
Création et événement : entreprises

IDCC 3252

Convention collective nationale du 27 juin 2024

[Étendue par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

L'événement.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFA CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNAJ-CFTC ;

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

La présente convention collective a pour objet de régir les relations entre les entreprises proposant des prestations au service de la création et de l'événement et leurs salariés.

Elle couvre les secteurs suivants :

- Les entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audiovisuel et Multimédia ;
- Les entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'événement ;
- Les entreprises propriétaires ou exploitantes de chapiteaux, tentes et structures ;
- Les agences événementielles ;
- Les agences de mannequins.

Ces secteurs forment un ensemble hétérogène en termes d'emploi, d'activité, de métiers, d'implantations géographiques et de taille d'entreprise. Nonobstant cette diversité, les acteurs économiques de cet ensemble ont en commun d'exercer une activité de prestation de service à destination des acteurs de la création et de l'événement et caractérisée notamment par :

- De fortes contraintes de travail liées en particulier à une importante variabilité de l'activité, à un haut degré d'imprévisibilité, à d'importantes amplitudes de travail lors des prestations et à la part importante du travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés ;
- La coexistence, au sein des entreprises de la branche, de salariés dont l'emploi est lié à l'activité permanente de l'entreprise (appelés couramment «salariés permanents», quelle que soit la nature de leur contrat de travail) et de salariés dont l'emploi est lié aux besoins spécifiques d'une prestation déterminée et susceptibles d'être embauchés dans le cadre de contrats dérogeant aux règles de droit commun. Cette circonstance nécessite notamment de clarifier les conditions de recours à ces contrats.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à bâtir une convention collective cohérente et aussi exhaustive que possible, couvrant l'ensemble du champ professionnel des entreprises au service de la création et de l'événement, dans le respect de leurs spécificités.

En raison de ces spécificités, la convention collective est constituée :

- D'un tronc commun applicable à tous les secteurs d'activité de la branche ;
- D'annexes regroupant les règles spécifiques à ces différents secteurs d'activités.

Considérant que le champ de la convention collective couvre en grande majorité des TPE et PME, les partenaires sociaux conviennent que ses stipulations ainsi que celles de ses annexes prennent pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

Titre I

Champ d'application

La présente convention et ses annexes rassemblent les dispositions générales et spécifiques applicables aux entreprises au service de la création et de l'événement. Elles se substituent purement et simplement à toute autre convention ou accord de branche traitant du même objet sur le même périmètre.

1.1 - Définition du champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 17 déc. 2024, étendu par arr. 28 mars 2025, JO 5 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICAM ;

SYNPASE ;

L'événement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC.

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2005⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

1.1.1- Entreprises couvertes

La présente convention collective et ses annexes règlent, en France métropolitaine ainsi que dans les collectivités, régions et départements ultramarins régis par les dispositions du Code du travail, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises commerciales ou associatives du secteur privé qui exercent les activités listées dans le présent article.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité principalement exercée par l'entreprise. Le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE et relèvent généralement des codes listés dans le présent article.

A- Les entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audiovisuel et Multimédia

I. - Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audiovisuel et Multimédia, principalement sous-traitantes des marchés du cinéma, de la télévision, de la vidéo à la demande en ligne et de la communication. Ces entreprises fournissent à titre principal des services techniques de :

1° Fabrication d'images et de sons à destination de contenus vidéo (images animées sonorisées) ;

2° Distribution publique de programmes enregistrés et/ou transmis en direct, en diffusion linéaire, projection unitaire, ou publication à la demande sur un réseau numérique, exclusivement pour le compte de tiers ;

3° Location de matériels techniques destinés aux activités du secteur ;

4° Conception d'outils matériels, édition de logiciels et de services multimédias à destination exclusive de professionnels du secteur.

Les codes NAF correspondant à ces activités sont principalement les suivants :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
18.20Z	Reproduction d'enregistrements	18.20Y	Reproduction d'enregistrements
59.11C	Production de films pour le cinéma	59.11J	Production de films pour le cinéma

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
59.12Z	Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision	59.12Y	Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
59.20Z	Enregistrement sonore et édition musicale	59.20Y	Enregistrement sonore et édition musicale

Toutefois la circonstance qu'une entreprise n'est pas enregistrée sous l'un de ces codes APE ne fait pas obstacle à son rattachement au secteur des entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audiovisuel et Multimédia si celle-ci exerce à titre principal l'une des activités visées au 1^o à 4^o du présent I.

II. - Sont notamment visées les prestations mettant en œuvre les techniques suivantes :

1^o La captation (reportage, tournage, retransmission directe) :

- prises de vues mono, multi caméras et vidéomobiles ;
- prises de sons, mixage, sonorisation ;
- éclairage ;
- machinerie et effets spéciaux ;
- studios virtuels, trutage vidéo direct et systèmes de décors virtuels.

2^o La postproduction (image et son) :

- montage ;
- trutage, effets visuels électroniques ;
- animation graphique 2D et 3D ;
- télécinéma et banc-titre ;
- titrage, illustration iconographique ;
- étalonnage ;
- mixage et post-synchronisation ;
- localisation linguistique : doublage, sous-titrage ;
- copie/duplication de supports et médias, formatage spécifique de livrables ;
- conformation, contrôle de qualité.

3^o La restauration de programmes :

- numérisation de films photo-argentiques et de bandes magnétiques analogiques ;
- restauration numérique ;
- tirage et développement photochimiques.

4^o La préservation :

- stockage des supports physiques (argentiques, magnétique, optiques) ;
- stockage des éléments numériques sur serveur (datacenter, cloud) ;
- gestion de collections patrimoniales.

5^o L'exploitation pour le compte de tiers :

- auditorium audiovisuel ou cinématographique, studios d'enregistrement ;
- plateaux de télévision, régies de diffusion, studios d'enregistrement sonore ;
- studios de cinéma.

6^o La fourniture d'outils et solutions :

- fabrication de matériels électroniques de traitement des images animées et du son ;
- création d'applications ou services numériques supports aux activités du secteur ;
- méthodologie de réduction de l'empreinte environnementale et pilotage RSE des productions du secteur.

B- Les entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'événement

I. - Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises qui exercent à titre principal l'une des activités suivantes :

1^o Prestation de service concourant directement à la mise en œuvre de spectacles vivants ou d'événements et impliquant la mise en œuvre de compétences spécifiques par un personnel technique ;

2^o Entreposage, stockage, location, vente ou installation de matériels techniques destinés à être exploités dans le

cadre de spectacles vivants ou d'événements ;

3° Fabrication de produits ou matériels directement et exclusivement destinés à être exploités par des professionnels dans le cadre de spectacles vivants ou d'événements.

Par «événement», il est entendu toute manifestation éphémère faisant appel à des métiers ou techniques spécifiques en présence d'un public.

Le code NAF correspondant à ces activités est principalement le suivant :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
90.02Z	Activités de soutien au spectacle vivant	90.39H	Activités de soutien technique aux spectacles et aux événements

(Tableau remplacé par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu)

Toutefois la circonstance qu'une entreprise n'est pas enregistrée sous ce code APE ne fait pas obstacle à son ratta-

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
90.02Z	Activités de soutien au spectacle vivant	90.39 h	Activités de soutien technique aux spectacles et aux événements culturels

chement au secteur des entreprises de prestation au service du spectacle et de l'événement si celle-ci exerce à titre principal une des activités visées au I à 3° du présent I.

II. - À ce titre, sont notamment incluses dans le champ d'application de la présente convention en tant qu'entreprises de prestation au service du spectacle et de l'événement :

1° Les entreprises qui mettent en œuvre des personnels ou matériels techniques nécessaires à la réalisation de prestations au service de spectacles vivants ou d'événements liées notamment :

- au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production) ;
- à l'enregistrement de spectacles ou d'événements ;
- à la mise en service des instruments de musique sur scène («backline») ;
- à l'accrochage et au levage d'installations, structures ou matériels («rigging») ;
- aux machineries ;
- aux structures provisoires et démontables ;
- à la coiffure ou au maquillage ;
- à la régie générale ;
- à la régie technique spécialisée, y compris l'éco-régie visant à l'amélioration de la démarche éco-responsable des prestations par la réduction de leur impact environnemental et social ;
- à la restauration et à l'accueil des équipes techniques et artistiques ;
- à la prévention des risques professionnels ;
- aux effets spéciaux et à la pyrotechnie ;
- à la fourniture d'énergie par groupes électrogènes ou autres ;
- à la gestion de réseaux informatiques liés au spectacle et à l'événement ;
- aux spectacles impliquant la mise en œuvre d'engins commandés à distance, notamment de type drones ;
- aux nouvelles technologies qui pourraient donner naissance à des techniques mises en œuvre dans le cadre de spectacles ou d'événements.

2° Les entreprises qui disposent d'un parc de matériels destinés à être exploités dans le cadre de spectacles vivants ou d'événements et non affectés en permanence à un lieu de spectacle ou un lieu événementiel ;

3° Les entreprises qui fabriquent des décors, des costumes, des accessoires ou des rideaux destinés à être vendus ou loués en vue d'une exploitation dans le cadre de spectacles ou d'événements.

C- Les entreprises propriétaires ou exploitantes de chapiteaux, tentes et structures

Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises qui exercent à titre principal, y compris en qualité de sous-traitant, une activité de location, d'installation, de montage/démontage, de réparation, de maintenance, de vente ou d'aménagement de structures mobiles aux fins d'ériger des établissements clos et itinérants possédant une couverture souple, à usage, notamment, de cirque, de spectacle, de réunion, de bal, de banquet, de colonie de vacances, d'activité sportive ou toute autre activité à caractère événementiel, culturel, commercial ou industriel.

Les codes NAF correspondant à ces activités sont principalement les suivants :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
77.29Z	Activités de location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques	77.22Y	Activités de location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques
77.39Z	Activités de location et location-bail, sans opérateur, de machines et équipements divers généralement utilisés comme biens d'équipement par les entreprises	77.39Y	Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens n.c.a.

Toutefois la circonstance qu'une entreprise n'est pas enregistrée sous l'un de ces codes APE ne fait pas obstacle à son rattachement au secteur des entreprises propriétaires ou exploitantes de chapiteaux, tentes et structures si celle-ci exerce à titre principal l'une des activités visées au premier alinéa du présent C.

D- Les agences événementielles

Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises qui, à titre principal, proposent des prestations de service de conception, de création, de réalisation ou de mise en œuvre de dispositifs événementiels ou d'actions de communication événementielle à caractère professionnel.

Par «événement», il est entendu toute manifestation éphémère faisant appel à des métiers ou techniques spécifiques en présence d'un public. Sont visés les événements ayant pour finalité de créer du lien entre une marque, une entreprise ou une institution et ses publics ou de leur donner de l'ampleur et de la résonance afin de développer leur image ou leur activité.

À ce titre, sont notamment incluses dans le champ d'application de la présente convention les entreprises qui, à titre principal, proposent pour le compte de professionnels des services :

- de conception, création et réalisation en communication événementielle ;
- concourant au déploiement d'une action de communication événementielle ;
- concourant à l'organisation d'un dispositif événementiel.

E- Les agences de mannequins

Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises, titulaires de la licence d'agence de mannequins visée à l'article L. 7123-11 du Code du travail, qui exercent à titre principal une activité de mise à disposition provisoire auprès d'utilisateurs, à titre onéreux, de mannequins qu'elles embauchent et rémunèrent à cet effet, conformément à l'article L. 7123-12 du Code du travail.

Les codes NAF correspondant à cette activité sont principalement les suivants :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
78.10Z	Activités des agences de placement de main d'œuvre	78.10Y	Activités des agences de placement de main d'œuvre
78.30Z	Autre mise à disposition de ressources humaines	78.20H	Autre mise à disposition de ressources humaines

Toutefois la circonstance qu'une entreprise n'est pas enregistrée sous l'un de ces codes APE ne fait pas obstacle à son rattachement au secteur des agences de mannequins si celle-ci exerce à titre principal l'activité visée au premier alinéa.

F- (Avenant n° 1, 17 déc. 2024, étendu) - Les festivals de cinéma et d'audiovisuel

Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les structures qui, à titre principal, œuvrent à l'organisation de festival de cinéma ou d'audiovisuel.

Par «festival de cinéma ou d'audiovisuel», il est entendu toute manifestation culturelle qui réunit des spectateurs, des professionnels et des créateurs, dans le but principal de célébrer, valoriser et découvrir des œuvres cinématographiques ou audiovisuelles. Cette manifestation, organisée sur plusieurs jours consécutifs, dans un ou plusieurs lieux définis, propose une programmation variée avec des projections, accompagnées de rencontres, de débats et d'activités ouvertes à différents types de publics.

L'absence d'un code NAF spécifique à cette activité et la diversité des codes NAF attribués par l'INSEE aux structures organisant des festivals de cinéma et d'audiovisuel, ne permettent pas d'utiliser le code NAF des structures comme présomption pour l'applicabilité de l'annexe VI «festivals de cinéma et d'audiovisuel» de la présente Convention collective. Dès lors, seule l'activité principalement exercée par la structure en cause est à prendre en considé-

ration.

1.1.2- Salariés concernés

La présente convention s'applique à tous les salariés cadres et non cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient, quelle que soit la nature de leur contrat. Ils bénéficient également des règles fixées dans l'annexe sectorielle qui leur est applicable, étant précisé que certaines catégories de salariés sont régies par des dispositions spécifiques énoncées exclusivement en annexe, en particulier :

- Les artistes-interprètes et directeurs artistiques du doublage, dont les conditions de rémunération relèvent de l'annexe I de la présente convention ;
- Les salariés mannequins, dont l'ensemble des conditions de travail et d'emploi relèvent exclusivement de l'annexe V de la présente convention en raison des fortes spécificités qui les caractérisent.

Les salariés appelés à exercer leurs fonctions dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise couverte par la présente convention bénéficieront des dispositions de la présente convention et de l'annexe sectorielle applicable, à l'exclusion des dispositions qui seraient moins favorables ou incompatibles avec la législation locale. Des accords particuliers entre le salarié et l'entreprise peuvent prévoir des aménagements pour tenir compte des particularités du pays visé, sans toutefois pouvoir déroger de façon moins favorable à la présente convention collective ou à la législation du pays d'accueil.

1.2 - Activités hors champ d'application obligatoire

Sous réserve des règles d'articulation prévues à l'article 1.3, sont considérées comme étant en dehors du champ d'application obligatoire de la présente convention les entreprises dont l'activité principale relève d'une convention collective étendue existante à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, notamment les suivantes :

- Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486) ;
- Distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- Edition (IDCC 2121) ;
- Entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- Entreprises de la publicité et assimilées (IDCC 0086) ;
- Entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- Exploitation cinématographique (IDCC 1307) ;
- Production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- Production cinématographique (IDCC 3097) ;
- Production de films d'animation (IDCC 2412) ;
- Radiodiffusion (IDCC 1922) ;
- Télécommunications (IDCC 2148) ;
- Télédiffusion (IDCC 3241).

Sous la même réserve que celle formulée au premier alinéa du présent article, sont considérées comme étant en dehors du champ d'application obligatoire de la présente convention les entreprises dont l'activité principale effective correspond à l'une des activités suivantes :

- Administration d'immeubles et autres biens immobiliers ;
- Activité des câblo-opérateurs et des opérateurs constructeurs de réseaux câblés ;
- Activité liée à la sécurité ou au gardiennage, y compris spécialisées dans le spectacle ;
- Agencement de lieux de vente ;
- Conception et agencement de stands ;
- Fabrication de structures métalliques et de parties de structures ;
- Exploitation de lieux de spectacles publics ou privés (à l'exception des plateaux de tournage) ;
- Edition musicale ou production de matrices sonores ;
- Gestion de salles de spectacles ;
- Location de terrains et autres biens immobiliers ;
- Organisation de foires, salons professionnels et congrès ;
- Production ou diffusion de spectacles ou de contenus audiovisuels ou cinématographiques.

L'ensemble des entreprises visées au présent article demeure toutefois libres de faire une application volontaire de la présente convention collective. Le cas échéant, les conventions collectives applicables s'articulent selon le principe du plus favorable.

1.3 - Articulation des champs conventionnels

1.3.1- Articulation des annexes de la convention collective

Lorsqu'une entreprise exerce plusieurs activités entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, l'annexe sectorielle applicable à ses salariés est la suivante :

- Pour les salariés recrutés en contrat à durée déterminée d'usage ou de droit commun pour les besoins spécifiques d'une prestation déterminée, leur est applicable l'annexe dont relève l'activité exercée spécifiquement par l'entreprise dans le cadre de ladite prestation;
- Pour les autres salariés, dits « permanents », l'annexe sectorielle dont relève l'activité principale de l'entreprise.

Les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application défini à l'article 1.1 et souhaitant faire une application volontaire de la présente convention précisent l'annexe sectorielle à laquelle elles entendent se rattacher. À défaut de précision, elles relèvent de l'annexe I applicable aux entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audiovisuel et Multimédia.

1.3.2- Articulation avec les champs conventionnels voisins

Les entreprises couvertes par la présente convention peuvent être amenées à exercer une activité de production cinématographique, audiovisuelle, de films d'animation ou de spectacles vivants. Le présent article a pour objet de déterminer les règles conventionnelles auxquelles ces entreprises sont soumises.

A- Production cinématographique

Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa du présent article, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la présente convention collective lorsque l'objet de la prestation est :

- une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise ;
- un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation) ;
- une activité de doublage.

B- Production audiovisuelle

Dans les entreprises visées au A l'article 1.1.1 de la présente convention, lorsque l'objet de la prestation est un programme audiovisuel destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise détient les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sous CDD d'usage sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle.

Toutefois, le prestataire qui, en contrepartie d'un apport en industrie directement lié à son activité et à l'objet de la prestation, bénéficie d'une part de coproduction, conserve sa qualité de prestataire technique pour autant qu'il n'exerce pas la fonction de producteur délégué, ni n'assume de responsabilité financière globale, quelle que soit sa part de coproduction. Dans cette hypothèse, les rapports entre l'employeur et le salarié sous CDD d'usage sont régis par la présente convention.

De manière réciproque, dans les sociétés visées par la convention collective de la production audiovisuelle, lorsque l'objet de la prestation est soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation, les rapports entre l'employeur et le salarié sous CDD d'usage sont régis par la présente convention.

C- Production de films d'animation

Lorsque les entreprises visées au A de l'article 1.1.1 de la présente convention exercent principalement des prestations qui concourent à la fabrication d'un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation.

Cependant, pour les seuls salariés sous CDD d'usage, lorsque l'objet de la prestation est un programme d'animation ou la fabrication d'effets visuels numériques, et bien que les critères d'application de la présente convention collective soient réunis, il sera fait application des dispositions sur les fonctions, la classification, la rémunération et les conditions particulières de contractualisation en CDD d'usage prévues par la convention collective de la production de film d'animation.

De manière réciproque, dans les sociétés visées par la convention collective de la production de film d'animation, lorsque la prestation est une activité technique indépendante d'un programme d'animation ou d'effets visuels produit par l'entreprise, il sera fait application des dispositions sur les fonctions, la classification, la rémunération et les conditions particulières de contractualisation en CDD d'usage prévues par la présente convention collective.

D- Spectacle vivant

I. - Lorsqu'une entreprise exerce concomitamment, d'une part, une activité relevant de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ou de la convention collective nationale pour

les entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) et, d'autre part, une activité de prestation au service du spectacle vivant et de l'événement telle que définie au B de l'article 1.1.1 de la présente convention collective, il lui revient d'appliquer la convention collective dont relève son activité principale.

Toutefois, par exception, les relations individuelles de travail entre l'entreprise et les salariés qu'elle emploie en CDD, y compris CDD d'usage, pour les besoins d'un spectacle déterminé ou d'une tournée déterminée sont régies par :

1^o La présente convention collective si l'entreprise intervient dans le cadre dudit spectacle ou de ladite tournée uniquement pour en assurer la mise en œuvre technique.

2^o La convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ou la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285), selon le cas, si l'entreprise produit ledit spectacle ou ladite tournée ;

Pour l'application du présent article, les relations individuelles de travail s'entendent comme les règles relatives au contrat de travail, au temps de travail, aux classifications conventionnelles et à la rémunération.

II. - Toute entreprise placée dans la situation mentionnée au I doit obligatoirement :

1^o Disposer du récépissé de déclaration d'activité d'entrepreneur de spectacle mentionné à l'article L. 7122-3 du Code du travail pour l'exercice de son activité de production de spectacle vivant, si elle produit plus de 6 représentations par an ;

2^o Disposer de la certification prévue au A de l'article 4.3.1 de la présente convention pour embaucher des salariés en CDD d'usage lorsqu'elle intervient comme prestataire technique.

Titre II

Droits, libertés et égalité professionnelle

2.1 - Liberté d'opinion et Liberté syndicale

Les employeurs et les organisations syndicales reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion, dans les limites autorisées par la loi, et le droit pour quiconque d'adhérer ou non au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. 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 ou non à un syndicat ne peut être prise en considération pour toute décision notamment relative à l'embauche, l'accès à la formation professionnelle, la conduite ou la répartition de travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

2.2 - Non-discrimination et Égalité professionnelle

2.2.1- Non-discrimination

A- Principe général

Les partenaires sociaux rappellent qu'est interdite toute discrimination, disparité ou inégalité qui serait fondée sur l'un des critères mentionnés à l'article L. 1132-1 du Code du travail, tel que l'orientation sexuelle, l'âge, l'exercice du droit de grève, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, les mœurs ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter une décision concernant l'embauche, le salaire, l'avancement, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Les conditions d'emploi, de travail, de formation et de promotion des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou lésé de quelque façon en raison de son état de santé ou de son handicap.

Enfin, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers.

B- Salariés exerçant un mandat représentatif

I. - Ni l'appartenance à la délégation du personnel au comité social et économique ni l'exercice d'une fonction syndicale ne doivent avoir d'incidence sur l'emploi et sur la carrière professionnelle. En conséquence, les entreprises veilleront à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de carrière, et devront prévoir des dispositions adaptées de nature à permettre, dans des conditions satisfaisantes pour tous, la coexistence de l'activité professionnelle et du mandat représentatif.

II. - Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation

dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de sa durée de travail, il doit bénéficier d'une augmentation salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Par ailleurs, afin de lui assurer un parcours professionnel équitable, tout représentant élu titulaire, tout représentant syndical au comité social et économique et tout délégué syndical bénéficie de droit des garanties suivantes :

1^o Le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel de début de mandat portant sur l'articulation entre l'exercice de son mandat et son activité professionnelle ainsi que l'aménagement de sa charge de travail durant les périodes d'absences découlant de l'exercice du mandat. Cet entretien est organisé, au plus tard, dans les 6 mois suivant l'entrée du salarié dans son mandat ;

2^o Tout au long du mandat, l'employeur s'assure qu'en matière de rémunération le salarié ne fait l'objet d'aucune différence de traitement fondée sur l'exercice de son mandat. Si la moyenne annuelle des augmentations salariales individuelles pratiquées dans l'entreprise est supérieure aux augmentations dont le salarié a bénéficié sur la même période, l'employeur est tenu de justifier cet écart par un élément objectif et pertinent étranger à toute forme de discrimination ou, à défaut, de revaloriser le salaire à hauteur de l'écart constaté ;

3^o Le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien de fin de mandat au cours duquel, d'une part, il est vérifié que le salarié a effectivement bénéficié des revalorisations annuelles auxquelles il pouvait prétendre en application du 1^o et, d'autre part, il est discuté des conditions de réintégration du salarié à son poste de travail ou à un nouveau poste de travail en fonction des compétences acquises durant l'exercice du mandat. Pour les représentants élus au comité social et économique, cet entretien est organisé, au plus tard, dans les 6 mois précédant la fin du mandat. Pour les représentants syndicaux au comité social et économique et les délégués syndicaux, cet entretien est réalisé, de préférence avant la fin du mandat lorsque l'employeur est informé préalablement au terme effectif.

2.2.2- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

A- Principe général

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe intangible.

Les entreprises s'obligent notamment à interdire toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération, formation, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle ou mutation quelles que soient les fonctions exercées par les salariés hommes ou femmes.

En particulier, en vertu de l'article L. 3221-2 du Code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs suivants issus du rapport de branche :

- Création et rupture des CDI et CDD par genre et catégorie professionnelle ;
- Répartition des salariés par filière et par genre ;
- Répartition, par genre, des contrats à temps partiel, des CDI et des CDD ;
- Taux de cadre par genre et répartition par genre des postes de cadres ;
- Volume de salariés passés du statut de non-cadre ou statut de cadre par genre ;
- Salaire moyen brut annuel par genre, catégorie, filière et type de poste ;
- Salaire brut moyen annuel en ETP par genre, ancienneté, catégorie et filière ;
- Nombre moyen d'années d'ancienneté par genre ;
- Répartition des salariés par dispositif de formation et par genre.

B- Objectifs de mixité et parité

Afin de permettre une meilleure représentation des femmes, la branche et les entreprises encouragent la mixité voire la parité dans leurs organes de gouvernance. Les entreprises sont incitées à réaliser un suivi du pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance (conseil d'administration, comité directeur, instances représentatives du personnel, etc.).

Les employeurs s'engagent à favoriser la mixité des recrutements, au niveau de l'accession à l'emploi et des choix d'embauche des entreprises, à mener ou faire mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de parité et d'égalité salariale. Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à communiquer auprès des écoles et des universités afin de montrer que les métiers de la branche sont accessibles à toutes et à tous.

1^o Répartition par filière

Les partenaires sociaux veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale

s'appliquent dans toutes les filières.

Les entreprises de la branche doivent pour cela veiller à ce que les contraintes physiques importantes (notamment pour les métiers techniques) ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes pour améliorer l'égalité d'accessibilité le cas échéant, et informer les salariés de ces possibilités. Conformément au Code du travail, des situations de reclassement pourront être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

Les entreprises chercheront à diversifier les profils recrutés sur des postes habituellement genrés.

Les entreprises doivent sensibiliser et former les cadres et responsables d'embauche sur la question de la diversité et des stéréotypes de genre dans tous les secteurs de l'activité. Les parties signataires s'engagent à être attentives au respect de la mixité et à l'objectif de parité également au sein des formations initiales professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

2° Répartition par niveau hiérarchique

Les partenaires sociaux veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale s'appliquent à tous les niveaux hiérarchiques.

Les partenaires sociaux incitent en ce sens les entreprises à favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut prendre forme à travers la formation de candidates potentielles en interne, c'est-à-dire en favorisant la promotion interne.

Il est pour cela nécessaire de sensibiliser et former les équipes dirigeantes et instances de direction à ces questions.

3° Répartition par type de contrat et par durée du travail

Les partenaires sociaux veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale s'appliquent pour tous les types de contrat (à durée déterminée et indéterminée) et durées de travail (temps partiel et temps plein).

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises informent les salariés à temps partiel de ce droit. La branche mettra également en place une information en direction de ces salariés.

4° Répartition par type de poste

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à établir une analyse comparative de la rémunération des salariés occupant des postes de même échelon conventionnel en prenant en compte l'ancienneté.

Dans le cas d'un constat d'inégalité de rémunération lié à une discrimination, les entreprises sont invitées à y remédier en revalorisant les salaires des fonctions les moins valorisées.

C- Égalité dans l'embauche et dans le maintien dans l'emploi

Il est rappelé qu'aucune embauche ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au sexe ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de contrats aidés.

Notamment, conformément à l'article L. 1142-1 du Code du travail :

— Sauf lorsqu'il y a lieu de répondre à une exigence professionnelle essentielle, déterminante, proportionnée et poursuivant un objectif légitime au sens de l'article L. 1142-2 du Code du travail, la rédaction des offres d'emploi doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante et, lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître ;

— Il est interdit de refuser d'embaucher une personne, de prononcer une mutation, de résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille, de la grossesse ou de la perspective d'une grossesse.

Il est rappelé qu'au cours de l'entretien d'embauche l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi. Il est par ailleurs recommandé de composer des équipes de recrutement mixtes, qui auront au préalable été informées des questions qu'elles n'ont pas le droit de poser, et des sanctions auxquelles elles exposent l'entreprise en cas de non-respect de ce cadre.

Les critères retenus pour le recrutement ainsi que la rémunération proposée (incluant les avantages et accessoires au salaire tels que définis à l'article L. 3221-3 du Code du travail) doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir. La rémunération ainsi que la classification à l'embauche doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes pour un même poste, à qualifications et expérience égales.

D- Égalité de rémunération

I. - Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du travail. Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduction des

écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en particulier au niveau des rémunérations et de l'évolution de carrière.

II. - Au niveau de la branche :

1^o Les négociations obligatoires portant sur les salaires prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, conformément à l'article L. 2241-8 du Code du travail.

2^o Pour ce faire, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération. Au vu de ses constatations, la branche élabore des préconisations afin de diminuer les différences de traitement entre les femmes et les hommes sur la base desquelles est engagée une négociation tous les trois ans, conformément à l'article L. 2241-11 du Code du travail.

III. - Au niveau des entreprises :

1^o Dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur les salaires prévue au 1^o de l'article L. 2242-1, doivent être définies et programmées des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. La branche s'engage à mettre à disposition de toutes les entreprises couvertes des outils d'aide à la réduction des écarts de rémunération.

2^o Conformément à l'article L. 1142-8 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur doit publier chaque année, sur un site internet du ministère chargé du travail dédié à l'index de l'égalité professionnelle, l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles D. 1142-2 ou D. 1142-2-1 du Code du travail et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau défini à l'article D. 1142-6 du Code du travail, la négociation visée au 1^o porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

3^o Les salariés employés en CDD ou à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés employés en CDI à temps plein, notamment en matière d'augmentation, de primes, de promotion, de droits. La durée déterminée du contrat de travail ou le temps partiel ne sauraient être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles.

E- Égalité en matière de congés et absences

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être respectée dans le traitement des demandes de congés et autorisations d'absence. Notamment :

— Dans l'exercice de ses prérogatives en matière d'ordre des départs en congés, l'employeur tient compte autant que possible des contraintes familiales et parentales, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du concubin ;

— Les autorisations d'absence doivent être accordées sans discrimination liée au sexe ;

— La prise d'un congé maternité, paternité ou d'adoption doit être sans conséquence sur l'évolution de la rémunération du salarié et de sa carrière professionnelle ;

— L'attribution des congés familiaux et parentaux (congé parental, congé pour enfant malade, congé d'aidant familial, etc.) ne doit faire l'objet d'aucune pratique discriminante entre les femmes et les hommes et doit prendre en compte, autant que possible, les contraintes personnelles des salariés.

2.3 - Articulation entre la vie professionnelle et la vie privée

2.3.1- Principe général

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect d'une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun de mener sa vie professionnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation personnelle. Le refus de la discrimination implique que les droits reconnus aux salariés au titre de leur vie personnelle ne soient pas différenciés suivant leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur situation familiale, notamment.

2.3.2- Planification des réunions

Les entreprises doivent veiller à ce que les réunions collectives soient organisées sur des plages horaires préservant un équilibre avec les temps de vie en dehors du travail, en s'assurant que le début et la fin des réunions se situent dans l'amplitude horaire des salariés.

2.3.3- Parentalité et organisation du travail

L'employeur doit, autant que possible, proposer un aménagement d'horaires pour les parents le jour de la rentrée scolaire. Lorsque l'enfant est en situation de monoparentalité ou de handicap, le salarié bénéficie de droit d'une demi-journée d'autorisation d'absence le matin de la rentrée scolaire.

Il est par ailleurs recommandé d'aménager le temps de travail des salariés ayant entamé une procédure d'adoption ou de procréation médicalement assistée (PMA) au regard des contraintes de cette procédure.

Les entreprises sont invitées à consulter et à diffuser auprès de leurs salariés concernés les guides sur la parentalité comme le Guide de la parentalité de l'ORSE, ou d'autres guides téléchargeables gratuitement sur des sites de confiance.

2.3.4- Télétravail

A- Définition

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon volontaire au moyen des technologies d'information et de la communication. Est considéré comme télétravailleur toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail. Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié et ne remet pas en cause le lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

B- Conditions et modalités du télétravail

Sous réserve du respect des règles mentionnées aux C à E, les conditions et modalités du télétravail au sens du II de l'article L. 1222-9 du Code du travail sont précisées dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

C- Caractère volontaire du télétravail

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf lorsqu'il y est recouru pour des circonstances exceptionnelles au sens de l'article L. 1222-11 du Code du travail, notamment pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

En dehors de cette dernière hypothèse, le refus par un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de sanction disciplinaire ou de non-renouvellement du contrat et ne peut fonder une différence de traitement.

Le refus par l'employeur d'accorder le bénéfice du télétravail doit être motivé dans les cas suivants et être étranger à toute forme de discrimination ou de différence de traitement illicite :

— Lorsque le salarié occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail en application de l'accord ou de la charte mentionné au 2° ;

— Lorsque le salarié est un travailleur handicapé ou un proche aidant.

D-- Droits du télétravailleur

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Qu'il soit sur site ou en télétravail, les règles applicables au télétravailleur en matière de durée du travail et de temps de repos sont identiques. L'employeur veille à ce que le recours au télétravail ne mette pas en cause le respect de ces règles.

Les télétravailleurs doivent bénéficier du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. L'entreprise forme les télétravailleurs aux outils numériques utilisés dans le cadre du télétravail.

Le télétravailleur bénéficie d'un entretien annuel spécifique portant sur ses conditions d'activité et sur sa charge de travail, conformément au 3° de l'article L. 1222-10 du Code du travail. Cet entretien peut être réalisé à l'occasion d'un autre entretien obligatoire.

E- Santé et sécurité du télétravailleur

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux situations de télétravail. À ce titre, le télétravail doit être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les entreprises doivent mener une évaluation des risques adaptée afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail et définir des mesures de prévention adéquates.

2.3.5- Déconnexion

Les nouvelles technologies ont transformé les conditions de travail des salariés. Si elles ont permis d'enrichir les pratiques, elles ont également estompé la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, créant un risque pour l'équilibre personnel des salariés.

A- Définitions

La déconnexion s'entend comme le fait pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils de travail numériques (messagerie, application, logiciel, internet, intranet, etc.) en dehors des temps de travail, que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'employeur, ou de son matériel personnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, filaire, etc.).

Le temps de travail correspond aux durées pendant lesquelles le salarié se tient à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer à des occupations personnelles, que l'activité soit exercée en situation de télétravail ou non. En sont exclus les temps de repos quotidien et de repos hebdomadaire, les périodes de congés payés et autres congés, les jours fériés non travaillés, les éventuels JRTT ou jours de repos ainsi que toutes les périodes de suspension du contrat de travail.

B- Obligations et droits relatifs à la déconnexion

La déconnexion est, tout à la fois :

- Une obligation, pour l'employeur et l'ensemble des salariés, de ne pas solliciter pour un motif professionnel un salarié de l'entreprise en dehors de ses temps de travail, excepté en cas d'absolue nécessité et de façon strictement exceptionnelle ;
- Un droit, pour le salarié en repos ou en absence justifiée, de refuser de répondre à une sollicitation ou de se connecter à ses outils de travail numériques sans que cela constitue un motif de sanction disciplinaire ou de différence de traitement. Si le salarié estime que ce droit n'est pas respecté, il peut se rapprocher d'un membre du comité social et économique, lorsqu'il existe. Il peut également saisir les ressources humaines, lesquelles s'assurent que les mesures nécessaires sont prises pour garantir l'effectivité du droit du salarié ;
- Un devoir, pour le salarié en repos ou en absence justifiée, de s'astreindre à ne pas émettre des appels ou des courriels professionnels en dehors de ses temps de travail. À ce titre, s'il apparaît nécessaire d'assurer l'effectivité de la déconnexion du salarié au regard de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, ce dernier peut lui imposer de laisser sur le lieu de travail les outils professionnels de communication, lorsque cela est possible, notamment pour les congés ou le repos hebdomadaire.

C- Absences

Pendant les absences justifiées du salarié, quel qu'en soit le motif, l'employeur veille à ne prendre contact avec lui que pour les strictes nécessités inhérentes à la gestion du personnel, pour autant que cela ne puisse attendre le retour du salarié. En dehors de cette hypothèse, le salarié n'est pas tenu de répondre aux courriels, messages et appels téléphoniques professionnels qu'il reçoit.

Toutefois, pour permettre la transmission des informations nécessaires à la poursuite de l'activité, l'employeur peut contacter le salarié, son refus de répondre ne constitue cependant pas une faute.

En cas d'absence prolongée (notamment en cas d'arrêt maladie, de congé maternité, de congé paternité, de congé parental, etc.), afin de permettre à ceux qui en font explicitement la demande de conserver un lien avec le collectif de travail, les salariés peuvent continuer à être informés par leur employeur de l'activité de l'entreprise durant leur absence. Pour ce faire, l'employeur veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise restent accessibles durant leur absence, en permettant par exemple :

- L'accès à l'intranet depuis leur domicile ;
- La communication sur les événements importants de l'entreprise ;
- L'envoi du journal interne s'il en existe un ;
- La participation à des événements internes à l'entreprise.

Par la suite, les entreprises se doivent d'agir sans discrimination au regard du choix des salariés d'être ou non informés.

2.4 - Violences et harcèlements sexistes et sexuels

2.4.1- Définitions

Les partenaires sociaux rappellent que constituent des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) passibles de sanctions pénales ou disciplinaires :

- 1^o Les agissements sexistes, définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 2^o Les agressions sexuelles, définies à l'article 222-22 du Code pénal comme toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur ;
- 3^o Les harcèlements sexuels, définis au 1^o de l'article L. 1153-1 du Code du travail comme tout propos ou comportement à connotation sexuelle répété qui soit porte atteinte à la dignité d'un salarié en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- 4^o Les faits assimilés au harcèlement sexuel en application du 2^o de l'article L. 1153-1 du Code du travail, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

2.4.2- Protection contre les VHSS

I. - Les partenaires sociaux mettent à disposition des entreprises et des salariés relevant de la présente convention collective des boîtes à outils contenant des informations et conseils adaptés, à destination des employeurs, des victimes, des témoins et des personnes mises en cause.

II. - Conformément à son obligation de sécurité, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir le risque d'exposition des salariés aux VHSS dans l'entreprise et pour faire cesser cette exposition lorsqu'il est informé de faits susceptibles de constituer des VHSS. Ces mesures peuvent notamment consister à :

1° Informer les salariés, en particulier sur les faits susceptibles d'être qualifiés de VHSS et passibles de sanctions pénales ou disciplinaires, sur les droits des personnes qui s'estiment victimes de VHSS, sur les boîtes à outils mentionnées au I, sur les possibilités d'accompagnement et sur l'existence des référents VHSS mentionnés à l'article 2.4.3 ;

2° Former les personnels de direction, d'encadrement ou en charge des ressources humaines à prévenir le risque d'exposition aux VHSS et à réagir en cas de signalement ;

3° Mettre en place un dispositif interne prévoyant un traitement systématique de tout signalement émis par la réalisation d'une enquête et d'entretiens auprès des personnes mises en cause, des personnes à l'origine du signalement, des personnes susceptibles d'avoir été témoins et des personnes susceptibles d'avoir subi les faits de VHSS en cause ;

4° Prendre toutes les mesures préventives adaptées pour faire cesser le risque d'exposition de la personne concernée aux VHSS signalés, par exemple par un changement temporaire de service ou de lieu d'affectation ou par la mise à pied de la ou des personnes mises en cause à titre conservatoire le temps de la réalisation de l'enquête ;

5° Sanctionner systématiquement dans le cadre d'une procédure disciplinaire la ou les personnes mises en cause lorsque les faits signalés sont avérés et constituent des VHSS.

III. - L'employeur s'assure qu'aucun salarié ne fait l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir témoigné, relaté, subi ou refusé de subir des faits susceptibles de constituer des VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

2.4.3- Référent VHSS

I. - Lorsqu'un comité social et économique a été mis en place dans l'entreprise, il est rappelé que la désignation au sein de cette instance d'une personne référente en matière de VHSS est une obligation conformément à l'article L. 2314-1 du Code du travail.

II. - Lorsqu'aucun comité social et économique n'a été mis en place dans l'entreprise, l'employeur et les salariés de l'entreprise ont la possibilité de saisir un ou plusieurs délégués de branche conformément à l'article 3.5 de la présente convention collective pour solliciter une aide, un accompagnement ou des informations. Les délégués de branche peuvent accompagner et conseiller les employeurs ou les salariés qui le souhaitent lors des entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête.

Titre III Dialogue social

Les partenaires sociaux rappellent que le dialogue social est un exercice démocratique dont l'objectif principal est d'encourager les échanges pour arriver à un consensus entre les salariés et leur employeur. Un climat social apaisé dans les entreprises a des retombées positives sur les performances économiques, sur les pratiques de gouvernance et, plus globalement, sur la stabilité sociale.

Les modalités du dialogue social dans l'entreprise diffèrent selon son effectif. Pour l'appréciation des seuils prévus au sein du présent titre conformément aux articles L. 1111-2 et suivants du Code du travail, l'effectif est calculé sur une base mensuelle comme suit :

Catégorie de salariés	Modalités de comptage
Salariés en CDI à temps plein ou en forfait jours	Chaque salarié est compté pour 1, quelle que soit sa date d'embauche.
Salariés en CDI à temps partiel	Chaque salarié est compté à due proportion de sa durée du travail. <u>Il convient ainsi de diviser le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au contrat de travail du</u> salarié par 35 h (ou, le cas échéant, par la durée du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement si celle-ci est inférieure à 35 heures).

Catégorie de salariés	Modalités de comptage
Salariés en CDD (y compris d'usage) à temps plein ou en forfait jours	Chaque salarié est compté à due proportion de sa durée d'emploi au cours du mois. Il convient ainsi de diviser le nombre de jours au cours desquels le salarié a été sous contrat par le nombre de jours calendaires que compte le mois considéré. Exception : Les salariés embauchés en CDD de remplacement ne sont pas décomptés.
Salariés en CDD à temps partiel (y compris CDD d'usage)	Chaque salarié est compté à due proportion de sa durée d'emploi et de travail au cours du mois. Il convient ainsi de multiplier : m Le nombre de jours au cours desquels le salarié a été sous contrat divisé par le nombre de jours calendaires que compte le mois considéré ; m Par le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au contrat de travail du salarié divisé par 35 h (ou, le cas échéant, par la durée du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail). Exception : Les salariés embauchés en CDD de remplacement ne sont pas décomptés.
Intérimaires mis à la disposition de l'entreprise	Chaque intérimaire ayant été mis à disposition est compté à due proportion de la durée de sa mise à disposition au cours du mois. Il convient ainsi de diviser le nombre de jours au cours desquels le salarié a été sous contrat par le nombre de jours calendaires que compte le mois considéré. Exception : les intérimaires mis à la disposition de l'entreprise en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas décomptés.
Travailleurs mis à disposition (salariés portés, salariés détachés, etc.)	Chaque travailleur qui, au jour du comptage, est mis à la disposition de l'entreprise et travaille au sein des locaux de celle-ci depuis au moins 12 mois est compté pour 1. Exception : les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas décomptés.
Alternants et stagiaires	Il convient de ne pas les décompter.

3.1 - Information sur le droit conventionnel applicable

3.1.1- Information des salariés

Au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard, l'employeur informe tout salarié embauché de l'existence de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords professionnels spécifiques applicables au salarié. Cette obligation peut être satisfaite par la remise sous format papier d'une notice d'information listant les textes applicables au salarié. Elle peut également être satisfaite par une communication individuelle sous format électronique, à condition que le travailleur puisse y avoir accès et qu'elle puisse être enregistrée et imprimée.

Un exemplaire papier ou numérique à jour desdits textes est tenu à la disposition de l'ensemble du personnel. L'information relative aux modalités de consultation de ces textes fait l'objet d'un affichage sur le lieu de travail. Enfin, l'employeur mentionne les références de la présente convention collective sur chacun des bulletins de salaire qu'il émet.

3.1.2- Information des représentants du personnel

L'employeur fournit un exemplaire de tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans l'établissement aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, aux délégués syndicaux et à tout salarié mandaté pour négocier en l'absence de délégués syndicaux.

