitent ainsi s'engager pleinement pour promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - tant au niveau de la valorisation de leurs emplois, de l'accès à tous les métiers qu'à tous les niveaux de responsabilités - et pour renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma.

Conscients que le secteur repose sur une économie de projets, des contrats de travail à durée déterminée d'usage et se compose en majorité d'entreprises de petites tailles qui n'ont pas d'instances représentatives du personnel, les signataires ont décidé de relever le défi de cette structuration particulière de l'emploi, en mettant en œuvre collectivement des mesures inédites. Ils porteront une attention particulière aux données statistiques et aux actions d'accompagnement concernant les techniciens et les artistes, intermittents du spectacle ou permanents. À l'appui des mesures prévues, les partenaires sociaux pourront mobiliser le dispositif de l'EDEC Culture Création et Communication, porté par les ministères de la Culture et du Travail, par les branches et par l'Afdas.

Convaincus de l'importance d'agir sur l'ensemble des leviers disponibles, en tenant compte des spécificités du secteur, les signataires ont convenu des actions suivantes à mener :

Action n° 1 : Observation

Il est primordial de pouvoir poser un regard éclairé sur la situation du secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma au regard de la problématique des inégalités professionnelles femmes/hommes, et de suivre son évolution dans le temps.

C'est pourquoi, les signataires du présent plan d'action affirment leur volonté de mettre en place une observation fine des données sur l'emploi et les salaires des hommes et des femmes du secteur, ainsi que sur les inégalités et discriminations existantes. L'analyse de l'ensemble de ces données donnera lieu à un rapport annuel.

Cette observation doit pouvoir s'appuyer sur des indicateurs de suivi pertinents et communs à l'ensemble du champ visé par le plan d'action. Les indicateurs de suivi devront être des indicateurs genrés liés :

- Au recrutement, notamment au regard des types de contrat (CDI, CDD, CDDU, temps partiel)
- À l'évolution des carrières ;

- À la rémunération et à l'égalité salariale ;
- À l'articulation entre vie professionnelle et vie privée;
- À l'accès à la formation professionnelle

Ces indicateurs devront permettre que des focus soient produits sur des éléments statistiques concernant les salariés intermittents du spectacle et les artistes, au regard de leurs particularités d'emploi.

Ce travail pourra être mené en mobilisant les partenaires sociaux du secteur, à travers les CPNEF du spectacle vivant et de l'audiovisuel, en partenariat notamment avec le groupe Audiens qui réalise déjà la collecte et l'analyse de données statistiques pour le secteur, ainsi qu'avec l'Afdas pour la partie formation. Des solutions devront être trouvées pour agréger les données des structures culturelles de droit public entrant dans le champ et ne cotisant pas à Audiens (opéras, orchestres, théâtres...). Le ministère de la Culture sera également étroitement associé à cette démarche d'observation.

Des études thématiques complémentaires, quantitatives et qualitatives, pourront être menées afin d'affiner le diagnostic.

Action n° 2 : Formation / insertion / emploi / conditions de travail/ lutte contre les représentations «genrées»

Alors que les femmes représentent plus de 60% des étudiants dans l'enseignement supérieur artistique, elles ne sont plus que 41% au sein du spectacle enregistré et 38% au sein du spectacle vivant.

Elles ne sont par ailleurs que 30% dans les métiers techniques.

Ces chiffres traduisent une difficulté particulière pour les femmes dans l'accès à l'emploi mais également pour le maintien dans l'emploi.

Le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma est particulièrement touché par des stéréotypes sexistes au nom desquels sont distribués les rôles, les métiers et les compétences, comme le souligne le rapport du Haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, le secteur souffre également d'une exigence de jeu plus criante envers les femmes, rendant compliqué leur maintien dans l'emploi.

C'est pourquoi, les signataires du présent plan s'engagent à :

- Travailler en lien avec les acteurs de l'éducation et de la formation pour inciter les femmes du secteur à se diriger vers des filières où l'emploi est en pratique traditionnellement moins féminin - réciproquement, inciter les hommes du secteur à se diriger vers des filières où l'emploi est en pratique moins traditionnellement masculin - aux fins de favoriser la mixité des métiers ;
- Promouvoir des actions de formation et de sensibilisation destinées aux étudiants et aux enseignants, aux acteurs de l'orientation relatifs aux problématiques de genre ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes ;
- Favoriser les objectifs de parité au sein du corps professoral des écoles et organismes de formation du secteur et dans les jurys ;
- Lutter contre les stéréotypes à l'embauche via notamment une campagne de sensibilisation et de communication ;
- Favoriser la représentation des femmes sur les plateaux, sans les cantonner à des stéréotypes ;
- Développer des ateliers sur ces sujets dans le cadre des rencontres professionnelles ;
- Promouvoir l'emploi des femmes de plus de 50 ans ;

Action n° 3 : Égalité salariale et égal accès aux métiers et aux responsabilités

L'égalité salariale et l'égal accès aux métiers et responsabilités constituent un objectif majeur pour les signataires du présent plan d'action.