3.2 - Activités sociales et culturelles et Comité social et économique (CSE)

3.2.1- Activités sociales et culturelles

A- Dans les entreprises de moins de 50 salariés

L'employeur met à disposition de ses salariés un accès à une plateforme de mutualisation des activités sociales et culturelles. Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à proposer aux entreprises de moins de 50 salariés un accès à l'une de ces plateformes au moins pour le compte de leurs salariés.

B- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé annuellement par l'employeur, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, au minimum à 0,1 % de la masse salariale dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

3.2.2- Champ d'application de l'obligation de mettre en place un CSE

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est institué un comité social et économique dans les entreprises au sein desquelles ont été occupés au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

3.2.3- Organisation des élections professionnelles

A- Invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral

Si l'entreprise compte plus de 20 salariés ou si au moins un salarié a manifesté son souhait de se porter candidat aux élections professionnelles dans le délai imparti, l'employeur est tenu d'inviter à négocier un protocole d'accord préélectoral :

1° Par courrier :

- Les syndicats affiliés aux organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. La transmission de l'invitation aux seules confédérations étant susceptible d'empêcher la réception de cette invitation en temps utile par les syndicats et fédérations de branche intéressés, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adresser leur invitation aux fédérations de branche affiliées aux confédérations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Les organisations d'employeurs représentatives dans la branche mettent à disposition des entreprises, par tout moyen, les coordonnées desdites fédérations de branche ;
- Les syndicats dont l'implantation dans l'entreprise ou l'établissement a été portée à la connaissance de l'employeur, qu'ils soient représentatifs ou qu'ils aient simplement constitué une section syndicale.

2° Par tout moyen, les syndicats qui, bien que non implantés dans l'entreprise ou l'établissement ou que cette implantation n'ait pas été portée à la connaissance de l'employeur, couvrent l'activité et la zone géographique de l'entreprise ou de l'établissement et sont constitués depuis au moins 2 ans.

B- Électorat

Pour être électeurs, les salariés doivent, à la date du scrutin :

- Être âgés d'au moins 16 ans ;
- Avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois (ou 1 an pour les travailleurs mis à disposition) ;
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Par dérogation à la condition d'ancienneté de 3 mois, afin de tenir compte de leurs spécificités et de la nécessité de les associer au dialogue social dans l'entreprise, les salariés embauchés sous CDD d'usage et les salariés mannequins peuvent être électeurs lorsqu'ils ont travaillé de façon continue ou discontinue pendant au moins 90 jours ou 630 heures au cours des 12 mois précédant la date du scrutin.

Les salariés mis à disposition de l'entreprise qui organise l'élection doivent opter, pour l'exercice de leur droit de vote, entre l'entreprise qui les emploie et l'entreprise utilisatrice.

Les apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation qui en remplissent les conditions peuvent revêtir la qualité d'électeurs. En revanche, les stagiaires ne sont pas électeurs.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des conditions d'électorat plus favorables aux salariés soient retenues par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

C- Éligibilité

Pour être éligibles, les salariés doivent, à la date du scrutin :

- Avoir la qualité d'électeurs ;
- Être âgés d'au moins 18 ans ;
- Avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 1 an ;
- Ne pas être conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur, ou allié au même degré de l'employeur ;
- Ne pas disposer d'une délégation de pouvoir les conduisant à être assimilés au chef d'entreprise ;
- Ne pas représenter l'employeur au sein du comité social et économique ;
- Ne pas avoir atteint le nombre limite de mandats successifs, étant précisé que le nombre maximal de mandats successifs pour les représentants titulaires est fixé par principe à 3 conformément à l'article L. 2314-33 du Code du travail, sauf dans les entreprises de moins de cinquante salariés ou si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

Par dérogation à la condition d'ancienneté d'1 an, afin de tenir compte de leurs spécificités et de la nécessité de les associer au dialogue social dans l'entreprise, les salariés embauchés sous CDD d'usage et les salariés mannequins peuvent être éligibles lorsqu'ils ont travaillé de façon continue ou discontinue pendant au moins 225 jours ou 1 575 heures au cours des 18 mois précédant la date du scrutin.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Les travailleurs mis à disposition de l'entreprise qui organise l'élection ne sont pas éligibles, ils le sont uniquement dans l'entreprise avec laquelle ils sont liés par un contrat de travail.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des conditions d'éligibilité plus favorables soient retenues par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

3.2.4- Mandat des membres de la délégation du personnel

La durée du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique est fixée entre deux et quatre ans par accord collectif d'entreprise ou de groupe. À défaut d'accord, la durée des mandats des membres du comité social et économique est fixée à quatre ans.

3.2.5- Budget de fonctionnement du CSE

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

À défaut de règles plus favorables applicables dans l'entreprise, le budget de fonctionnement du comité social et économique est fixé à 0,2 % de la masse salariale dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés» sont remplacés par les termes «dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés»*) et à 0,22 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «pour les entreprises de plus de 2 000 salariés» sont remplacés par les mots «dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés»*).

3.2.6- Formation des membres de la délégation du personnel

Le temps consacré aux formations n'est pas déduit des heures de délégation, il est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

A- Formation santé, sécurité et conditions de travail

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient, pour pouvoir mener à bien leurs missions, de formations dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Cette formation est financée par l'employeur. Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dépenses liées à cette formation peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences de la branche. La durée minimale de cette formation est déterminée comme suit :

— 5 jours lors du premier mandat ;

— 3 jours lors du renouvellement de mandat. Toutefois, lorsqu'il existe une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du comité social et économique, les membres de cette commission bénéficient lors du renouvellement de leur mandat d'une formation d'au moins 5 jours.

B- Formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est financée sur le budget de fonctionnement du comité social et économique. Sauf usage plus favorable, si le budget est épuisé, le financement de la formation est complété par l'employeur.

3.2.7- Moyens à la disposition des membres de la délégation du personnel

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur met en place des panneaux destinés aux communications des membres de la délégation du personnel. Ces panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'employeur met également à la disposition des membres de la délégation du comité social et économique un local, distinct du local accordé aux sections syndicales constituées au sein de l'entreprise en application du B de l'article 3.3.1. Ce local permet aux membres de la délégation du personnel d'accomplir leurs missions et, notamment, de se réunir. Il doit se situer à l'intérieur de l'entreprise dans un lieu facilement accessible aux salariés. Il doit être fonctionnel, éclairé, chauffé, préservé du bruit et pouvoir être fermé à clé.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le local mis à la disposition de la délégation du personnel du comité social et économique est notamment aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, nécessaires à l'exercice de ses fonctions. En dehors des horaires de travail, les membres de la délégation du personnel peuvent organiser dans ce local des réunions d'information internes au personnel ou, avec l'accord de l'employeur, y inviter des personnalités extérieures.

3.2.8- Heures de délégation des membres de la délégation du personnel

Afin d'exercer leur mandat, les membres de la délégation du personnel bénéficient d'heures de délégation dans les modalités fixées par le Code du travail. Ces heures sont payées à l'échéance normale comme du temps de travail effectif.

L'employeur est habilité à collecter et traiter les données relatives à l'exercice, par les membres de la délégation du personnel, de leur mandat, notamment le nombre d'heures de délégation utilisées. Ces données peuvent notamment être collectées par le biais du remplissage d'un bon de délégation par les membres de la délégation du personnel. Le bon de délégation ne constitue pas un dispositif d'autorisation préalable ou de contrôle, il constitue un simple moyen d'information de l'employeur.

3.2.9- Représentant syndical au comité social et économique

Afin que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement soient en mesure de participer pleinement à la défense des intérêts des salariés et à la communication entre l'employeur et le personnel, les organisations de salariés représentatives dans l'entreprise peuvent mandater un salarié pour les représenter auprès du comité social et économique, à condition toutefois que ce salarié ne soit pas déjà un représentant élu. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les délégués syndicaux sont représentants de droit de leur organisation au sein du comité social et économique, conformément à l'article L. 2143-22 du Code du travail.

Les représentants syndicaux au comité social et économique disposent d'une voix consultative. Ils participent aux débats et peuvent exprimer une position mais ne prennent pas part aux votes.

3.2.10- Non-discrimination et prise en compte de l'impact de l'exercice du mandat

Les représentants élus et les représentants syndicaux au comité social et économique bénéficient de garanties en termes de revalorisations annuelles minimales et ainsi que d'entretiens de début et de fin de mandat conformément au B de l'article 2.2.1 de la présente convention collective.

3.3 - Délégué syndical, section syndicale et représentant de section syndicale

3.3.1- Délégué syndical

A- Désignation dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif global n'atteint pas 50 salariés, toute organisation syndicale qui est représentative au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'un de ses établissements, est habilitée à y désigner un délégué syndical.

Peut être désigné délégué syndical, pour la durée de son mandat, tout membre titulaire ou suppléant de la délégation du personnel au comité social et économique qui remplit les conditions prévues au II du B du présent article.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

B- Désignation dans les entreprises d'au moins 50 salariés

I. - Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés sur une période d'au moins 12 mois consécutifs, toute organisation syndicale qui y est représentative et y ayant constitué une section syndicale est habilitée à désigner un nombre de délégués syndicaux calculé conformément aux dispositions du Code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la fonction de délégué syndical est, de droit, cumulée avec celle de représentant syndical au comité social et économique.

II. - Peuvent être désignés pour occuper une fonction de délégué syndical les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Appartenir au personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné ;

2° Être âgé de 18 ans révolus ;

3° Avoir une ancienneté de 12 mois, consécutifs ou non. Cette condition d'ancienneté est réduite à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement ;

4° Ne pas être assimilable au chef d'entreprise en raison des pouvoirs détenus sur le fondement d'une délégation particulière d'autorité ;

5° Ne pas représenter l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ;

6° N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à l'exercice des droits civiques.

III. - Parmi les salariés remplissant ces conditions, les syndicats habilités désignent par ordre de priorité :

1° Un salarié qui a recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles organisées au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement concerné ;

2° À défaut, un salarié inscrit sur une liste syndicale au premier tour des dernières élections professionnelles organisées au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement concerné, quel que soit le score recueilli;

3° À défaut, l'un de ses adhérents ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique.

IV. - Les noms, les prénoms et le périmètre de désignation du ou des délégués syndicaux sont affichés sur les panneaux réservés aux communications de la section syndicale et sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé. Une copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspection du travail.

Ce mandat ouvre droit à un crédit d'heures de délégation spécifique, conformément aux modalités prévues par le Code du travail.

C- Attributions et moyens du délégué syndical

Le délégué syndical a pour mission de représenter son organisation syndicale auprès de l'employeur et des salariés et d'exprimer les revendications salariales. Il négocie et conclut les accords d'entreprise ou, le cas échéant, d'établissement au nom de son organisation. Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, il est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le délégué syndical peut mettre en œuvre les moyens et prérogatives de sa section syndicale. Sous réserve qu'il n'apporte pas de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, l'employeur garantit au délégué syndical, pendant l'exercice de son mandat, la liberté de circuler dans les locaux, d'y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de ses missions et de se déplacer hors de l'entreprise. Le délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de délégation dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2143-13 du Code du travail. Afin de favoriser la vitalité du dialogue social dans l'entreprise, les partenaires sociaux encouragent l'octroi d'heures de délégation supplémentaires par accord d'entreprise.

Lorsqu'en application de l'article L. 2143-16-1 un délégué syndical utilise des heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations, à des concertations ou à des réunions d'instances liés aux travaux de la branche, il bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 21 heures par an, qu'il peut utiliser à cette fin.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés prennent part à la délégation de négociation conformément à l'article L. 2232-17 du Code du travail, le temps qu'ils consacrent à la négociation est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail effectif.

D- Non-discrimination et prise en compte de l'impact de l'exercice du mandat

Les délégués syndicaux bénéficient de garanties en termes de revalorisations annuelles minimales et ainsi que d'entretiens de début et de fin de mandat conformément au B de l'article 2.2.1 de la présente convention collective.

3.3.2- Section syndicale

A- Mise en place de la section syndicale

La section syndicale permet aux syndicats de porter la voix de leurs membres et de représenter leurs intérêts au sein de l'entreprise ou des établissements dans lesquels ils sont implantés.

Conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, une section syndicale peut être créée dans l'entreprise, quel que soit son effectif, ou dans chacun de ses établissements, par toute organisation syndicale qui remplit les conditions suivantes :

1° Compter au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement concerné ;

2° Être placée dans l'une des situations suivantes :

- L'organisation est représentative au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné ;
- L'organisation est affiliée à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- L'organisation est constituée depuis au moins deux ans et elle agit dans le respect du principe d'indépendance ainsi que des valeurs républicaines.

Chaque syndicat ne peut constituer qu'une seule section syndicale au niveau d'une même entreprise ou d'un même établissement.

La création d'une section syndicale n'est pas conditionnée par l'autorisation préalable de l'employeur.

B- Moyens de la section syndicale

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur garantit à toute section syndicale :

- Le droit de collecter les cotisations du syndicat sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter un trouble injustifié à l'exécution du travail ;
- Le droit d'afficher des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet effet. Chaque section syndicale doit disposer d'un panneau qui lui est propre, distinct de celui qui, le cas échéant, est mis à la disposition des

membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Leur localisation est déterminée par le chef d'entreprise, avec les responsables de chacune des sections syndicales constituées au sein de l'entreprise. Un exemplaire des communications est transmis à l'employeur simultanément à leur affichage;

— Le droit de distribuer des publications ou tracts de nature syndicale aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;

— Le droit de mettre à disposition des publications ou tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe ;

— Le droit d'organiser une fois par mois une réunion syndicale dans le local mis à leur disposition en application du dernier alinéa, au sein duquel elles peuvent convier des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, l'employeur met un local syndical à disposition des sections syndicales implantées dans l'entreprise. Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 1 000 salariés, ce local peut être commun à l'ensemble des sections syndicales. Ce local est distinct, le cas échéant, de celui qui est utilisé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique visé à l'article 3.2.7.

Des moyens supplémentaires peuvent être attribués par l'employeur aux sections syndicales, notamment en ce qui concerne les canaux de communication auxquels il leur est donné accès.

3.3.3- Représentant de la section syndicale (RSS)

Les syndicats non représentatifs ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement peuvent y désigner un représentant dans les conditions prévues par le Code du travail. Le représentant de section syndicale (RSS) a pour mission de représenter son organisation syndicale auprès de l'employeur et des salariés et d'exprimer les revendications salariales. Il met en œuvre les moyens et prérogatives de sa section syndicale. Il n'est pas investi, par principe, du pouvoir de négocier et conclure des accords collectifs, lequel appartient en priorité aux délégués syndicaux.

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du RSS par lettre recommandée, papier ou numérique, avec accusé de réception ou par lettre remise contre récépissé. Une copie de ce courrier est adressée par le syndicat à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise. Le syndicat affiche le nom du RSS sur le panneau réservé aux communications syndicales.

3.4 - Conclusion des accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe

3.4.1- Champ de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe

Il est possible de négocier des accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe portant sur tous les thèmes ouverts à la négociation, à ces niveaux, par le Code du travail. Lorsque l'accord porte sur l'un des thèmes suivants traités par la convention collective, il ne peut déroger aux dispositions de celle-ci qu'à la condition d'assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes :

1^o Les classifications et salaires minimaux ;

2^o La mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;

3^o Les garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale ;

4^o Les modalités de renouvellement de la période d'essai ;

5^o Le régime d'équivalence prévu à l'article 5.5.4 ;

6^o La définition du travailleur de nuit ;

7^o La durée minimale des temps partiels, le taux de majoration des heures complémentaires, les modalités d'augmentation temporaires de la durée du travail des temps partiels par avenant ;

8^o L'organisation du temps de travail des salariés sur une durée supérieure à la semaine ;

9^o L'égalité professionnelle ;

10^o Les conditions de désignation des délégués syndicaux.

3.4.2- Modalités de négociation des accords lorsqu'il existe au moins un délégué syndical

A- Parties à la négociation

Lorsqu'au moins un délégué syndical est régulièrement désigné par une organisation syndicale de salariés représentative au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, les accords applicables à chacun de ces niveaux sont négociés et conclus par l'employeur et le ou les délégués syndicaux.

B- Représentativité et Poids de négociation

La représentativité et le poids des organisations syndicales de salariés représentatives pour la négociation des accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déterminés conformément aux dispositions du Code du travail, au regard des suffrages qu'elles ont respectivement recueillis à l'occasion du premier tour des élections comité social

et économique organisées dans le périmètre de l'accord, quel que soit le nombre de votants.

C- Conditions de validité des accords

Lorsqu'un accord est signé par une ou plusieurs organisations dont le poids est supérieur à 50 %, celui-ci est valide. Si l'accord est signé par une ou plusieurs organisations dont le poids est supérieur à 30 % mais inférieur ou égal à 50 %, celui-ci n'est pas valide mais peut le devenir s'il est approuvé par la majorité des salariés à l'issue d'une consultation. Cette consultation doit être demandée par les organisations signataires dans un délai d'1 mois à compter de la date à laquelle elles ont signé le projet d'accord. À défaut de demande à l'issue de ce délai, l'employeur peut lui-même décider de recourir à la consultation des salariés, excepté si l'ensemble des organisations signataires s'y oppose.

Après avoir laissé un délai supplémentaire de réflexion de 8 jours aux organisations non-signataires à compter de la demande ou de la décision de recourir à la consultation des salariés, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour organiser ladite consultation si les signatures recueillies ne permettent toujours pas d'atteindre le seuil de 50 %. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

D- Modalités de consultation des salariés

Lorsque l'employeur doit organiser la consultation des salariés concernés par l'accord, il fixe dans un document spécifique (distinct du projet d'accord) communiqué aux salariés au moins 15 jours avant la consultation :

- Les modalités de transmission du texte, celui-ci pouvant être joint au document ou transmis séparément au plus tard 15 jours avant la consultation ;
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement du vote, étant précisé que celui-ci doit avoir lieu pendant le temps de travail, revêtir un caractère personnel et secret et se dérouler en l'absence de l'employeur. Notamment, l'employeur décide, après consultation du ou des négociateurs, si le scrutin est organisé sous enveloppe ou par voie électronique ;
- La liste des salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise (ou, le cas échéant de l'établissement) à la date de la consultation, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, lesquels seront appelés à prendre part à la consultation.

Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal.

E- Notification, publicité et dépôt

Tout accord régulièrement négocié et conclu donne lieu à l'accomplissement des formalités suivantes :

- L'accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le périmètre de négociation ;
- L'accord (auquel, le cas échéant, est annexé le procès-verbal de consultation des salariés) est déposé sur la plateforme dédiée du ministère du travail teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, sauf dans les cas où le Code du travail prévoit explicitement le caractère facultatif du dépôt ;
- Un exemplaire de l'accord est transmis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion ;
- Une copie de l'accord est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche lorsqu'il porte sur la durée du travail, les congés, le compte épargne temps, le repos quotidien, les jours fériés, le travail à temps partiel, le travail intermittent ou lorsqu'il s'agit d'un accord organisant une procédure de rupture conventionnelle collective ou un plan de sauvegarde de l'emploi. La transmission peut être effectuée par voie électronique à l'adresse CPPNI@synpase.fr ou par voie postale à l'attention du SYNPASE, sis au 103, rue La Fayette, 75010 Paris.

3.4.3- Modalités de conclusion des accords en l'absence de délégué syndical

Si le délégué syndical bénéficie d'une priorité pour la conduite des négociations, d'autres modalités de négociation peuvent toutefois être mises en œuvre à titre supplétif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, en l'absence de délégué syndical régulièrement désigné à ce niveau. Cette absence peut notamment résulter d'une carence aux élections professionnelles ou de l'absence de volontaire répondant aux conditions visées à l'article 3.3.1.

L'absence de délégué syndical s'entend comme l'absence de tout délégué syndical investi du pouvoir de négocier l'accord considéré. Ainsi, dans l'hypothèse où il y a lieu de négocier un accord catégoriel, si aucun délégué syndical n'est habilité à engager le collège de salariés concerné par ledit accord, l'employeur est habilité à mettre en œuvre les règles du présent article.

Les négociations sans délégué syndical sont menées dans le respect des conditions prévues par le Code du travail, notamment celles mentionnées aux articles L. 2232-27 à L. 2232-29.

A- Dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif global n'atteint pas 11 salariés, l'employeur peut, au niveau de l'entreprise ou le cas échéant au niveau de l'un de ses établissements, soumettre à l'approbation de ses salariés un projet d'accord por-

tant sur l'un des thèmes ouverts à la négociation. Le projet proposé peut être regardé comme un accord valide s'il est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.

En amont de la consultation, l'employeur peut organiser des réunions avec le personnel afin de présenter son projet, répondre aux questions que les salariés pourraient se poser et, le cas échéant, entendre leurs observations. Au regard des échanges, l'employeur peut amender le projet proposé pour répondre aux attentes des salariés, sous réserve de leur transmettre la version amendée au moins 15 jours avant la consultation.

L'employeur met en œuvre le présent dispositif dans le respect des règles mentionnées aux D et E de l'article 3.4.2.

B- Dans les entreprises de 11 à 20 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif global est de 11 à 20 salariés, l'employeur peut, au niveau de l'entreprise ou le cas échéant au niveau de l'un de ses établissements, mettre en œuvre :

- Le dispositif prévu au C du présent article, en tout état de cause ;
- Le dispositif prévu au A du présent article, si l'entreprise est dépourvue de comité social et économique en raison d'une carence.

C- Dans les entreprises de 21 à 49 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif global est de 21 à 49 salariés, l'employeur peut, au niveau de l'entreprise ou le cas échéant au niveau de l'un de ses établissements, négocier un accord collectif portant sur l'un des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise avec :

- Soit un ou plusieurs représentants titulaires élus au comité social et économique ;
- Soit un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation représentative dans la branche ou, à défaut, par une organisation représentative au niveau interprofessionnel.

Si l'employeur a le choix du type d'interlocuteur avec lequel il entend négocier, il ne peut toutefois recourir pour une même négociation aux deux options : celles-ci sont alternatives et exclusives l'une de l'autre.

Lorsque l'employeur négocie avec un ou plusieurs représentants élus au comité social et économique, l'accord est valide si le ou les élus qui l'ont négocié et signé ont recueilli sur leur nom propre plus de la moitié des voix exprimées à l'issue des dernières élections professionnelles.

Lorsque l'employeur négocie avec un ou plusieurs salariés mandatés, l'accord est valide si, d'une part, il est signé par au moins un salarié mandaté et si, d'autre part, il est approuvé dans le cadre d'un référendum par les salariés concernés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions mentionnées au D de l'article 3.4.2.

Si l'accord remplit les conditions de validité, l'employeur s'acquitte des formalités mentionnées au E de l'article 3.4.2.

D- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif global est d'au moins 50 salariés, l'employeur qui souhaite engager une négociation en l'absence de délégué syndical en informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi que le comité social et économique.

Une fois écoulé un délai d'1 mois à compter de cette information, l'employeur peut, au niveau de l'entreprise ou le cas échéant au niveau de l'un de ses établissements, négocier dans le respect des conditions et de l'ordre de priorité suivants :

Ordre de priorité	Négociateur	Thèmes de négociation autorisés	Conditions de validité
1	Un ou plusieurs élus titulaires du CSE ont été spécialement mandatés par au moins une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel.	L'accord peut porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.	L'accord est valide si, d'une part, il est signé par au moins un élu mandaté et si, d'autre part, il est approuvé dans le cadre d'un référendum par les salariés concernés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions mentionnées au D de l'article 3.4.2.

Ordre de priorité	Négociateur	Thèmes de négociation autorisés	Conditions de validité
2	À défaut, un ou plusieurs élus titulaires du CSE non mandatés ont manifesté leur souhait de négocier	L'accord ne peut porter que sur une mesure dont la mise en œuvre est subordonnée, par la loi, à une négociation collective. L'accord ne peut pas porter sur les modalités d'information et de consultation du CSE ni sur le recours à une expertise.	L'accord est valide si le ou les élus qui l'ont négocié et signé ont recueilli sur leur nom propre plus de la moitié des voix exprimées à l'issue des dernières élections professionnelles.
3	À défaut, un ou plusieurs salariés ont été spécialement mandatés par au moins une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel	Sauf lorsque la loi en dispose autrement, l'accord peut porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.	L'accord est valide si, d'une part, il est signé par au moins un salarié mandaté et si, d'autre part, il est approuvé dans le cadre d'un référendum par les salariés concernés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions mentionnées au D de l'article 3.4.2.

Si l'accord remplit les conditions de validité, l'employeur s'acquitte des formalités mentionnées au E de l'article 3.4.2.

3.5 - Délégué de branche

Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises dépourvues de comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place de délégués de branche.

3.5.1- Désignation et publicité

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche peuvent désigner jusqu'à deux délégués de branche. Cette désignation peut être modifiée à tout moment. Les organisations qui procèdent à la désignation communiquent l'identité et les coordonnées de leurs délégués à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Les organisations d'employeurs représentatives tiennent un registre à jour des délégués de branche dont elles assurent la publicité par tout moyen et qu'elles tiennent à la libre disposition des entreprises et salariés de la branche.

3.5.2- Missions

La possibilité de saisir un délégué de branche est une faculté ouverte aux salariés et aux employeurs dans les entreprises dépourvues de comité social et économique. Plusieurs délégués de branche peuvent être saisis par les salariés d'une même entreprise. La circonstance qu'un délégué de branche est saisi par un ou plusieurs salariés ne prive pas les autres salariés de la possibilité de refuser d'être représentés ou accompagnés par ledit délégué.

Un délégué de branche peut être saisi dans le but :

1^o D'assurer une information ou un accompagnement individuel des salariés ou de l'employeur à l'origine de la saisine. Cet accompagnement peut notamment être réalisé dans le cadre d'une procédure de signalement de VHSS tel que défini à l'article 2.4.1 ;

2^o De présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives, notamment, aux rémunérations, à la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ou à la bonne application de la convention collective, de ses annexes ou des accords de branche ou d'entreprise applicables au salarié ;

3^o D'assurer une médiation ou une représentation des salariés ou de l'employeur en cas de litige individuel ou collectif, notamment en cas de difficultés dans l'application de la présente convention ou du Code du travail.

4^o De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle, s'il est dûment mandaté par le ou les salariés concernés ;

5^o De saisir le médecin du travail en cas de difficultés relatives à la prévention des risques professionnels.

À ces fins, le délégué de branche saisi dispose d'un droit d'accès aux locaux de l'entreprise et peut s'entretenir individuellement avec des salariés pendant leur temps de travail, pour autant qu'il en ait informé l'employeur et que le lieu, la date et l'heure de l'entretien ne causent pas un trouble excessif à l'activité de l'entreprise.

3.6 - Financement du paritarisme de branche

3.6.1- Montant de la contribution conventionnelle

La participation au financement des instances paritaires de branche par les entreprises relevant du champ de la présente convention est assurée par une contribution dont le montant est fixé à 0,1 % de la masse salariale. La collecte est effectuée chaque année au titre et sur la base de la masse salariale constatée sur l'année civile passée.

L'ensemble des entreprises de la branche placées dans le champ d'application de la présente convention est assujéti à la cotisation de financement du paritarisme.

3.6.2- Gestion de la contribution conventionnelle

La gestion de la contribution conventionnelle au financement du paritarisme est confiée, pour l'ensemble des entreprises et des salariés couverts par la présente convention collective, à l'Association de gestion du paritarisme (AGP), créée le 18 février 2009 (Journal officiel du 27 juin 2009). À ce titre, elle assure la collecte des contributions ainsi que le reversement des sommes aux organisations bénéficiaires dans les conditions prévues à l'article 3.6.3. La collecte des contributions peut toutefois être déléguée à toute structure compétente.

L'association gestionnaire définit dans son règlement intérieur voté en assemblée générale les conditions relatives aux contributions paritaires et remboursements imputés sur les sommes collectées, notamment ceux liés au recouvrement des contributions, aux travaux paritaires ou au financement d'actions prioritaires de branche. Ces frais sont déduits de la collecte avant répartition.

3.6.3- Bénéficiaires et répartition de la contribution conventionnelle

Après déduction des contributions et remboursements mentionnés au deuxième alinéa de l'article 3.6.2, les contributions collectées sont versées annuellement aux organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives sur le périmètre de la présente convention collective.

Sont considérées comme représentatives les organisations de salariés et d'employeurs figurant dans la liste des organisations représentatives établie par arrêté du ministre chargé du travail en application des articles L. 2122-11 et L. 2152-6 du Code du travail. L'année de référence pour l'appréciation de la représentativité correspond à celle retenue pour la masse salariale constituant l'assiette de la contribution.

Une part des sommes à verser, déterminée dans le règlement intérieur de l'association gestionnaire, est distribuée aux organisations représentatives en fonction de leur participation effective aux réunions paritaires de l'année de référence.

Le reste des sommes à verser est partagé en deux temps :

— D'abord à part égale entre les organisations de salariés représentatives d'une part, et les organisations d'employeurs représentatives, d'autre part ;

— Puis, au sein de chaque collège, salariés et employeurs, au prorata du poids des organisations représentatives pour la négociation collective.

Titre IV

Contrats de travail

Dans les entreprises au service de la création et de l'événement, le contrat à durée indéterminée est le contrat privilégié. Les particularismes du secteur et la singularité de certaines situations peuvent justifier cependant le recours à d'autres formes de contrat, telles que le contrat à durée déterminée d'usage.

Parce qu'ils sont complémentaires et non exclusifs les uns des autres, ces contrats peuvent légitimement coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques. Les règles conventionnelles encadrant le recours à ces contrats sont déterminées au sein du présent titre.

4.1 - Contrat de travail à durée indéterminée

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

4.1.1- Conclusion du contrat

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou son représentant.

L'engagement fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire dont l'un est obligatoirement transmis au salarié au plus tard dans les 48 heures suivant son embauche.

Sans préjudice d'éventuelles autres mentions rendues obligatoires en vertu de dispositions légales ou réglementaires applicables aux conditions particulières d'embauche du salarié, le contrat comporte les mentions suivantes :

1^o Mentions obligatoires à valeur contractuelle :

- L'identité des parties ;
- La nature du contrat ;
- La fonction, la qualité (cadre/non-cadre) et le niveau de classification du salarié ;
- La date de début du contrat ;
- Le cas échéant, l'existence d'une période d'essai, ses modalités de renouvellement, sa durée initiale et sa durée totale en cas de renouvellement ;
- Le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le travailleur a droit ;
- La durée collective hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise, dans l'établissement, dans le service, dans l'équipe ou au sein de la catégorie du salarié ou, si celle-ci n'est pas applicable au salarié, la durée du travail qui lui est individuellement applicable ;
- La durée du congé payé ;
- La durée ou les modalités de détermination du préavis.

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et signé des deux parties.

2^o Mentions obligatoires à valeur informative :

- Le lieu d'exécution du travail ou, à défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- La référence de la présente convention collective ;
- La référence de l'annexe sectorielle de la présente convention collective dont relève le salarié ;
- Les références de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- Le cas échéant, la mention de l'existence d'un règlement intérieur. Cette mention peut être accompagnée d'un rappel du port obligatoire des équipements de protection individuelle qui s'imposent dans le cadre de l'activité exercée par le salarié en application, notamment, de l'article 8.1.3 de la présente convention collective.

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'une information du salarié sans qu'il soit nécessaire de procéder à un avenant au contrat. Le présent alinéa ne s'applique pas aux modifications du lieu d'exécution du travail entraînant un changement de secteur géographique, lesquelles nécessitent un avenant en l'absence de clause de mobilité.

4.1.2- Période d'essai

Les salariés engagés par contrat à durée indéterminée peuvent être soumis à une période d'essai au cours de laquelle, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, ils peuvent donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité. La période d'essai doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Sous réserve que le contrat de travail le stipule expressément, la période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur ou du salarié par avis écrit et motivé, notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée maximale de la période d'essai est fixée comme suit :

Catégorie du salarié	Durée maximale de la période initiale	Durée maximale du renouvellement	Durée maximale totale
1 ou 2	1 mois	1 mois	2 mois
3, 4 ou 5	2 mois	2 mois	4 mois
6 ou 7	3 mois	3 mois	6 mois
8, 9 ou 10	4 mois	3 mois	7 mois

Ces durées s'entendent déduction faite de la durée des éventuels contrats conclus précédemment avec le salarié sur le même poste.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, un délai de prévenance minimal doit être respecté. Ce délai est défini comme suit en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise à la date de notification de la rupture de la période d'essai :

Durée de présence du salarié	Délai de prévenance minimal	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours et ≤ 1 mois	48 heures	48 heures
> 1 mois et ≤ 3 mois	2 semaines	
> 3 mois	1 mois	

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. Lorsque, en raison d'une notification tardive de la rupture par l'employeur, le délai de prévenance ne peut être respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf s'il a commis une faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

4.1.3- Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

A- Durée de préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf faute grave ou lourde, est fixée selon le statut, l'ancienneté et l'âge du salarié à la date de la notification de la rupture, comme suit :

Statut	Ancienneté	Âge	Durée de préavis
Non-cadre	Moins de 2 ans	Moins de 50 ans	1 mois
		50 ans ou plus	2 mois
	Au moins 2 ans	Moins de 50 ans	2 mois
		50 ans ou plus	3 mois
Cadre	Quelle que soit l'ancienneté	Moins de 50 ans	3 mois
		50 ans ou plus	4 mois

La durée du préavis à respecter doit être mentionnée dans la lettre de rupture.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis, à s'absenter deux heures par jour de travail pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées en cours ou fin de préavis.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

B- Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement est due au salarié qui compte, à la date de notification du licenciement, au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement est calculée par tranche d'ancienneté, cette dernière étant appréciée à la date de fin du préavis :

Tranche d'ancienneté révolue	Indemnité de licenciement par année d'ancienneté révolue
De la 1 ^{ère} à la 10 ^e année d'ancienneté	30 % de mois de salaire
À partir de la 11 ^e année d'ancienneté	50 % de mois de salaire pour un motif économique 40 % de mois de salaire pour tout autre motif

L'indemnité ainsi calculée ne pourra être supérieure à douze fois le salaire de référence du salarié. Pour déterminer le salaire de référence lors du calcul de l'indemnité de licenciement, il y a lieu, selon le cas, de retenir la formule la plus avantageuse pour le salarié entre :

— La moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, 13^e mois éventuel inclus, ou, si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

— Ou la moyenne mensuelle brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Le présent article ne met pas en cause les accords d'entreprise comportant des clauses relatives aux indemnités de licenciement.

C- Indemnité de rupture conventionnelle

La branche des entreprises au service de la création et de l'événement n'entre pas dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Aussi, en conformité avec l'article L. 1237-13 du Code du travail, le montant minimal de l'indemnité à verser dans le cadre d'une rupture conventionnelle correspond au montant de l'indemnité légale de licenciement fixée à l'article R. 1234-2 du Code du travail.

D- Démission

Tout salarié qui souhaite démissionner doit informer son employeur par lettre recommandée, papier ou électronique, avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Le préavis mentionné au A du présent article commence à courir à compter de la notification de la démission.

E- Départ volontaire à la retraite (à l'initiative du salarié)

Une indemnité de départ volontaire en retraite, dont le montant varie au regard de l'ancienneté dans l'entreprise, est versée aux salariés qui, de leur propre initiative, cessent leur activité pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le montant minimum de l'indemnité de mise à la retraite est fonction du nombre d'années d'ancienneté révolues que compte le salarié au sein de l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions transitoires prévues au 3^o de l'article 11.1 applicables aux salariés qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention, bénéficiaient de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, les indemnités de départ volontaire à la retraite sont calculées comme suit :

Nombre d'années d'ancienneté révolues	Indemnité de départ volontaire
De 5 à 14 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
De 15 à 19 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
De 20 à 29 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
À partir de 30 ans d'ancienneté	4 mois de salaire

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle brute des salaires des douze derniers mois de présence de l'intéressé.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) Le salaire de référence pour le calcul de cette indemnité correspond au douzième des salaires bruts des douze derniers mois de présence de l'intéressé ou, si cela lui est plus favorable, au tiers des salaires bruts des trois derniers mois de présence. Dans ce dernier cas, tout élément de rémunération annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié au cours des trois derniers mois de présence doit être pris en compte à due proportion en ajoutant au salaire de base mensuel un douzième de l'élément de rémunération annuel ou exceptionnel.

F- Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

1^o Procédure de mise à la retraite

La mise à la retraite est un motif spécifique de rupture du contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 67 ans.

Âge du salarié	Procédure
Entre 67 et 70 ans	La mise à la retraite ne peut intervenir que si le salarié donne son accord. L'employeur interroge le salarié 3 mois avant sa date d'anniversaire. En l'absence d'accord dans un délai d'1 mois, le salarié est réputé avoir rejeté la proposition.
À partir de 70 ans	L'employeur peut notifier, à tout moment, la mise à la retraite d'office du salarié sans avoir à solliciter préalablement son accord.

2° Préavis et Indemnité

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une durée de préavis et d'une indemnisation au moins égales à celles applicables en cas de licenciement (cf. A et B du présent article).

4.1.4- Clause de non-concurrence

Dans les cas où la nature des missions confiées à un salarié le place en contact direct avec la clientèle ou lui donne accès à des données de gestion ou de technologie d'une sensibilité particulière, l'employeur peut prévoir, si la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, la mise en œuvre d'une clause de non-concurrence. Le cas échéant, la clause doit être explicitement prévue dans le contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée, et préciser :

1° Le motif justifiant l'application d'une obligation de non-concurrence à l'ancien salarié après la rupture de son contrat de travail ;

2° La durée de l'obligation de non-concurrence, étant précisé que celle-ci ne peut excéder les durées maximales suivantes :

- 18 mois pour les salariés dont le niveau de classification conventionnelle est inférieur à 5 ;
- 24 mois pour les salariés dont le niveau de classification conventionnelle est supérieur ou égal à 5.

3° La zone géographique et le/les secteur(s) d'activité au sein desquels l'obligation de non-concurrence s'appliquera. La clause doit se borner à prévenir un risque concurrentiel réaliste au regard de l'activité et de l'implantation de l'entreprise et ne pas porter une atteinte excessive à la liberté du travail de l'ancien salarié ;

4° La contrepartie financière que l'employeur versera mensuellement à l'ancien salarié durant toute la période d'exécution de la clause de non-concurrence, laquelle a la nature d'un salaire et, à ce titre, est soumise à cotisation. Cette contrepartie ne peut être inférieure aux montants bruts suivants :

- 25 % du salaire brut mensuel de base de l'ancien salarié lorsque la durée de son obligation de non-concurrence est inférieure ou égale à 18 mois ;
- 20 % du salaire brut mensuel de base de l'ancien salarié lorsque la durée de son obligation de non-concurrence est supérieure à 18 mois.

La contrepartie cesse d'être due en cas de violation par l'ancien salarié de son obligation de non-concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

L'employeur veille à ce que la portée globale de la clause de non-concurrence ne produise pas lors de sa mise en œuvre des effets disproportionnés pour le salarié au regard, notamment, de sa durée d'emploi et du degré de sensibilité des informations auxquelles il a eu accès.

Sous condition de prévenir le salarié dans les 15 jours suivant la notification de la rupture ou suivant le terme du contrat à durée déterminée, par l'une ou l'autre des parties, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée ou le champ d'application.

4.2 - Contrat à durée déterminée «de droit commun»

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour un autre cas de recours que ceux mentionnés à l'article 4.3 de la présente convention collective est effectué conformément aux dispositions du Code du travail, sans préjudice des éventuelles dispositions spécifiques prévues dans les annexes sectorielles.

Le contrat est toutefois régi par l'article 4.1.2 de la présente convention lorsqu'il est assorti d'une clause de période d'essai et par l'article 4.1.4 lorsqu'il est assorti d'une clause de non-concurrence.

4.3 - Contrat à durée déterminée «d'usage»

Mod. par Avenant n° 1, 17 déc. 2024, étendu par arr. 28 mars 2025, JO 5 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

FICAM ;
SYNPASE ;
L'événement.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT-FO ;
CGT ;
CFTC.

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) **Signataires :**
Organisation(s) patronale(s) :
SYNPASE ;
FICAM ;
Levenement.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT FO ;
CGT ;
CFTC.

4.3.1- Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage

La branche des entreprises au service de la création et de l'événement regroupe des secteurs dans lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-2 3^{ème} du Code du travail.

Le présent article précise les conditions générales du recours au CDD d'usage. Les annexes applicables aux différents secteurs d'activité adaptent et complètent ces conditions au regard de leurs spécificités.

A- Conditions liées à l'employeur

Le recours au CDD d'usage suppose :

1^o Que l'activité principale de l'entreprise relève de l'un des secteurs visés à l'article 1.1.1 de la présente convention, à l'exclusion du secteur des agences de mannequins ;

2^o (Avenant n° 1, 17 déc. 2024, étendu) Que l'entreprise soit titulaire :

— De la certification sociale délivrée par la Commission nationale de la certification sociale (CNCS), si elle relève du secteur des entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audiovisuel et Multimédia, ou des festivals de cinéma et d'audiovisuel ;

— De la certification sociale délivrée par la Commission nationale du label (CNL), si elle relève d'un autre secteur.

Ces certifications sociales, mises en place en application des articles L. 2134-1 et L. 2134-2 du Code du travail, sont attribuées sur dossier aux entreprises qui remplissent une liste de critères fixés respectivement par les commissions susvisées et visant notamment à constater le respect :

— Des règles fixées par la présente convention collective et ses annexes ;

— Des règles encadrant le recours aux CDD d'usage, étant précisé que cette condition ne s'applique que lorsque l'entreprise demande le renouvellement de sa certification ;

— De la législation applicable en matière de travail illégal.

Les commissions susvisées sont composées de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la commission et des organisations syndicales représentatives dans l'ensemble de la branche. Elles peuvent s'adjoindre la présence d'autres représentants selon des modalités qu'elles fixent elles-mêmes.

B- Conditions liées aux fonctions du salarié

Seules les fonctions pour lesquelles il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI peuvent faire l'objet d'une embauche en CDD d'usage. À cet égard, il est rappelé que la notion d'«usage constant» renvoie à un usage continu dans le temps et non à un usage exclusif de toute possibilité de recrutement en CDI. Il est admis qu'une fonction pour laquelle il est d'usage de recourir au CDD d'usage puisse également faire l'objet d'une embauche en CDI.

Les fonctions concernées sont limitativement fixées au sein des annexes applicables aux différents secteurs d'activité. Sont notamment exclues toutes les fonctions directement liées à l'administration et la gestion de l'entreprise ainsi qu'à son développement commercial. (*Phrase précédente remplacée par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu*) :
«En particulier, sont expressément exclues du recours au CDD d'usage les activités liées :

- à l'administration et la gestion des entreprises ;
- à la vente et à la représentation commerciale ;

- au tirage et au développement des films photochimiques tous formats;
- à la restauration argentique de film photochimique et à leur stockage ;
- à l'exploitation des régies de diffusion ;
- à la fabrication de matériel pour le négoce ;
- à la location de matériel dite de comptoir ;
- à la maintenance et l'entretien courant du matériel non directement lié à l'exploitation ;
- à la décoration d'intérieur pour les particuliers ou les industriels.»)

Les partenaires sociaux rappellent qu'il n'est pas nécessaire qu'un salarié exerce une fonction relevant du champ d'application des annexes VIII ou X du règlement d'assurance chômage pour pouvoir être embauché sous CDD d'usage. Réciproquement, l'éligibilité au CDD d'usage n'implique pas nécessairement que le salarié soit indemnisé au titre de ces mêmes annexes.

C- Conditions liées au besoin auquel répond l'embauche

Quand bien même la fonction du salarié serait éligible au CDD d'usage, il ne peut jamais y être recouru :

1^o Pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise, le CDD d'usage devant répondre à un besoin par nature temporaire lié à une prestation, à une manifestation, à un événement ou à un programme déterminé.

2^o Pour remplacer un salarié en grève lors d'un conflit social;

3^o Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à 4 heures.

4.3.2- Conclusion du CDD d'usage

A- Embauche

L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en deux exemplaires, transmis au salarié au plus tard dans les 48 heures suivant son embauche.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une promesse d'embauche en CDD d'usage formalisée et acceptée vaut contrat de travail. Aussi, la révocation de ladite promesse ouvre droit, pour le salarié, à une indemnisation, excepté dans les cas visés à l'article L. 1243-1 du Code du travail pour lesquels la rupture du contrat avant son terme est autorisée. Le salarié est indemnisé à hauteur de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli les heures de travail contractuellement convenues.