Ainsi, ils entendent encourager les entreprises du secteur à :

- Prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, notamment la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire affectée à la réduction du différentiel global entre les femmes et les hommes ;
- Appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, paternité ou d'adoption ;
- Assurer un égal accès des femmes et des hommes aux fonctions de direction et d'encadrement ;
- Informer les salariés embauchés à temps partiel que la possibilité leur est offerte de cotiser sur la base d'un temps plein, afin de réduire les inégalités qui s'accroissent à la retraite ;
- Promouvoir les congés familiaux auprès des salariés et veiller à ce que les absences pour congés maternité, paternité, parental, d'adoption et de proche aidant, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel, ne fassent pas obs-

tacle à l'évolution de carrière.

Les signataires contribuant au financement des projets artistiques et culturels s'engagent à faire de la lutte contre les inégalités salariales un critère fort pour l'attribution de subventions et d'aides.

Action n° 4 : Équilibre vie professionnelle / vie privée

La difficulté à articuler vie professionnelle et vie personnelle constitue un facteur induisant des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Cette difficulté se trouve renforcée dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, fait de la prédominance d'horaires de travail atypiques.

L'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée passe par une prise de conscience au sein de nos professions et des entreprises, et par la participation active à la déconstruction des stéréotypes, notamment ceux liés aux responsabilités familiales.

Les signataires du présent plan d'action s'engagent ainsi à encourager les entreprises du secteur et les branches à :

- Faciliter la mise en place des conditions favorisant la prise des congés familiaux ;
- Planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés ; dans la mesure du possible, et selon les contraintes spécifiques à chaque entreprise, sauf pour les équipes ayant des horaires décalés ;
- Favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel choisi (répartition des horaires, conditions de travail et diminution réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- Prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance, enfant malade...) ;
- Favoriser la conclusion d'accords de télétravail lorsque l'activité des entreprises le permet ;
- Développer des chartes pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

Action n° 5 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles en milieu professionnel constitue une priorité pour les signataires du présent plan d'action.

À ce titre, il convient de mettre en œuvre des mesures permettant d'agir concrètement dans ce domaine. Les signataires du présent plan s'engagent ainsi à entreprendre les actions suivantes :

- Mise en place d'une cellule d'écoute et de suivi sous l'égide d'Audiens, en collaboration avec le ministère de la Culture. Cette cellule doit permettre de répondre tout à la fois à des questions d'ordre pathologique ou de conseil juridique ;
- Promouvoir la formation des médecins du travail à ces questions afin de déclencher la parole lors des visites à la médecine du travail ;
- Promouvoir des outils de communication et d'information en direction des salariés et employeurs du secteur afin de les sensibiliser à la problématique. Un guide pourrait être ainsi rédigé en collaboration avec le ministère de la Culture, des informations pourraient être remises lors de l'embauche ;
- Promouvoir des formations spécifiques en direction des managers et des représentants du personnel ;
- Promouvoir la création d'une charte ou d'un label pour les castings et auditions.

Les signataires entendent affirmer qu'il ne peut y avoir d'impunité dans l'entreprise pour les auteurs de violences sexistes ou sexuelles, que les faits aient été portés à la connaissance de l'employeur suite à un signalement à la justice, ou à des démarches en direction des représentants du personnel ou de la hiérarchie.

En outre, il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2019 et conformément aux dispositions de l'article L 1153-5 du code du travail, l'employeur doit informer, par tout moyen, les salariés des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ainsi que des coordonnées des autorités et des services compétents. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les signataires encouragent ainsi les entreprises à définir des modalités de procédure de recours interne pour les salariés victimes de violences sexuelles ou sexistes. Les branches professionnelles pourront mettre le sujet à l'ordre du jour de leurs instances pour aider les entreprises dans leur démarche.

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent plan d'action, notamment parmi leurs membres, leurs adhérents ou les structures partenaires. Un comité paritaire de pilotage aura la charge du déploiement des actions prévues au présent plan. Il établira et présentera un bilan annuel des mesures qui auront été prises.