B- Mentions du contrat

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il comporte impérativement les mentions suivantes :

1^o Mentions obligatoires à valeur contractuelle :

— L'identité des parties dont, pour l'employeur, la référence du numéro de certification professionnelle délivré par la CNCS ou la CNL mentionnée au A de l'article 4.3.1 ;

— La nature du contrat, un CDD d'usage conclu en application du 3^o de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;

— L'objet du recours aux CDD d'usage et le numéro d'objet ;

— La fonction occupée par le salarié, la qualité de cadre ou de non-cadre et le niveau de classification associé ;

— La date de début du contrat ;

— La date de fin du contrat ou, si le contrat est conclu sans terme prédéterminé à date fixe, la durée minimale du contrat exprimée en nombre de jours ;

— Le cas échéant, l'existence d'une période d'essai, ses modalités de renouvellement, sa durée initiale et sa durée totale en cas de renouvellement ;

— Le montant du salaire de base applicable ;

— La durée de travail du salarié, exprimée sur une base quotidienne si le contrat est d'une durée inférieure à la semaine ;

— La durée du congé payé ou, le cas échéant, l'affiliation à la Caisse des congés spectacle ;

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et signé des deux parties.

2^o Mentions obligatoires à valeur informative :

— Le lieu d'exécution du travail ou, à défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;

— La référence de la présente convention collective;

— La référence de l'annexe sectorielle de la présente convention collective dont relève le salarié ;

- Les références des accords d'entreprise applicables au salarié, lorsqu'il en existe ;
- Les références de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- Le cas échéant, l'existence d'un règlement intérieur. Cette mention peut être accompagnée d'un rappel du port obligatoire des équipements de protection individuelle qui s'imposent dans le cadre de l'activité exercée par le salarié en application, notamment, de l'article 8.1.3 de la présente convention collective ;
- La mention du fait que ledit contrat ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au-delà des temps de travail maxima de la présente convention.

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'une information du salarié sans qu'il soit nécessaire de procéder à un avenant au contrat. Le présent alinéa ne s'applique pas aux modifications du lieu d'exécution du travail entraînant un changement de secteur géographique, lesquelles nécessitent un avenant en l'absence de clause de mobilité.

C- Période d'essai

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour un CDD d'usage, à condition d'en faire la mention expresse dans le contrat de travail et selon les modalités suivantes :

Durée du contrat initialement prévue	Durée maximale de la période d'essai
< 1 semaine	Pas de période d'essai
≥ 1 semaine et ≤ 6 mois	1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines
> 6 mois	1 jour par semaine de contrat, dans la limite d'1 mois

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, il est fait application des règles prévues à l'article 4.1.2.

4.3.3- Modalités de transformation des CDD d'usage en CDI

A- Bénéficiaires

L'employeur qui emploie régulièrement un même salarié en CDD d'usage lui propose un CDI dès que celui-ci a cumulé au moins 152 jours de travail par an, représentant un volume global d'au moins 1216 heures, au cours des deux dernières années civiles.

Pour l'appréciation de cette condition, les jours de travail sont décomptés en tenant compte de l'ensemble des jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour de chaque contrat.

B- Égalité de traitement avec les salariés permanents

La rémunération proposée au salarié ne peut être inférieure à la moyenne des rémunérations brutes perçues par les salariés de l'entreprise employés en CDI pour exercer la même fonction et disposant d'une expérience professionnelle équivalente. Lorsqu'aucun comparatif n'est possible, la rémunération proposée est au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable à la fonction du salarié.

C- Procédure

La proposition de CDI doit contenir a minima la fonction, la durée de travail et la rémunération proposées au salarié. Elle doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions visées au A, par écrit. L'employeur informe le salarié que l'offre est assortie d'un délai d'expiration de 15 jours calendaires à compter de sa réception.

L'absence de réponse du salarié dans le délai imparti fait obstacle à ce que ce dernier sollicite de nouveau la mise en œuvre du présent dispositif au titre de la même période de référence.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susmentionné, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter son embauche en CDI par lettre recommandée, papier ou électronique, avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'employeur doit répondre de façon motivée à la demande du salarié dans un délai de 15 jours calendaires à compter de sa réception.

D- Contrôle

Les commissions visées au 2° du A de l'article 4.3.1 vérifient le respect du présent article par l'entreprise lors de la demande de renouvellement de sa certification ainsi que la sincérité de la proposition de CDI adressée au salarié concerné.

4.3.4- Protection des salariés employés en CDD d'usage dans le cadre d'une collaboration de longue

durée

A- Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés ayant cumulé auprès d'un même employeur au moins 152 jours de travail par an, représentant un volume global d'au moins 1216 heures, au cours des trois dernières années civiles.

Pour l'appréciation de cette condition, les jours de travail sont décomptés en tenant compte de l'ensemble des jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour de chaque contrat.

Lorsque cette condition est remplie, le salarié et son employeur sont considérés comme étant liés dans le cadre d'une collaboration de longue durée.

Les dispositions du présent article ont seulement pour objet de créer des droits supplémentaires pour certains salariés embauchés régulièrement en CDD d'usage pendant une durée d'au moins 3 ans, sans faire obstacle à la poursuite de la collaboration au-delà de cette durée.

B- Droits rattachés au terme de la collaboration longue durée

L'employeur est réputé mettre fin à une collaboration de longue durée lorsqu'il entend ne plus présenter de nouvelle offre de contrat de travail au salarié remplissant les conditions mentionnées au A.

L'employeur qui met un terme à la collaboration de longue durée s'acquitte des obligations suivantes :

1° Il informe le salarié de la fin de la collaboration longue durée au moins 1 mois avant le terme de son dernier contrat. Si ce délai d'information ne peut pas être respecté, le salarié perçoit une indemnité d'un montant égal à 1 mois de salaire aux conditions du dernier contrat ;

2° Il verse au salarié une indemnité de fin de collaboration au moins égale, par année de collaboration, à 20 % de son salaire mensuel moyen brut. Le salaire mensuel moyen est obtenu en multipliant par 30 le rapport entre, d'une part, la somme des salaires perçus pendant la durée de la collaboration et, d'autre part, le nombre total de jours de contrats accomplis dans le cadre de la collaboration. Pour la détermination de la durée de collaboration, sont prises en compte les années civiles consécutives au cours desquelles les conditions visées au A sont remplies.

Titre V

Durée du travail

Le calcul de la durée du travail s'effectue au regard du temps de travail effectif du salarié. Le travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

5.1 - Durées de travail et repos

5.1.1- Durées de travail

A- Durée hebdomadaire de travail

La période de 7 jours consécutifs constituant la semaine pour l'application des règles relatives à la durée du travail débute du lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

La durée légale du travail est 35 heures par semaine. Sauf modalité particulière (individuelle ou collective) d'organisation du temps de travail, toute heure de travail effectif (ou assimilée comme telle) accomplie au-delà de la durée légale du travail est considérée comme une heure supplémentaire traitée conformément à l'article 5.6 de la présente convention.

Si, à la demande ou avec l'accord de son employeur, un salarié peut être amené à travailler au-delà de la durée légale du travail, la durée de travail effectif ne peut cependant pas excéder le double plafond suivant :

- 48 heures au cours d'une même semaine ;
- 44 heures, en moyenne, sur une période de 12 semaines consécutives.

B- Durée quotidienne de travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

C- Règles dérogatoires en cas de situation exceptionnelle

Par exception, la durée maximale quotidienne de travail peut être dépassée dans les deux situations suivantes :

1° En cas de situation exceptionnelle au sens de l'article 5.5 de la présente convention, la durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés visés par cet article peut faire l'objet de dérogation dans les conditions prévues à l'article 5.5.2 ;

2° Sur demande adressée à l'inspection du travail dans les cas suivants :

- Lorsque des travaux doivent être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges im-

sées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

— En cas d'accroissement d'activité certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

L'employeur ne peut, par principe, mettre en œuvre la dérogation prévue au 2° qu'après en avoir obtenu l'autorisation. Toutefois, en cas d'urgence, il peut dépasser la durée maximale sous sa responsabilité, à condition d'en informer l'inspection du travail et, le cas échéant, de présenter une demande de régularisation.

D- Règles dérogatoires applicables aux jeunes travailleurs

À l'exception des salariés mannequins qui relèvent de dispositions particulières, pour les salariés et apprentis de moins de 18 ans, les durées maximales de travail sont fixées, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspection du travail conformément à l'article L. 3162-1 du Code du travail, à 35 heures par semaine et 8 heures par jour.

5.1.2- Durées de repos

A- Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

B- Repos hebdomadaire

1° Durée du repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien mentionnées au A. Lorsqu'il prend son repos hebdomadaire, le salarié doit donc bénéficier par principe d'un total de 35 heures de repos consécutives.

2° Modalités de prise du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est par principe accordé le dimanche.

Toutefois, les entreprises de la branche sont susceptibles de pouvoir déroger au repos dominical selon la nature de leurs prestations et de leur clientèle. En application de l'article R. 3132-5 du Code du travail, les entreprises de la branche sont en effet susceptibles d'accorder le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour les salariés impliqués sur des prestations réalisées dans le cadre de :

- Spectacles ;
- Foires, salons, congrès, colloques ou séminaires ;
- Centres culturels, sportifs et récréatifs ;
- Espaces d'exposition ou de présentation permanente dont l'activité est exclusive de toute vente au public.

Par ailleurs, les entreprises qui remplissent les conditions prévues à l'article L. 3132-14 ou à l'article L. 3132-16 du Code du travail peuvent déroger au repos dominical par la mise en place d'une organisation en équipes successives ou en équipes de suppléance dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, y compris les entreprises qui ne bénéficient pas d'une dérogation de plein droit au repos dominical.

3° Modalités de rémunération du travail le dimanche

À défaut d'accord ou d'usage plus favorable, les heures de travail effectuées le dimanche en application du 2° ne font pas l'objet d'une majoration spécifique.

Toutefois, en raison des spécificités de l'activité des entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audio-visuel et Multimédia, le travail dominical dans ces entreprises fait l'objet d'un traitement différent déterminé en annexe I.

C- Règles dérogatoires en cas de situation exceptionnelle

La nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire l'employeur, pour les personnels définis à l'article 5.5.1, à :

1° Déroger au repos quotidien de 11 heures dans les conditions prévues à l'article 5.5.3. Cette dérogation ne peut être mise en œuvre que dans la limite de deux fois par semaine civile et de trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié ;

2° Déroger cumulativement à la durée maximale quotidienne de travail en application de l'article 5.5.2 et aux modalités de décompte du temps de travail effectif en application de l'article 5.5.4. Dans ce cas, le temps de repos quotidien et, le cas échéant, le temps de repos hebdomadaire ne commencent à être décomptés qu'à l'issue du trajet de retour au domicile sauf si l'employeur assure l'hébergement du salarié.

D- Règles dérogatoires applicables aux jeunes travailleurs

À l'exception des salariés mannequins qui relèvent de dispositions spéciales, les salariés et apprentis de moins de 18 ans bénéficient des dérogations suivantes :

1° La durée minimale de repos quotidien est de 12 heures consécutives, conformément à l'article L. 3164-1 du Code du travail ;

2° La durée minimale de repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives, conformément à l'article L. 3164-2 du Code du travail.

5.2 - Temps de trajet ou de déplacement professionnel

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

5.2.1-

Définition des différents déplacements du salarié

Notion	Définition
Trajet	Déplacement du salarié de son domicile vers le lieu d'exécution du contrat de travail et inversement. Lorsque ledit lieu est un lieu de travail inhabituel, le salarié informe l'employeur du temps de trajet qu'il accomplit pour s'y rendre.
Déplacement professionnel	Déplacement du salarié d'un lieu de travail à un autre lieu de travail.

En raison des spécificités de l'activité des entreprises au service de la création et de l'événement, les salariés peuvent être amenés à réaliser des déplacements généralement de caractère collectif en vue de la réalisation de prestations ou opérations successives données dans des localités différentes, les contraignant à séjourner en dehors des agglomérations où ils résident habituellement. C'est le cas notamment des salariés des entreprises techniques exerçant leur activité dans le cadre d'une tournée au sens de l'annexe IV de la Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090). Les trajets effectués dans ce cadre pour se rendre d'une localité à une autre sont assimilés au temps de trajet visé à l'article 5.2.2, bien que la résidence habituelle du salarié ne constitue ni le point de départ ni le point d'arrivée du trajet.

5.2.2- Traitement du temps de trajet

I. - La durée du trajet ne constitue pas du temps de travail effectif, sauf si le salarié est amené, au cours de celui-ci, à réaliser une tâche à la demande de l'employeur ou s'il n'est pas autorisé à vaquer librement à des occupations personnelles. En dehors de cette hypothèse, la durée du trajet n'est pas décomptée pour le calcul des heures supplémentaires et pour l'appréciation du respect des durées maximales de travail.

II. - Les trajets sont une nécessité inhérente à l'activité des entreprises au service de la création et de l'événement. De ce fait, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente convention tiennent compte de ces sujétions. Toutefois, le salarié bénéficie d'une contrepartie sous forme d'indemnité ou de repos dans les conditions suivantes :

Type de trajet	Illustration	Traitement
Trajet vers / depuis le lieu de travail habituel	Déplacement d'un salarié permanent de son domicile jusqu'aux locaux de l'établissement dans lequel il travaille quotidiennement.	Pas de contrepartie obligatoire.
Trajet vers / depuis un lieu de travail inhabituel	Déplacement d'un salarié de son domicile vers un lieu de prestation ou d'opération Déplacement d'un salarié d'un lieu de prestation à un autre dans le cadre d'une tournée.	<p>Lorsque le temps de trajet cumulé dépasse 3 heures (<i>Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «Lorsque le temps de trajet cumulé dépasse 3 heures» sont remplacés par les termes «Dans un souci d'applicabilité des règles sociales dans les entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles, les partenaires sociaux soulignent la nécessité d'objectiver la notion de «durée normale de trajet» prévue à l'article L. 3121-4 du Code du travail, étant rappelé que les salariés de la branche, en particulier les intermittents du spectacle, sont susceptibles de ne pas avoir de lieu habituel de travail sans revêtir la qualité de salariés itinérants au sens de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. A ce titre, par une appréciation paritaire de la durée normale de trajet dans les secteurs d'activité couverts par la présente convention, il est convenu que cette durée normale correspond à 3 heures sur l'ensemble de la journée. Aussi, lorsque le temps de trajet cumulé dépasse 3 heures») sur une même journée, il fait l'objet d'une contrepartie, au choix de l'employeur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit pécuniaire, sous la forme d'une indemnité équivalente au salaire minimal horaire applicable à la catégorie du salarié multiplié par le nombre d'heures de trajet qui excède 3 heures, dans la limite de 8 heures par jour à indemniser ; - Soit en repos, sous la forme d'une récupération au moins égale à la part du temps de trajet qui excède 3 heures, dans la limite de 8 heures par jour à récupérer. <p>Si le trajet est intégralement effectué à l'intérieur de l'horaire de travail du salarié et que l'employeur ne déduit pas le temps de trajet de sa rémunération, il est réputé satisfaire à son obligation.</p>

Pour la détermination du droit à contrepartie du salarié en application du présent II, il est précisé que :

1^o Il y a lieu de déterminer la durée du trajet comme suit :

— Lorsque le trajet est réalisé en transport collectif, il est tenu compte des heures de départ et d'arrivée indiquées sur le titre de transport, en y ajoutant forfaitairement une heure pour tenir compte des éventuels temps d'approche et d'attente, sauf si le salarié apporte des éléments justifiant d'un temps d'approche ou d'attente supérieur ;

— Lorsque le trajet n'est pas réalisé en transport collectif ou lorsque le titre de transport ne mentionne pas de référence horaire, le temps de trajet de référence correspond au temps de trajet théorique, calculé au regard de l'itinéraire effectué dans des conditions normales de trafic, sauf si le salarié apporte des éléments justifiant d'un temps de trajet supérieur ;

2^o Le cas échéant, le recours régulier au télétravail n'a pas pour effet de modifier le lieu habituel d'exécution du travail.

III. - Les partenaires sociaux appellent les employeurs à être particulièrement vigilants au cumul des amplitudes de travail et des temps de déplacement de leurs salariés. Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs se doivent de prévenir les risques pouvant découler de la fatigue générée et ils sont susceptibles d'engager leur responsabilité en cas d'accident s'il existe un lien de causalité avec le travail. Lorsque le temps de trajet est significatif, l'employeur s'assure que l'enchaînement éventuel avec la période de travail ne génère pas de risque pour la santé et la sécurité du salarié.

En tout état de cause, le cumul du temps de trajet donnant lieu à contrepartie en application du II, d'une part, et du temps de travail effectif du salarié, d'autre part, ne doit pas excéder 15 heures par jour. Lorsque le trajet inhabituel du salarié n'est pas organisé par l'employeur, cette règle ne lui est opposable que s'il a été préalablement informé du temps de trajet du salarié.

5.2.3- Traitement du temps de déplacement professionnel

Sans préjudice du cas spécifique visé au dernier alinéa de l'article 5.2.1, la durée des déplacements professionnels entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif : elle est rémunérée et décomptée pour le calcul des heures supplémentaires ainsi que pour l'appréciation du respect des durées maximales de travail.

Lorsque l'employeur impose au salarié de se rendre à l'entreprise avant ou après avoir travaillé sur un lieu de prestation ou d'opération, il s'agit d'un déplacement professionnel constitutif d'un temps de travail effectif. En revanche, lorsque le salarié se rend à l'entreprise par convenance personnelle, par exemple lorsqu'il souhaite être transporté par un véhicule de l'entreprise plutôt que par ses propres moyens, il ne s'agit pas d'un déplacement professionnel mais

d'un trajet traité conformément à l'article 5.2.2.

5.3 - Temps de pause, de repas et d'hébergement

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

5.3.1- Durée et rémunération des temps de pause, de repas et d'hébergement

Le temps de pause est un temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut librement vaquer à des occupations personnelles. À ce titre, il est rappelé que les temps d'attente ne sont pas des temps de pause lorsqu'il est demandé au salarié de se tenir prêt à intervenir à tout moment et de se conformer à des directives sans possibilité de vaquer librement à des occupations personnelles. Le temps de pause peut être utilisé comme temps de repas. Le temps d'hébergement est un temps de repos.

Les temps de pause, de repas et d'hébergement ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Ils ne sont pas rémunérés et n'entrent pas dans le décompte des durées maximales de travail. Toutefois, ces périodes ne sont pas incompatibles avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié en cas de nécessité. Dans ce cas, les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif *«et si les interventions ponctuellement demandées ont empêché le salarié de bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives après 6 heures de travail effectif, celui-ci doit être mis en mesure de bénéficier d'une nouvelle pause qui devra être d'au moins 20 minutes consécutives»* (Termes ajoutés par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu).

(Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : devient le 1^{er} al.) Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

5.3.2- Prise en charge des frais de repas des salariés travaillant hors des locaux de l'entreprise

Lorsque les nécessités de l'activité de l'entreprise exigent que le salarié prenne le temps de repas visé à l'article 5.3.1 sur le lieu d'une prestation, d'une opération ou dans le cadre d'un déplacement professionnel, l'entreprise verse au salarié une indemnité de panier repas ne pouvant être inférieure à 9,90 euros par repas, quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié.

Cette indemnité ayant le caractère de remboursement forfaitaire de frais professionnels, elle est exonérée de cotisations dans la limite des plafonds définis par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'indemnité de panier repas n'est pas due dans les cas suivants :

- 1° Lorsque des modalités de restauration du salarié sans frais à sa charge sont prévues ;
- 2° Lorsque le salarié est éligible au bénéfice de titres-restaurants ;
- 3° Lorsque l'employeur rembourse l'intégralité des frais de repas sur présentation de justificatif ;
- 4° Lorsque la prise du temps de repas ne s'insère pas entre deux périodes de travail.

5.3.3- Hébergement des salariés travaillant hors des locaux de l'entreprise

I. - La nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire l'employeur, pour les personnels définis à l'article 5.5.1, à déroger cumulativement à la durée maximale quotidienne de travail en application de l'article 5.5.2 et aux modalités de décompte du temps de travail effectif en application de l'article 5.5.4. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui proposer un hébergement à l'issue de la période de travail, conformément au 3° du C de l'article 5.5.4, si les deux conditions suivantes sont réunies :

- 1° L'employeur n'organise pas le retour du salarié ;
- 2° Le domicile du salarié est situé à plus de 50 kilomètres du lieu de travail ou le trajet de retour du salarié non-véhiculé ne peut être effectué en transport en commun.

II. - Pour satisfaire son obligation, l'employeur choisit l'un des modes de prise en charge suivant :

- 1° Paiement direct des frais ;
- 2° Remboursement intégral des frais engagés par le salarié, sur présentation de justificatifs et sous réserve que les montants n'excèdent pas ceux prévus par la politique de remboursement de l'entreprise ou un plafond prédéterminé en accord avec l'employeur avant le déplacement ;

3° Versement d'une compensation forfaitaire au salarié dont le montant minimal est conforme aux plafonds en vigueur fixés par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'employeur s'assure que le salarié est hébergé dans des conditions satisfaisantes et garantissant un temps de déplacement raisonnable sur place.

5.4 - Temps d'habillage, de déshabillage et de douche

Le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, par le règlement intérieur, par le contrat de travail ou par l'employeur, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et/ou de déshabillage est soit traité en temps de travail effectif, soit indemnisé sur la base d'une compensation financière forfaitaire.

Lorsque le travail effectué nécessite la prise d'une douche, le temps nécessaire à cette douche est du temps de travail effectif.

5.5 - Situations exceptionnelles justifiant un aménagement des règles de la durée du travail

Mod. par Avenant n° 1, 17 déc. 2024, étendu par arr. 28 mars 2025, JO 5 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICAM ;

SYNPASE ;

L'événement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT ;

CFTC.

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

(Avenant n° 1, 17 déc. 2024, étendu) Les spécificités de l'activité des entreprises au service de la création et de l'événement rendent nécessaire l'établissement de règles spéciales régissant la durée du travail des salariés indispensables au bon déroulement des prestations ou des opérations. Ces dérogations visent notamment à donner aux entreprises relevant de la présente convention les outils leur permettant de faire face aux contraintes inhérentes à la création et à l'événement.

Toutefois, en raison des particularités de leur activité, les structures organisant des festivals de cinéma ou d'audio-visuel doivent répondre à une condition d'application supplémentaire définie à l'article 3.1 de l'annexe VI.

5.5.1- Catégories de salariés visées

Les fonctions entrant dans le champ d'application de la présente section sont déterminées via une mention spécifique au sein des grilles de fonctions spécifiques aux secteurs d'activité constituant la branche professionnelle.

5.5.2- Dérogation à la durée maximale quotidienne de travail

Les parties s'accordent sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour limiter les durées de travail. Pour autant, les signataires reconnaissent que les obligations inhérentes à l'absolue nécessité d'assurer la continuité de l'activité peuvent conduire au dépassement de la durée quotidienne maximale de travail de 10 h mentionnée à l'article L. 3121-18 du Code du travail.

Il est ainsi admis que, pour les besoins des prestations ou opérations dont l'objet ou les conditions de réalisation contraignent à des horaires de travail de forte amplitude, la durée maximale quotidienne de 10 h peut être dépassée pour les salariés visés à l'article 5.5.1, dans la limite maximale de 12 h de travail effectif.

Tel peut notamment être nécessaire lorsque :

— En raison de la nature de la prestation, de l'opération, de l'œuvre ou de la manifestation, la durée totale effective

de travail est sujette à des aléas (manifestations sportives, diffusions en direct...);

— La durée de la prestation ou de l'opération est prolongée en raison de circonstances imprévues (notamment du fait de l'artiste ou en raison d'incidents);

— La dimension artistique de l'œuvre impose une continuité des équipes (doublage, post-production, représentations exceptionnellement longues...);

— Le degré de spécialisation du salarié ne permet pas son remplacement;

— Les circonstances de la prestation ou de l'opération obligent à son achèvement dans la continuité (utilisation d'un espace public ou privé, disponibilité des artistes...);

— Les conditions de la prestation ou de l'opération supposent un enchaînement durable des équipes affectées (événements sportifs ou culturels, Fashion-Week, manifestations événementielles...).

Toutefois, tout dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 h de travail effectif doit faire l'objet d'une mise en garde des clients de l'entreprise.

5.5.3- Dérogation à la durée minimale de repos quotidien

La nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire, pour les personnels définis à l'article 5.5.1, à déroger au repos quotidien de 11 heures, sous réserve du respect d'un repos minimum de 9 heures consécutives.

Cette réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois par semaine civile ou trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «deux fois par semaine civile ou trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié» sont remplacés par les termes «2 fois par semaine civile et 3 fois par période glissante de 7 jours consécutifs pour un même salarié»*).

À défaut du respect des 11 heures consécutives de repos, chaque heure manquante est traitée en heure de récupération pour, au minimum, sa durée équivalente, accordée immédiatement après les périodes de travail concernées.

5.5.4- Dérogation aux modalités de décompte du temps de travail effectif

L'activité des entreprises au service de la création et de l'événement se caractérise par la discontinuité de certaines prestations ou opérations qui peut découler, notamment, d'une forte segmentation des opérations au cours d'une même journée. Chaque segment est exécuté par des personnels spécifiques, de qualifications différentes, travaillant en corps de métiers autonomes.

Ce mode opératoire génère des périodes de disponibilité sans activité opérationnelle, celles-ci étant d'autant plus longues que l'amplitude de la journée de travail l'est également. Le présent article a pour objet d'aménager l'appréciation du temps de travail effectif des salariés concernés pour tenir compte de ces temps d'inactivité.

A- Mise en place d'une équivalence

En application des articles L. 3121-13 et L. 3121-14 du Code du travail, les salariés visés à l'article 5.5.1 peuvent accomplir plus de 12 heures de travail par jour, dans la limite absolue de 15 heures. Dans ce cas, compte tenu des temps d'inactivité, le salarié est en tout état de cause considéré comme ayant accompli 12 heures de travail effectif. Toute heure de travail accomplie au-delà de 12 heures est considérée comme du «temps de disponibilité» qui n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif (notamment pour le calcul des heures supplémentaires et pour le décompte des durées maximales de travail) mais indemnisé conformément au B du présent article.

Le présent régime d'équivalence est mis en œuvre dans le cadre des prestations ou opérations qui, par nature, imposent une continuité de l'activité. Il peut être appliqué, de manière exceptionnelle, à des tournages de fictions, documentaires ou jeux lorsque la continuité de l'activité est rendue indispensable par la disponibilité d'un lieu ou d'un décor naturel, ou encore la disponibilité d'un invité.

B- Indemnisation du temps de disponibilité

Le temps de disponibilité ne constituant pas du travail effectif, il n'entre pas dans le décompte des heures supplémentaires et des durées maximales de travail. Pour autant, la présence sur le lieu de prestation ou d'opération imposée au salarié et la circonstance qu'il continue à se tenir sous la subordination de l'employeur pendant la durée de sa disponibilité légitime qu'il bénéficie d'une compensation.

Quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié concerné, chaque heure de disponibilité, c'est-à-dire chaque heure décomptée au-delà de la 12^e heure sur une même journée, fait l'objet d'une compensation en rémunération majorée ou en repos déterminée comme suit.

Chaque heure de disponibilité donne lieu à une rémunération majorée d'au moins 50 %. À cette majoration s'ajoutent, le cas échéant, les majorations applicables aux jours fériés (article 6.2) et au travail de nuit (article 5.8). Cette compensation financière apparaît sur le bulletin de paye sous un intitulé spécifique permettant son identification. L'employeur peut cependant décider d'octroyer, en lieu et place d'une rémunération majorée, un repos équivalent à la durée de la disponibilité augmentée des majorations applicables.

Toutefois, en raison des spécificités des entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audiovisuel et Multimédia, les modalités de compensation du temps de disponibilité effectué dans ces entreprises sont déterminées au sein de l'annexe I.

C- Garanties pour les salariés

L'employeur qui entend faire application du présent dispositif s'assure :

1^o Que l'amplitude horaire quotidienne de 12 heures n'est pas dépassée plus de 2 jours par semaine civile et 3 jours par période glissante de 7 jours consécutifs *«pour un même salarié»* (Termes ajoutés par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) ;

2^o Que le temps de travail effectif du salarié n'est pas supérieur aux durées maximales visées à l'article 5.1 et que la somme du temps de travail effectif et du temps de disponibilité indemnisé ne dépasse pas :

— 48 heures de moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines;

— 44 heures de moyenne hebdomadaire sur une période de 16 semaines.

3^o Que le salarié dont l'amplitude horaire est supérieure à 12 heures est hébergé à l'issue de la période de travail s'il remplit les conditions prévues à l'article 5.3.3. À défaut d'assurer son hébergement, l'employeur organise son retour et le temps de repos du salarié commence à courir au terme du trajet de retour, conformément au C de l'article 5.1.2.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est informé annuellement de la mise en application du présent dispositif.

5.5.5- Astreinte

A- Conditions de recours à l'astreinte

Les fonctions visées à l'article 5.5.1 sont éligibles à l'astreinte. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur prise après information de l'inspection du travail peut étendre le présent dispositif d'astreinte à d'autres fonctions en fonction des besoins de l'entreprise.

Est en situation d'astreinte le salarié qui, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

L'employeur organise les astreintes de telle sorte que les temps consacrés à effectuer éventuellement une intervention n'aient pas pour effet de porter la durée totale du travail effectif au-delà des durées maximales du travail journalière et hebdomadaire, sauf si la cause de l'intervention constitue un motif autorisé de dépassement desdites durées maximales.

Sauf circonstances exceptionnelles et imprévues (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : le terme *«imprévues»* est remplacé par le terme *«imprévisibles»*), la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés au moins une semaine à l'avance par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

B- Traitement de l'astreinte

I. - La période d'astreinte, c'est-à-dire la période durant laquelle le salarié se tient prêt à intervenir sans toutefois être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, n'est pas du temps de travail effectif, elle entre donc dans le décompte du temps de repos du salarié. La période d'astreinte fait toutefois l'objet de l'une des contreparties suivantes :

1^o Chaque jour d'astreinte donne lieu par principe au versement d'une indemnité au moins égale à 25 % du salaire journalier brut de base du salarié ;

2^o Le salarié et l'employeur peuvent convenir de remplacer l'indemnité visée au 1^o par un repos équivalent : 1 demi-journée de repos acquise tous les 2 jours d'astreinte ou 1 jour de repos acquis tous les 4 jours d'astreinte.

Le repos est pris dans un délai de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert. Il ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

La moitié des jours de repos est prise sur des périodes déterminées par l'employeur qui en informe le salarié au moins deux semaines à l'avance. L'autre moitié est prise sur des périodes librement déterminées par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance.

En fin de mois, l'employeur informe chaque salarié concerné sur le nombre de jours d'astreinte accomplis et les droits en découlant par une mention sur le bulletin paye ou sur un document qui lui est annexé.

II. - Lorsque le salarié en astreinte est amené à intervenir pour réaliser un travail au service de l'entreprise, la durée de son intervention, temps de trajet inclus, est décomptée comme du travail effectif et rémunérée comme telle.

5.6 - Heures supplémentaires

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

5.6.1- Accomplissement des heures supplémentaires

A- Délai de prévenance

Sauf circonstances exceptionnelles et imprévues liées aux aléas d'une prestation ou d'une opération ou à une circonstance entraînant l'impossibilité d'achever le travail sans dépasser la durée légale ou contractuelle applicable au salarié, l'employeur qui entend faire accomplir à son salarié des heures en dépassement de ladite durée veille à l'en informer au moins 48 heures avant.

B- Modalités de décompte

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Seul le temps de travail effectif, ou assimilé comme tel, est pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires est par principe réalisé en fin de semaine civile, quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié. Par exception, le décompte des heures supplémentaires est effectué en fin d'année lorsque le temps de travail est annualisé en application du B de l'article 5.7.2 ou lorsqu'une convention individuelle de forfait annuel en heures a été conclue avec le salarié en application du B de l'article 5.7.3.

Le comptage des heures supplémentaires est effectué à la demi-heure près, le cas échéant en arrondissant à la demi-heure supérieure.

C- Contingent annuel

Les heures supplémentaires sont décomptées dans le cadre d'un contingent annuel. Ce contingent ne constitue pas une limite absolue mais un seuil au-delà duquel toute heure supplémentaire ne peut être accomplie qu'avec l'accord écrit du salarié précisant la durée de son application, moyennant une contrepartie supplémentaire prenant obligatoirement la forme d'un repos, conformément à l'article 5.6.3, et après avis du comité social et économique lorsqu'il existe.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé pour chaque salarié à 230 heures, le décompte s'effectuant dès la première heure supplémentaire.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel :

1° Les heures supplémentaires ayant donné lieu à compensation intégrale sous la forme d'un repos équivalant à la durée travaillée augmentée de la majoration prévue à l'article 5.6.2 ;

2° Les heures supplémentaires générées par la récupération d'heures perdues, c'est-à-dire par (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «Les heures supplémentaires générées par la récupération d'heures perdues, c'est-à-dire par» sont remplacés par les termes «La récupération d'heures perdues, c'est-à-dire») le déplacement exceptionnel d'heures de travail habituelles qui n'ont pas pu être accomplies pour l'une des causes visées à l'article L. 3121-50 du Code du travail «et qui, à ce titre, ne génère pas d'heures supplémentaires» (Termes ajoutés par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) ;

3° Les heures supplémentaires générées par l'accomplissement de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ;

4° Les heures supplémentaires générées par l'accomplissement de la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures.

5.6.2- Contrepartie à l'accomplissement d'heures supplémentaires sans dépassement du contingent

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une contrepartie prenant par principe la forme d'une rémunération majorée. Toutefois, si le salarié et l'employeur le souhaitent, un repos équivalent peut se substituer intégralement ou en partie à la rémunération majorée desdites heures supplémentaires.

A- Contrepartie en rémunération majorée

À défaut pour les parties d'avoir convenu d'une contrepartie équivalente en repos compensateur, toute heure supplé-

mentaire accomplie dans le cadre du contingent annuel est rémunérée à un taux majoré déterminé comme suit :

— 25 % de la 36^e heure jusqu'à la 43^e heure ;

— 50 % à compter de la 44^e heure.

B- Contrepartie en repos compensateur

Avec l'accord du salarié et sous réserve de l'absence d'opposition du comité social et économique lorsqu'il existe, la rémunération majorée des heures supplémentaires peut être remplacée en tout ou partie par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent. À défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration prévaut.

La durée du repos compensateur est déterminée comme suit :

Portée du repos compensateur	Durée du repos compensateur (par heure supplémentaire accomplie)
Le repos compensateur remplace intégralement le paiement de l'heure supplémentaire et de sa majoration	1 heure augmentée du taux de majoration mentionné au A du présent article
Le repos compensateur remplace uniquement le paiement de l'heure supplémentaire, un complément de salaire étant versé au titre de la majoration	1 heure
Le repos compensateur remplace uniquement la majoration, un complément de salaire étant versé pour le paiement de l'heure travaillée	Un pourcentage d'heure correspondant au taux de majoration mentionné au A du présent article

Le droit à repos compensateur est réputé ouvert dès qu'il atteint 7 heures. Le repos est pris dans un délai de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert. La prise des jours de repos se fait par journées entières ou demi-journées. Elle ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

La moitié des jours de repos sont pris sur des périodes déterminées par l'employeur qui en informe le salarié au moins 2 semaines à l'avance. L'autre moitié est prise sur des périodes librement déterminées par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée. La durée du repos ne constitue pas du temps de travail effectif.

Les heures supplémentaires dont le paiement et la majoration sont remplacés intégralement par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné au C de l'article 5.6.1.

L'information du salarié sur ses droits est assurée au moyen d'une mention figurant sur le bulletin de paye ou sur un document qui lui est annexé.

5.6.3- Contrepartie à l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne obligatoirement lieu :

1^o À l'une des contreparties prévues à l'article 5.6.2 ;

2^o À une contrepartie supplémentaire prenant la forme d'un repos dont la durée est déterminée comme suit :

Effectif de l'entreprise	Durée du repos obligatoire (par heure supplémentaire dépassant le contingent)
Jusqu'à 20 salariés	30 minutes
Plus de 20 salariés	1 heure

Le droit à repos est réputé ouvert dès qu'il atteint 7 heures. Le repos est pris dans un délai de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert. La prise des jours de repos se fait par journées entières ou demi-journées. Elle ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

La moitié des jours de repos sont pris sur des périodes déterminées par l'employeur qui en informe le salarié au moins 2 semaines à l'avance. L'autre moitié est prise sur des périodes librement déterminées par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance. L'absence de demande de prise de repos ne peut entraîner la perte du droit au repos.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée. Les heures de repos prises en application du 2^o sont assimilées à du temps de travail effectif.

Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel et dont la fin de contrat intervient avant l'échéance des 6 mois de prise du repos, peut demander à l'employeur de convertir ses droits au repos en indemnité. Lorsque le crédit de 7 heures de repos n'est pas atteint, le repos est de droit remplacé au terme du contrat par une indemnité équivalente.

5.7 - Organisation du temps de travail des salariés permanents

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

Les dispositions de la présente section sont directement applicables dans les entreprises, à l'exception des salariés liés par un CDD d'usage, sous réserve de l'information et de la consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

5.7.1- Horaire collectif

Le travail s'effectue, par principe, dans le cadre d'un horaire appliqué uniformément à l'ensemble du personnel (ou à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés) dont l'activité et les clauses du contrat de travail sont compatibles avec le respect d'un horaire fixe à portée générale.

L'horaire collectif est fixé par l'employeur de manière homogène au sein de chaque établissement, service, équipe ou catégorie de salariés, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée en faisant apparaître les temps de pause, ainsi que la répartition des jours travaillés au cours de la semaine. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet. Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Il est transmis à l'inspection du travail.

Lorsque l'horaire collectif est fixé sur la base d'une durée collective hebdomadaire de travail correspondant à la durée légale de 35 heures, sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectif effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur au-delà de l'horaire collectif.

Ne sont pas soumis à l'horaire collectif :

— Les salariés qui exécutent leur travail sur les lieux de prestation ou d'opération, leur amplitude de travail étant directement liée à la prestation ou à l'opération elle-même, donc par nature aléatoire et incompatible avec un horaire collectif fixe ;

— Les salariés qui relèvent de l'un des régimes de forfait prévus à l'article 5.7.3 ;

— Les salariés employés à temps partiel ;

— Les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés leur permettant de choisir leurs heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées.

Le contrôle individuel du temps de travail des salariés non soumis à un horaire collectif s'effectue par le biais d'un décompte faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ (ou par tout autre moyen équivalent) et devant faire l'objet d'un émargement ou d'une validation par l'employeur.

5.7.2- Modalités particulières d'organisation collective du temps de travail

Dans le cadre de l'organisation collective du travail, l'employeur peut, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau de chacun de ses établissements, services, ateliers ou équipes, recourir aux dispositifs alternatifs suivants, après consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

A- Fixation de la durée collective de travail au-delà de la durée légale

1° Modalités d'augmentation de la durée collective de travail

Par décision de l'employeur, la durée collective hebdomadaire de travail peut être portée à un niveau supérieur à la durée légale du travail, dans la limite de 39 heures hebdomadaires, moyennant une majoration de salaire ou l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Cette augmentation impliquant un recours systématique à des heures supplémentaires, elle constitue une modification

du contrat de travail des salariés présents dans l'entreprise au moment de sa mise en place. L'employeur ne peut donc appliquer la nouvelle durée collective à ces salariés qu'après signature par les deux parties d'un avenant écrit au contrat de travail par lequel le salarié donne son accord exprès à l'augmentation de sa durée de travail.

Pour les besoins de l'entreprise ou du service, l'employeur reste libre, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de solliciter occasionnellement de la part du salarié l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de la nouvelle durée collective hebdomadaire applicable. Ces heures supplémentaires occasionnelles ne relèvent pas du présent article et sont traitées conformément aux dispositions de l'article 5.6 de la présente convention.

2° Choix d'une contrepartie financière en majoration de salaire

La mise en place de la nouvelle durée collective de travail impliquant l'accomplissement d'heures supplémentaires, elle ouvre droit pour les salariés concernés à une rémunération à un taux majoré conformément au A de l'article 5.6.2.

Ces heures supplémentaires étant ritualisées, il peut être convenu d'inclure forfaitairement leur rémunération majorée dans la rémunération mensuelle du salarié, dans le respect des règles prévues au A de l'article 5.7.3. La conclusion d'une convention individuelle de forfait dans ces conditions ne fait pas obstacle à ce que le salarié soit considéré comme soumis à la durée collective de travail.

Les heures supplémentaires accomplies s'imputent sur le contingent annuel visé au C de l'article 5.6.1.

3° Choix d'une contrepartie en repos par l'attribution de jours de récupération

En contrepartie des heures supplémentaires ritualisées dans le cadre de la nouvelle durée collective de travail applicable dans l'entreprise, l'employeur peut attribuer un repos compensateur équivalent se substituant intégralement au paiement des heures supplémentaires accomplies et des majorations afférentes. Dans ce cas, les heures supplémentaires accomplies ne s'imputent pas sur le contingent annuel visé au C de l'article 5.6.1.

Le repos compensateur est calculé en tenant compte du nombre d'heures supplémentaires effectuées et de la majoration à laquelle il se substitue. Le salarié bénéficie donc d'au moins 1 h 15 de repos compensateur pour chaque heure supplémentaire effectuée dans le cadre de la durée collective hebdomadaire de travail.

Compte tenu de la nécessité de mettre à la disposition des entreprises de la branche, majoritairement constituées de petites et moyennes entreprises, un dispositif accessible et simple dans sa mise en œuvre, il est convenu entre les partenaires sociaux de proposer un système facultatif de calcul forfaitaire du nombre de JRTT qui n'est pas susceptible d'être moins favorable au salarié qu'un décompte au réel. Aussi, à moins que l'employeur établisse des modalités de calcul différentes dans le respect du principe établi à l'alinéa précédent, le nombre de JRTT dont bénéficie le salarié peut être déterminé comme suit :

Durée collective hebdomadaire	Nombre de JRTT par année complète	Nombre de JRTT par mois complet
36 heures	6	0,5
37 heures	12	1
38 heures	18	1,5
39 heures	24	2

Le nombre de JRTT indiqué ci-dessus est calculé en partant de l'hypothèse que le salarié accomplit systématiquement chaque semaine le même nombre d'heures supplémentaires. Toutefois, lorsque le salarié est absent au moins un jour au cours d'une semaine (hors congés payés, JRTT et jours fériés), la diminution du temps de travail du salarié induite par cette absence entraîne mécaniquement l'absence d'heure supplémentaire accomplie au titre de ladite semaine. Les droits à JRTT du salarié doivent donc être recalculés pour neutraliser les JRTT de chaque semaine ayant donné lieu à une journée d'absence, comme suit :

Durée collective hebdomadaire	Réduction forfaitaire du nombre de JRTT (par semaine comptant au moins 1 jour d'absence)
36 heures	0,12
37 heures	0,25
38 heures	0,38
39 heures	0,51

Entraînent l'application de la réduction forfaitaire les absences suivantes, notamment :

- Les absences pour maladie ou accident ;
- Les congés pour événements familiaux ;
- Les autorisations d'absence sans perte de rémunération ;
- Les absences sans solde.

Lorsque le nombre de JRTT restant au salarié n'est pas un nombre entier, les dixièmes ou centièmes de JRTT restant sont traités comme suit :

- Le salarié bénéficie d'1 demi-journée de RTT si le reliquat de JRTT est inférieur ou égal à 0,5 ;
- Le salarié bénéficie d'1 jour entier de RTT si le reliquat de JRTT est supérieur à 0,5.

Le salarié qui est absent au moins un jour chaque semaine du mois ou de l'année ne bénéficie pas de JRTT au titre de cette même période.

4° Modalités de prise des jours de récupération

La prise de JRTT ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

L'employeur décide si les JRTT sont acquis mensuellement ou annuellement. Dans le cas d'une mensualisation, le salarié acquiert dès le 1^{er} jour du mois l'ensemble des JRTT auxquels il a théoriquement droit au titre du mois considéré. Dans le cas d'une annualisation, le salarié acquiert dès le 1^{er} janvier l'ensemble des JRTT auxquels il a théoriquement droit au titre de l'année considérée.

En cas d'absence du salarié au cours de la période considérée, si le salarié a pris par anticipation plus de JRTT que le nombre auquel il a effectivement droit après application des réductions de JRTT découlant de ses absences, le surplus de JRTT pris par le salarié peut être déduit de ses droits futurs.

La moitié des JRTT acquis par le salarié sont pris sur des périodes déterminées par l'employeur qui en informe le salarié au moins deux semaines à l'avance. L'autre moitié est prise sur des périodes librement déterminées par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance.

À défaut de mise en place d'un compte épargne temps, les JRTT sont pris avant le 31 décembre de l'année de leur acquisition. Au cas où l'employeur n'aurait pas pu fixer la totalité des JRTT laissés à son initiative avant le 31 décembre, le solde de ces jours devra impérativement être pris avant le 31 mars de l'année suivante.

B- Annualisation du temps de travail

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier la durée collective de travail au cours d'une année civile, de telle sorte que les heures de travail accomplies tantôt au-delà de 35 h et tantôt en deçà se compensent arithmétiquement en totalité ou en partie en fin d'année.

Le recours à l'annualisation permet aux entreprises relevant de la présente convention de répondre aux impératifs de l'activité dans un secteur marqué par l'imprévisibilité et la forte variation des charges de travail.

1° Mise en place

L'annualisation peut être mise en place au niveau de l'ensemble de l'entreprise, de l'un de ses établissements ou bien seulement à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés constituant une unité cohérente dans l'organisation du travail. Ne sont toutefois pas éligibles au dispositif d'annualisation les salariés dont le contrat est d'une durée inférieure à 3 mois.

L'annualisation ne peut être mise en place qu'après consultation préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe.

La mise en place de l'annualisation ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de procéder à un avenant au contrat de ces salariés. Le présent dispositif d'annualisation ne s'applique ni aux salariés à temps partiel ni aux intérimaires.

2° Période de référence

La période de référence est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre. Lors de la première année de mise en œuvre, la période de référence inférieure peut exceptionnellement débuter à une autre date que le 1^{er} janvier.

3° Variations de la durée hebdomadaire de travail au cours de la période

La durée de travail peut varier d'une semaine à l'autre au cours de la période de référence, dans les limites suivantes :

- La variation de la durée de travail doit se faire dans le respect d'un plafond en période de haute activité fixé à 46 heures de travail effectif. Toutefois, exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire plafond peut être dépassé afin d'achever un travail urgent ou achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent ;

— Au début de chaque année, l'employeur consulte le comité social et économique, lorsqu'il existe, et informe individuellement chaque salarié sur la répartition prévisionnelle, semaine par semaine ou mois par mois, du volume annuel d'heures de travail, étant précisé que la durée légale du travail, seuil de déclenchement des heures supplémentaires, correspond par principe à 1 607 heures sur l'année ;

— Chaque fois qu'un nouvel horaire collectif de travail est instauré, celui-ci fait l'objet d'une information préalable des salariés par tout moyen, au moins 1 semaine avant son entrée en vigueur, sauf circonstances exceptionnelles. Le nouvel horaire est affiché dans l'entreprise et communiqué à l'inspection du travail ;

— La variation d'activité n'impacte pas la rémunération des salariés. Pour ce faire, la rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée annuelle de travail prévue au contrat du salarié de façon à rendre indolore le passage d'une période de haute activité à une période de basse activité.

— L'employeur remet chaque année au comité social et économique, lorsqu'il existe, un bilan sur la mise en œuvre du dispositif lors de la période écoulée.

4° Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence, c'est-à-dire au 31 décembre de chaque année.

— Si les heures accomplies en période de haute activité ont été exactement compensées en période de basse activité, le salarié a exactement travaillé 1 607 heures et il n'y a pas lieu de régulariser sa rémunération.

— Si les heures accomplies en période de haute activité n'ont pas été intégralement compensées en période de basse activité, toutes les heures accomplies au-delà de 1 607 heures constituent des heures supplémentaires.

— Si les heures accomplies en période de haute activité ont été surcompensées en période de basse activité, le salarié conserve le bénéfice du salaire perçu ou à percevoir bien que sa rémunération mensuelle ait été calculée sur la base du lissage d'une durée annuelle de travail qui n'a pas été atteinte.

Par exception, les heures de travail accomplies en dépassement du plafond de 46 heures mentionné au 3° sont traitées d'emblée comme des heures supplémentaires majorées de 50 % pour lesquelles une contrepartie est due au titre du mois au cours duquel elles sont accomplies.

Certaines situations peuvent cependant nécessiter de recalculer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires :

— Si l'annualisation a été mise en place en cours d'année, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires correspond à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de mise en œuvre du dispositif ;

— Si un salarié intègre les effectifs en cours d'année, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires correspond à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de présence du salarié dans les effectifs au cours de l'année ;

— Si un salarié quitte les effectifs en cours d'année, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires correspond à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de présence du salarié dans les effectifs au cours de l'année. Le calcul des heures supplémentaires intervient à la fin de son contrat et non en fin d'année. Si le nombre d'heures de travail effectuées par ce salarié est inférieur au nombre d'heures rémunérées en application du lissage, le trop perçu par le salarié peut être récupéré par l'employeur par compensation avec les sommes dues par ce dernier dans le cadre du solde de tout compte ;

— Si un salarié fait l'objet d'une absence pour maladie ou pour maternité, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est réduit du nombre réel d'heures qui n'ont pas été effectuées du fait de l'absence. Toute absence qui n'a pas à être rémunérée intégralement par l'employeur peut donner lieu à réduction du salaire mensuel, à due proportion.

En cas d'absence assimilée à du travail effectif (hors congés payés), le temps non travaillé est valorisé, pour le calcul des heures supplémentaires en fin de période, sur la base du nombre réel d'heures qui auraient été travaillées si le salarié avait été présent.

5° Contrepartie des heures supplémentaires

Par principe, les heures supplémentaires sont rémunérées à taux majoré conformément au A de l'article 5.6.2 de la présente convention. Pour déterminer le taux de majoration applicable auxdites heures supplémentaires, il est calculé le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation, en divisant le nombre d'heures de travail effectif accomplies au-delà de 1 607 heures, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées pendant ladite période, par le nombre de semaines travaillées.

Le paiement majoré des heures peut être intégralement remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Par ailleurs, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel mentionné au C de l'article 5.6.1 ouvre droit à une contrepartie obligatoire supplémentaire sous forme de repos. Les heures

de repos viennent en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante.

5.7.3- Modalités particulières d'organisation individuelle du temps de travail

La mise en place des conventions de forfait prévues dans la présente sous-section ne dispense pas l'employeur de maintenir un décompte individuel du temps de travail effectif du salarié concerné, notamment pour contrôler les éventuels dépassements de forfait ou le respect des temps de repos.

En vue de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, sur les conditions de travail et sur l'emploi, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations portant sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés dans la base de données économiques sociales et environnementales.

A- Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Lorsque l'horaire de travail d'un salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il est possible de prévoir, dans son contrat de travail ou dans un avenant, une convention individuelle de forfait conférant une valeur contractuelle aux heures supplémentaires à accomplir chaque semaine ou chaque mois et incluant forfaitairement leur rémunération dans la rémunération mensuelle desdits salariés. Le recours à ladite convention de forfait est exclu pour les salariés employés dans le cadre d'un CDD d'usage.

La convention de forfait mentionne obligatoirement :

- Le nombre total d'heures incluses dans le forfait, exprimé sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Les heures supplémentaires incluses dans le forfait s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu au C de l'article 5.6.1 de la présente convention collective ;

- La rémunération mensuelle du salarié incluant la rémunération majorée des heures supplémentaires prévues dans le forfait. 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 supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées à la présente convention collective.

Dans le cas où le temps de travail effectif du salarié est inférieur au nombre d'heures prévues dans le forfait, le salaire forfaitairement convenu doit être maintenu.

En revanche, les heures supplémentaires accomplies avec l'accord de l'employeur au-delà du forfait sont rémunérées en sus du salaire forfaitairement convenu et font l'objet d'une contrepartie conformément à l'article 5.6.2 de la présente convention collective.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur obligatoire lorsque l'accomplissement des heures supplémentaires incluses dans le forfait conduit à dépasser le contingent annuel mentionné au C de l'article 5.6.1 de la présente convention collective.

B- Forfait en heures sur une base annuelle

1° (d'origine) Salariés éligibles au forfait annuel en heures

Sous réserve qu'ils soient liés par un contrat à durée indéterminée ou par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins 3 mois, les dispositions du présent B sont applicables aux salariés suivants :

- Les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- Les salariés, cadres ou non-cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ne satisfont pas à la condition d'autonomie les salariés soumis à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés ou ne laissant aucun choix dans la prise des temps de repos.

1° (nouveau) (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) Salariés éligibles au forfait annuel en heures

Sous réserve qu'ils soient liés par un contrat à durée indéterminée ou par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins 3 mois, les dispositions du présent article sont applicables aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Le salarié est positionné sur un niveau de classification conventionnelle supérieur ou égal à 4 ;*

- Le salarié assume la responsabilité pleine et entière de l'organisation du travail et du temps consacré à l'accomplissement des tâches confiées ;*

- Le salarié exerce une fonction impliquant des déplacements fréquents à l'extérieur de l'entreprise ou en lien avec l'exploitation, ce qui inclut notamment les personnels dont la présence peut être nécessaire sur les lieux de prestation dont la durée peut difficilement être prédéterminée par l'employeur ainsi que les personnels commerciaux. Lorsque cette condition n'est pas remplie, l'employeur doit justifier dans la convention individuelle de forfait des rai-*

sons pour lesquelles la durée de travail du salarié ne peut être prédéterminée ou, s'il est cadre, des raisons pour lesquelles la fonction exercée le conduit à déroger à l'horaire collectif.

Pour l'appréciation de ces conditions, ne peuvent être considérés comme ayant la responsabilité de l'organisation de leur emploi du temps les salariés soumis à un planning d'intervention contraignant imposant des horaires prédéterminés et ne laissant aucun choix dans la prise des temps de repos.

En revanche, peuvent être regardés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés seulement soumis à des demi-journées ou journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de l'entreprise et qui, en dehors de ces contraintes, restent libres d'organiser leur journée de travail et de déterminer leur planning d'intervention au cours de ladite journée.

2° Objet et contenu de la convention individuelle de forfait annuel en heures

Il est possible de prévoir dans le contrat de travail des salariés éligibles ou par avenant à celui-ci une convention individuelle forfaitisant leur durée du travail en heures sur l'année civile. Le cas échéant, la rémunération fixée intègre forfaitairement les majorations dues au titre des heures comprises dans le forfait au-delà de la durée légale du travail.

La convention de forfait mentionne obligatoirement :

— Le nombre total d'heures de travail incluses dans le forfait annuel, étant précisé que celui-ci est par principe de 1 607 heures, soit l'équivalent d'un temps plein, pour une année complète d'activité et pour les salariés justifiant de droits complets aux congés payés, mais l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord décider de fixer un nombre supérieur dans la limite maximale de 1 787 heures. Le forfait ne peut intégrer plus de 180 heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu au C de l'article 5.6.1 de la présente convention collective.

— La rémunération mensuelle du salarié, laquelle doit inclure la rémunération majorée des heures supplémentaires prévues dans le forfait. 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 supplémentaires étaient rémunérées aux conditions de majoration visées au A de l'article 5.6.2 de la présente convention collective. Pour déterminer ledit taux de majoration, il est calculé le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires à effectuer au cours de l'année. La rémunération du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu indépendamment, le cas échéant, de la variation du nombre d'heures de travail effectif d'un mois à l'autre.

3° Mise en œuvre du forfait annuel en heures

Chaque année, le salarié est par principe tenu de travailler le nombre d'heures indiqué dans la convention de forfait. Certaines situations peuvent cependant nécessiter de recalculer le nombre d'heures incluses dans le forfait :

— Lorsque le salarié intègre ou quitte les effectifs de l'entreprise en cours d'année ou lorsque le passage en forfait heures annuel est effectué en cours d'année, le nombre d'heures comprises dans le forfait est réduit prorata temporis. En revanche, la rémunération mensuelle prévue dans la convention individuelle de forfait est maintenue.

— Lorsque les droits à congés payés du salarié sont inférieurs à 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables, le nombre d'heures comprises dans le forfait peut être augmenté de 7 h par jour de congé non acquis. Il est toutefois possible de convenir que lesdits congés peuvent être pris par anticipation ;

— Lorsque l'absence du salarié n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (par exemple si celui-ci est en arrêt maladie), le nombre d'heures incluses dans le forfait est réduit de 7 h par jour d'absence. Lorsque l'absence n'a pas à être rémunérée intégralement par l'employeur, elle peut donner lieu à retenue sur le salaire mensuel forfaitairement convenu.

Par accord entre l'employeur et le salarié établi par écrit, les parties peuvent convenir d'un dépassement du nombre d'heures supplémentaires inclus dans le forfait, y compris au-delà du plafond de 1 787 heures, dans le respect des règles relatives aux durées maximales de travail. Le cas échéant, les heures accomplies au-delà du forfait sont rémunérées en sus du salaire forfaitairement convenu et font l'objet d'une contrepartie conformément à l'article 5.6.2 de la présente convention collective. L'accord entre l'employeur et le salarié est ponctuel, il n'a pas pour effet de modifier durablement le nombre d'heures incluses dans le forfait.

C- Forfait en jours

1° (d'origine) Salariés éligibles au forfait jours

Les dispositions du présent C sont applicables aux salariés suivants :

— Les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

— Les salariés, cadres ou non-cadres, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont

confiées.

Pour l'appréciation de ces conditions, ne peuvent être considérés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés soumis à un planning d'intervention contraignant imposant des horaires prédéterminés et ne laissant aucun choix dans la prise des temps de repos.

En revanche, peuvent être regardés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés seulement soumis à des demi-journées ou journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de l'entreprise et qui, en dehors de ces contraintes, restent libres d'organiser leur journée de travail et de déterminer leur planning d'intervention au cours de ladite journée.

1° (nouveau) (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) Salariés éligibles au forfait jours

Sous réserve qu'ils soient liés par un contrat à durée indéterminée ou par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins 3 mois, les dispositions du présent article sont applicables aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Le salarié est positionné sur un niveau de classification conventionnelle supérieur ou égal à 4 ;*
- Le salarié assume la responsabilité pleine et entière de l'organisation du travail et du temps consacré à l'accomplissement des tâches confiées ;*
- Le salarié exerce une fonction impliquant des déplacements fréquents à l'extérieur de l'entreprise ou en lien avec l'exploitation, ce qui inclut notamment les personnels dont la présence peut être nécessaire sur les lieux de prestation dont la durée peut difficilement être prédéterminée par l'employeur ainsi que les personnels commerciaux. Lorsque cette condition n'est pas remplie, l'employeur doit justifier dans la convention individuelle de forfait des raisons pour lesquelles la durée de travail du salarié ne peut être prédéterminée ou, s'il est cadre, des raisons pour lesquelles la fonction exercée le conduit à déroger à l'horaire collectif.*

Pour l'appréciation de ces conditions, ne peuvent être considérés comme ayant la responsabilité de l'organisation de leur emploi du temps les salariés soumis à un planning d'intervention contraignant imposant des horaires prédéterminés et ne laissant aucun choix dans la prise des temps de repos.

En revanche, peuvent être regardés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés seulement soumis à des demi-journées ou journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de l'entreprise et qui, en dehors de ces contraintes, restent libres d'organiser leur journée de travail et de déterminer leur planning d'intervention au cours de ladite journée.

2° Objet et contenu de la convention individuelle de forfait jours

Il est possible de prévoir dans le contrat de travail des salariés éligibles ou par avenant à celui-ci une convention individuelle forfaitisant leur durée du travail en jours sur l'année civile. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux règles relatives aux heures supplémentaires, à la durée maximale quotidienne prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail et aux durées maximales hebdomadaires prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail.

La convention de forfait mentionne obligatoirement :

- Les caractéristiques de la fonction permettant d'apprécier l'éligibilité du salarié au forfait annuel en jours conformément aux conditions visées au 1° du présent article ;
- Le nombre total de jours de travail inclus dans le forfait annuel, étant précisé que celui-ci est fixé par principe à 218 jours pour une année complète d'activité et pour les salariés justifiant de droits complets aux congés payés. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir de réduire contractuellement ce nombre de jours en mentionnant dans la convention un nombre inférieur ;
- La rémunération mensuelle du salarié, laquelle ne peut être inférieure au salaire minimum brut de base de sa catégorie majoré de 20 %, sans pouvoir être inférieure au salaire mensuel minimum brut de base du niveau 4 majoré de 20 %. Cette rémunération est forfaitaire et indépendante de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois à l'autre. Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre ;
- Le taux de majoration applicable, le cas échéant, à la rémunération des jours de travail supplémentaires accomplis lorsque le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions prévues au 6° du présent article, étant précisé que ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

3° Mise en œuvre du forfait jours

Chaque année, le salarié est par principe tenu de travailler le nombre de jours indiqué dans la convention de forfait. Chaque journée de travail effectif (ou chaque journée assimilée comme telle) supérieure à 4 heures est décomptée du forfait à hauteur d'1 jour. Lorsque la durée quotidienne de travail effectif du salarié est inférieure ou égale à 4 heures, il n'est décompté qu'une demi-journée du forfait annuel.

Certaines situations peuvent cependant nécessiter de recalculer le nombre de jours inclus dans le forfait :

— Lorsque les droits à congés payés du salarié sont inférieurs à 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables, le nombre de jours compris dans le forfait peut être augmenté du nombre de jours de congés payés qui n'ont pas été acquis. Il est toutefois possible de convenir que lesdits congés peuvent être pris par anticipation en déduction des droits futurs ;

— Lorsque le salarié intègre ou quitte les effectifs de l'entreprise en cours d'année ou lorsque le passage en forfait jours est effectué en cours d'année, le nombre de jours compris dans le forfait est réduit prorata temporis, selon le rapport entre les jours calendaires de présence dans les effectifs et ceux de l'année;

— Lorsque l'absence du salarié n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (par exemple si celui-ci est en arrêt maladie), le nombre de jours inclus dans le forfait est réduit à due concurrence. Lorsque l'absence n'a pas à être rémunérée intégralement par l'employeur, elle peut donner lieu à retenue sur salaire au regard de la valeur d'une journée de travail du salarié. Cette valeur est calculée en divisant le salaire annuel du salarié par le nombre de jours indiqué dans la convention individuelle de forfait.

L'employeur ne peut demander au salarié de travailler au-delà du nombre de jours inclus dans le forfait (le cas échéant recalculé), sauf avec son accord exprès. Chaque jour de travail supplémentaire accompli au-delà du forfait, avec l'accord du salarié, entraîne l'application des règles prévues au 6° du présent article.

4° Calcul des jours de repos du salarié en forfait jours

Le salarié bénéficie des congés payés annuels, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux. Il bénéficie également d'un nombre de jours de repos supplémentaires. Ces derniers sont fonction du nombre de jours ouvrés fériés que compte l'année : plus le nombre de jours ouvrés fériés est élevé, plus le nombre de jours de repos supplémentaires dont bénéficie le salarié diminue.

Aussi, pour déterminer le nombre exact de jours de repos supplémentaires à accorder au salarié, il convient de calculer le nombre de jours ouvrés fériés dans l'année considérée et de se référer au tableau suivant pour une année complète de présence et dans l'hypothèse où le nombre de jours inclus dans le forfait est de 218 jours :

Nombre de jours ouvrés fériés dans l'année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Nombre de jours de repos	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7

Lors des années bissextiles, le nombre de jours de repos est augmenté d'une journée.

Toutefois, le nombre de jours de repos accordé est fonction du nombre jours de travail effectif accomplis par le salarié dans l'année. Aussi, certaines situations peuvent nécessiter de recalculer les droits aux jours de repos du salarié.

D'une part, en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, les droits aux jours de repos supplémentaires du salarié pour l'année en cours sont calculés en déduisant du nombre de jours calendaires de présence dans l'entreprise :

- Le nombre de jours inclus dans le forfait recalculé conformément au 3° du présent article ;
- Le nombre de jours de congés payés auxquels le salarié a droit ;
- Le nombre de jours non ouvrés au cours de la période de présence dans les effectifs ;
- Le nombre de jours ouvrés fériés au cours de la période de présence dans les effectifs.

D'autre part, les absences non assimilées à du temps de travail effectif sont susceptibles d'entraîner une réduction proportionnelle du nombre de jours de repos. Un jour de repos est déduit toutes les fois qu'un seuil déterminé de jours d'absence est atteint. Ce seuil est calculé en divisant le nombre de jours inclus dans le forfait (recalculé, le cas échéant) par le nombre de jours de repos auquel le salarié a droit au cours de l'année considérée. Ainsi, dans l'hypothèse où un salarié bénéficie théoriquement de 10 jours de repos pour l'ensemble de l'année pour un forfait de 218 jours, 22 jours d'absence au cours de l'année entraîneraient le retrait d'1 jour de repos et 44 jours d'absence entraîneraient le retrait de 2 jours de repos. Les jours de repos perdus sont réintégrés dans le forfait du salarié.

5° Prise des jours de repos par le salarié en forfait jours

La prise des jours de repos se fait par journées entières ou demi-journées. Elle ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

Le repos est pris avant le 31 décembre et dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance.

Si le salarié a pris par anticipation plus de jours de repos que le nombre auquel il a effectivement droit (par exemple en cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif), le surplus de jours de repos pris par le salarié peut être déduit de ses droits futurs.

6° Renonciation aux jours de repos par le salarié en forfait jours

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération à taux majoré des jours correspondants. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. La renonciation aux jours de repos ne doit toutefois pas conduire le salarié à travailler plus de 235 jours au titre d'une année complète et dans l'hypothèse où le salarié bénéficie de droits complets aux congés payés. Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard le 31 décembre de l'année considérée, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément de salaire est calculé en multipliant le nombre de jours auxquels le salarié a renoncé par la valeur d'une journée entière de travail du salarié majorée du taux fixé dans la convention individuelle de forfait. La valeur d'une journée entière de travail correspond au rapport entre le salaire annuel du salarié, d'une part, et le nombre de jours de travail inclus dans le forfait ainsi que les congés payés, d'autre part.

7° Suivi de la charge de travail du salarié en forfait jours

L'employeur s'assure régulièrement que les règles relatives aux temps de repos sont respectées et que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Pour ce faire, un document de suivi tenu régulièrement à jour détaille le nombre de jours travaillés, le nombre de jours ouvrés fériés, le nombre de jours de repos hebdomadaire, le nombre de congés payés et le nombre de jours de repos supplémentaires pris par le salarié. Ce document peut être réalisé sur tous supports. Il peut s'agir d'un système auto-déclaratif, à condition qu'un contrôle effectif soit opéré par le supérieur hiérarchique. L'employeur a l'obligation de conserver ce document pendant une durée d'au moins 3 ans après le terme de l'année civile concernée.

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie au moins une fois par an d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués les sujets suivants :

- L'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail qui en résulte pour le salarié et l'amplitude des journées de travail. Le supérieur hiérarchique s'assure, en s'appuyant notamment sur le document de suivi mentionné au deuxième alinéa, que la charge de travail du salarié ne fait pas obstacle à la prise des congés payés et des jours de repos supplémentaires. Il vérifie auprès du salarié que l'amplitude de ses journées de travail est compatible avec le respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Le salarié et le responsable hiérarchique évaluent, dans la mesure du possible, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail ;

- L'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle au regard des amplitudes journalières du salarié, de son usage des outils numériques en dehors des temps de - travail et, le cas échéant, des modalités d'organisation du télétravail. Le supérieur hiérarchique rappelle au salarié son droit à la déconnexion et les modalités d'exercice de ce droit ;

- La rémunération du salarié, notamment son caractère proportionné au regard des sujétions imposées au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent d'un commun accord des mesures de prévention et des solutions pour remédier aux éventuelles difficultés identifiées, lesquelles sont consignées dans un compte-rendu.

En complément de cet entretien, le supérieur hiérarchique propose régulièrement, a minima sur une base semestrielle, au salarié d'échanger sur sa charge de travail actuelle et prévisionnelle ainsi que sur l'amplitude de ses journées de travail. Si le salarié estime que sa charge de travail est raisonnable et convenablement répartie dans le temps, il lui est loisible de décliner la proposition d'entretien.

Le salarié alerte sans attendre son responsable hiérarchique en cas de difficultés rencontrées dans la prise effective de ses repos ou en cas de difficultés liées sa charge de travail. Il appartient à l'employeur informé de cette alerte de prendre sans délai des mesures adaptées permettant de préserver la santé du salarié. Le responsable hiérarchique organise un entretien dans les plus brefs délais afin d'analyser avec le salarié les difficultés rencontrées et mettre en œuvre des actions pour lui permettre de mieux maîtriser sa charge de travail et lui garantir des repos effectifs. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien prévu au 3° alinéa du présent 7°.

8° Modalités d'exercice du droit à la déconnexion par le salarié en forfait jours

Le salarié en forfait jours bénéficie des garanties prévues à l'article 2.3.5 de la présente convention, relatif à la déconnexion.

En particulier pour les salariés en forfait jours, le bénéfice effectif du droit à la déconnexion est indispensable pour garantir le respect des durées minimales de repos. Pour ce faire, l'employeur doit rappeler aux salariés en forfait jours que le matériel de communication à distance mis à leur disposition ne doit pas être utilisé pendant les périodes de repos. Lorsque cela le nécessite notamment au regard de son obligation de sécurité, l'employeur organise des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques à destination prioritairement des salariés en forfait jours.

D- Forfait sans référence d'horaire

(Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : nouvel int. «D. - Contrat sans référence horaire»)

Les salariés cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération supérieure à 140 % du salaire minimum applicable aux salariés de catégorie 10 peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «une convention de forfait sans référence horaire» sont remplacés par les termes «un contrat de travail sans référence horaire»*).

Sont seuls concernés les cadres dirigeants classés «hors catégorie» et les cadres de catégorie 10 à qui sont confiées des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille.

Les salariés engagés sous CDD d'usage sont exclus du forfait sans référence d'horaires.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés, ne sont pas applicables aux cadres relevant d'un forfait sans référence d'horaires (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «forfait sans référence d'horaires» sont remplacés par les termes «contrat sans référence horaire»*) les règles du Code du travail et de la présente convention relatives à la durée du travail, aux temps de repos, aux jours fériés, aux astreintes et au travail de nuit.

5.8 - Travail de nuit

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

Levenement.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

Les entreprises au service de la création et de l'événement sont soumises à des contraintes horaires particulièrement fortes inhérentes au Spectacle ou à l'Évènement, notamment. De nombreuses manifestations sont organisées en soirée et se poursuivent pendant la nuit, rendant le recours au travail de nuit indispensable à la continuité de l'activité.

Toutefois, en raison des particularités de leur activité, les entreprises du secteur des propriétaires exploitants de cha-piteaux, tentes et structures (CTS) sont soumises à des règles dérogeant en partie à la présente section et définies en annexe III.

5.8.1- Horaires de nuit

Les entreprises de la branche sont susceptibles d'appliquer des horaires de nuit différents selon la nature de leurs prestations ou de leurs clients et selon l'âge du salarié, de l'apprenti ou du stagiaire.

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué au cours des périodes suivantes :

Activités concernés	Horaires de nuit		
	Travailleurs majeurs	Jeunes travailleurs de 16 à 18 ans	Jeunes travailleurs jusqu'à 16 ans
1° Prestations ou opérations réalisées dans le cadre d'une activité audiovisuelle, cinématographique ou de spectacle vivant (visées dans le cadre de la dérogation prévue à l'article L. 3122-3 du Code du travail)	De minuit à 7 h	De 22 h à minuit travail possible sous condition (article 5.8.2) Interdiction de travail après minuit et jusqu'à 6 h.	De 20 h à minuit travail possible sous condition (article 5.8.2) Interdiction de travail après minuit et jusqu'à 6 h.
2° Autres activités	De 22 h à 7 h	Travail interdit de 22 h à 6 h.	Travail interdit de 20 h à 6 h.

5.8.2- Travail de nuit occasionnel

A- Règles applicables aux travailleurs majeurs

L'employeur peut solliciter d'un travailleur majeur l'accomplissement occasionnel d'un travail au cours des horaires de nuit mentionnés à l'article 5.8.1. Le caractère occasionnel du travail de nuit s'apprécie au regard des seuils visés au A de l'article 5.8.3.

Toute heure de travail accomplie entre minuit et 6 h par un salarié travaillant occasionnellement la nuit est rémunérée avec une majoration de 25 %. Le cas échéant cette majoration peut se cumuler avec les majorations appli-

cables à l'indemnisation du temps de disponibilité (B de l'article 5.5.4) ou à la rémunération des heures supplémentaires (A de l'article 5.6.2) et au travail effectué durant les jours fériés (article 6.2).

B- Règles applicables aux jeunes travailleurs

Il n'est autorisé d'employer occasionnellement un jeune travailleur de moins de 18 ans au cours des horaires de nuit mentionnés à l'article 5.8.1 que dans les cas suivants :

1° En cas d'autorisation accordée annuellement par l'inspection du travail, uniquement jusqu'à minuit et pour les besoins d'une prestation ou opération réalisée dans le cadre d'un spectacle ;

2° En cas d'extrême urgence, lorsqu'aucun travailleur adulte n'est disponible et lorsque le jeune travailleur a au moins 16 ans, uniquement pour réaliser des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur lui est accordée dans un délai de trois semaines.

5.8.3- Travail de nuit régulier

L'employeur peut solliciter d'un travailleur majeur l'accomplissement régulier d'un travail au cours des horaires de nuit mentionnés à l'article 5.8.1, dans le respect des conditions fixées par le présent article.

A- Qualification de travailleur de nuit régulier

Est considéré comme travailleur de nuit régulier tout salarié remplissant l'une des conditions suivantes :

1° Le salarié accomplit, selon son horaire contractuel et au moins deux fois par semaine, 3 heures ou plus au cours des horaires de nuit ;

2° Le salarié accomplit 325 heures ou plus au cours des horaires de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

B- Obligations préalables à l'affectation d'un salarié à un travail de nuit régulier

1° (nouveau) (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) *Préalablement à la mise en place du travail de nuit régulier dans l'entreprise, l'employeur consulte le comité social et économique lorsqu'il existe. Chaque année, au moins une réunion du comité sociale et économique porte sur les conditions de travail de nuit. Lorsque l'entreprise est dépourvue de comité social et économique, les salariés ont la possibilité de saisir un ou plusieurs délégués de branche conformément à l'article 3.5 de la présente convention collective pour solliciter une aide, un accompagnement ou des informations sur le travail de nuit*

1° (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : devient «2°») Un salarié ne peut être tenu à un travail de nuit régulier sans son accord.

2° (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : devient «3°») Avant son affectation à un travail de nuit régulier, le salarié est soumis à un examen médical spécifique. Le médecin du travail analyse les conséquences du travail nocturne, procède à l'étude des conditions de travail et conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit régulier au regard notamment des contraintes de l'activité de l'entreprise.

3° (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : devient «4°») Avant l'affectation d'un travailleur de nuit régulier à une prestation ou opération nocturne, l'employeur prend en compte le temps de trajet séparant le domicile du lieu d'exécution de la prestation ou de l'opération. Il s'assure de l'existence d'un moyen de transport pour le salarié ou, à défaut, il organise son transport.

C- Durées maximales du travail applicables au travailleur de nuit régulier

Pour les travailleurs de nuit réguliers dont la présence est indispensable au bon déroulement des prestations ou opérations et à la continuité de l'activité, les durées maximales de travail sont fixées comme suit :

1° La durée maximale quotidienne du travail est fixée à 12 heures de temps de travail effectif. Toutes les fois que la durée quotidienne du travail de ces salariés dépasse 8 heures, l'employeur leur accorde un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement qui s'ajoute aux temps de repos dont le salarié bénéficie par ailleurs. Ce repos supplémentaire est pris au terme de la prestation ou de l'opération ayant nécessité le dépassement. Lorsque cela n'est pas possible, le repos est pris dans les meilleurs délais.

2° La durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit réguliers, calculée sur une période glissante de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures.

Pour les autres travailleurs de nuit réguliers, la durée maximale quotidienne du travail est fixée à 8 heures et la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail à 40 heures.

D- Temps de pause - du travailleur de nuit régulier

Par dérogation aux règles de droit commun, le travailleur de nuit régulier bénéficie d'un temps de pause non rémunéré et non fractionnable d'au moins 30 minutes par période de 6 heures.

«Lorsque le travail de nuit est exécuté dans un lieu inhabituel, l'employeur s'assure qu'est mis à disposition un espace de repos permettant, notamment, de prendre un repas.» (Phrase ajoutée par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu)

E- Contreparties au travail de nuit régulier

Les travailleurs de nuit réguliers bénéficient :

1° De deux journées de repos toutes les 375 heures de travail effectif accomplies pendant les horaires de nuit. Afin de préserver la santé du travailleur de nuit, ce repos ne peut être pris sous forme de demi-journée.

2° D'une majoration d'au moins 25 % du salaire versé en rémunération des heures de travail accomplies entre minuit et 6 h. Le cas échéant cette majoration peut se cumuler avec les majorations applicables à l'indemnisation du temps de disponibilité (B de l'article 5.5.4) ou à la rémunération des heures supplémentaires (A de l'article 5.6.2) et au travail effectué durant les jours fériés (article 6.2).

F- Santé du travailleur de nuit régulier

Les travailleurs de nuit bénéficient de modalités de suivi médical déterminées dans le cadre d'un protocole élaboré par le médecin du travail. Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit a notamment pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale. Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

Les salariés *qui justifient d'une ancienneté de 10 ans (Termes exclus de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars)* dans un travail de nuit peuvent demander à retourner définitivement à un régime de travail de jour, à partir de 55 ans ou dès 50 ans s'ils peuvent se prévaloir de raisons médicales reconnues par le médecin du travail.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) À tout moment, le travailleur de nuit peut solliciter un entretien avec son employeur ou, le cas échéant, son supérieur hiérarchique pour échanger sur ses conditions de travail et sur l'articulation de sa vie professionnelle nocturne avec sa vie personnelle. Cet entretien doit lui être accordé dans un délai maximal de 15 jours calendaires. Lorsqu'il est parent isolé, lorsqu'il a la charge d'un enfant en situation de handicap ou lorsqu'il est proche aidant, le travailleur de nuit bénéficie, à sa demande, d'une adaptation de ses horaires de travail de nuit. Lorsqu'il peut se prévaloir de raisons médicales reconnues par le médecin du travail ou lorsqu'il est âgé d'au moins 55 ans, le travailleur de nuit peut demander à retourner définitivement à un régime de travail de jour.

G- Prise en compte des responsabilités familiales et sociales du travailleur de nuit régulier

Une attention particulière est portée à la répartition des horaires du travailleur de nuit régulier, dans l'objectif de faciliter l'articulation de son activité nocturne avec l'exercice d'éventuelles responsabilités familiales.

Avant d'affecter un travailleur de nuit régulier à une prestation ou opération nocturne, l'employeur tient compte de ses éventuelles obligations familiales impérieuses. *«L'employeur tient également compte des contraintes supplémentaires que le travail de nuit fait peser sur les trajets du salarié. À ce titre, lorsque le travail est réalisé sur un lieu inhabituel, qu'il se termine entre minuit et 7 heures et que le salarié n'est pas hébergé, l'employeur propose au salarié d'organiser son trajet de retour.»* (Phrases ajoutées par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu)

Par ailleurs, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que le travail de nuit régulier ne constitue pas un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats représentatifs du personnel.

H- Égalité professionnelle

La considération du sexe ne peut être retenue pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit régulier ni pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Le travail de nuit régulier ne peut, en aucun cas, constituer un motif de refus à l'accès à une action de formation. Lors de l'élaboration du plan de développement des compétences, l'employeur veille à ce que les travailleurs de nuit réguliers bénéficient d'un niveau d'accès à la formation professionnelle égal à celui des autres salariés. Il adapte l'objet et l'organisation des actions de formation aux spécificités du travail de nuit régulier. Le cas échéant, des modifications d'horaires peuvent être temporairement convenues pour permettre aux travailleurs de nuit réguliers de bénéficier de formations.

5.9 - Travail à temps partiel

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

5.9.1 (d'origine)- (Exclu de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars) Durées minimale et maximale de travail

Compte tenu des particularismes du secteur et la singularité de certaines situations, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17 h 30 hebdomadaires. Dans ce cadre, le salarié ne pourra en aucun cas travailler plus de 10 heures sur une même journée.

5.9.1 (nouveau)- (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) - Durées minimale de travail

Compte tenu des particularismes du secteur, la durée de travail contractuelle d'un salarié à temps partiel peut être inférieure à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures prévue à l'article L. 3123-27, sans pouvoir être inférieure à 17 h 30 hebdomadaires. Lorsque la durée de travail hebdomadaire du salarié est inférieure à 24 heures, le salarié bénéficie des garanties renforcées définies à l'article 5.9.2. Le présent article n'est toutefois pas applicable aux cas visés à l'article L. 3123-7 du Code du travail, notamment celui où une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités.

5.9.2 (d'origine)- Regroupement par demi-journées

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 h hebdomadaires sont regroupés par demi-journées dans la limite de 5 par semaine. La demi-journée est une période d'une amplitude de 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement dans la journée.

5.9.2 (nouveau)- (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) - Garanties spécifiques au temps partiel inférieur à 24 heures hebdomadaire

En dehors des cas où la durée minimale de travail hebdomadaire est écartée en application de l'article L. 3123-7 du Code du travail, les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire contractuelle de travail est inférieure à 24 heures bénéficient des garanties suivantes afin notamment de leur permettre de cumuler plusieurs activités :

1° Des horaires de travail précis doivent être contractualisés ;

2° Les heures de travail sont regroupées en journées ou demi-journées régulières et complètes, dans la limite de 5 demi-journées par semaine. Une demi-journée est une période de travail d'une amplitude d'au moins 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement dans la journée. Une journée de travail correspond à deux demi-journées. En dehors des éventuels temps de pause, les journées ou demi-journées de travail ne font pas l'objet d'interruption. Une demi-journée est considérée comme régulière lorsque l'horaire du salarié se reproduit à l'identique d'une semaine à l'autre et non d'un jour sur l'autre ;

3° Aucune heure complémentaire ne peut être effectuée sans l'accord du salarié.

5.9.3- (Supprimé par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) - Dérogations individuelles

Une durée de travail inférieure à celle fixée à l'article 5.9.1 peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié. Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence. L'employeur informe chaque année le comité social et économique, lorsqu'il existe, du nombre de demandes de dérogation individuelle.

5.9.3 (nouveau)- (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) - Heures complémentaires

I. - Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires au-delà de sa durée de travail contractuelle. Toutefois, en aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre une durée hebdomadaire de 35 heures. Un taux de majoration d'au moins 25 % doit être appliqué, dès la première heure, à la rémunération des heures complémentaires réalisées en application du II et celles réalisées dans le cadre d'un complément d'heures convenu par avenant en application du III.

II. - Sous réserve du cas prévu au 3° de l'article 5.9.2, la conclusion d'un avenant au contrat de travail pour augmenter temporairement la durée de travail hebdomadaire n'est pas obligatoire tant que le nombre d'heures complémentaires à réaliser ne dépasse pas 1/10^e de la durée de travail contractuelle ou une limite inférieure éventuellement fixée par le contrat de travail.

III. - Lorsque le nombre d'heures complémentaires à réaliser est supérieur au seuil mentionné à l'alinéa précédent, le complément d'heures fait obligatoirement l'objet d'un avenant temporaire au contrat de travail. Cet avenant procède à l'augmentation de la durée de travail hebdomadaire du salarié sans que cette augmentation puisse être supérieure à 1/3 de la durée de travail contractuelle initiale. L'avenant mentionne sa durée d'application, son motif, le nombre hebdomadaire d'heures à réaliser en complément ainsi que leur répartition et le taux de majoration applicable à la rémunération du complément d'heures. Le nombre d'avenants pouvant être conclus en application du présent alinéa est limité à 8 par an.

IV. - Lorsque l'employeur envisage de recourir à la réalisation d'heures complémentaires, il en informe le ou les salariés concernés au moins 3 jours ouvrés à l'avance. Le ou les salariés peuvent refuser l'accomplissement d'heures

complémentaires lorsque ce délai de prévenance n'est pas respecté, lorsque le nombre d'heures à réaliser est supérieur au seuil mentionné au deuxième alinéa ou lorsque leur durée hebdomadaire de travail contractuelle est inférieure à 24 h. Dans ce cas, le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail n'est pas considéré comme une faute et ne peut constituer un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement.

V. - Lorsque plusieurs salariés travaillent à temps partiel dans l'entreprise, l'employeur propose la réalisation d'heures complémentaires en priorité aux salariés dont les compétences et la qualification sont en adéquation avec le travail à accomplir. Si plusieurs de ces salariés souhaitent bénéficier d'un complément d'heures, l'employeur les départage sur la base de critères objectifs et pertinents en tenant compte, prioritairement, de leur situation familiale et, subsidiairement, de leur ancienneté.

5.9.4 (d'origine)- Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée de travail contractuelle.

Un avenant au contrat de travail peut prévoir, temporairement, l'augmentation de la durée contractuelle du travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Ainsi, et au-delà du 1/10 ci-dessus mentionné, et dans la limite de 1/3 de la durée de travail contractuelle, des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

Les heures complémentaires réalisées seront majorées au taux de 25 % dès la première heure.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine.

5.9.4 (nouveau)- (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) - Interruption d'activité

Lorsque la durée hebdomadaire de travail du salarié n'est pas inférieure à 24 heures, les horaires quotidiens du salarié peuvent comporter, au maximum, une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail du salarié est inférieure à 24 heures, les journées ou demi-journées de travail doivent être ininterrompues, conformément à l'article 9.5.2, afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités.

5.9.5- (Supprimé par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : devient «5.9.4») - Interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité.

Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

5.9.6- (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : devient «5.9.5») - Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondant.

5.9.7- (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : devient «5.9.6») - Retraite complémentaire

Le salarié à temps partiel peut demander à cotiser sur la base de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein au titre de la retraite complémentaire. Cette option de cotisation sur un temps plein devra résulter d'un écrit daté et signé, soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat. Si le salarié effectue cette demande, l'employeur devra y accéder.

5.9.7 (nouveau)- (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) - Égalité professionnelle

La considération du sexe ne peut être retenue pour embaucher un salarié sur un poste à temps partiel ni pour transformer un poste à temps complet en poste à temps partiel et inversement.

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel le bénéfice des augmentations générales de salaires et des primes à caractère collectif pratiquées dans l'entreprise. Par ailleurs, le temps partiel ne peut, en aucun cas, constituer un motif de différence de traitement en matière de revalorisations salariales individuelles.

Le temps partiel ne peut, en aucun cas, constituer un motif pour refuser l'accès à une action de formation ou l'accès à une opportunité de promotion. Lors de l'élaboration du plan de développement des compétences, l'employeur garantit l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les travailleurs à temps partiel. Il adapte l'objet et l'organisation des actions de formation pour faciliter cet accès. Le cas échéant, les horaires sont adaptés temporairement en accord avec le salarié à temps partiel pour lui permettre de bénéficier d'une formation.

Titre VI

Congés et absences

6.1 - Congés payés annuels

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

Le nombre de jours de congés payés auxquels ont droit les salariés qui ne relèvent pas de la Caisse des congés spectacle ainsi que les modalités de leur fractionnement sont déterminés conformément aux dispositions du Code du travail.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés annuels est fixée du 1^{er} juin au 31 mai. La période de référence pour la prise des congés payés ainsi acquis est définie au niveau de chaque entreprise de la branche et comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Au terme de la période de consommation, le droit à congé payé s'éteint sauf si l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure d'exercer ce droit. Toutefois, le salarié qui, en raison d'une absence prolongée (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : le terme «prolongée» est supprimé*) pour incapacité de travail constatée médicalement, n'a pu prendre l'intégralité des congés acquis bénéficie de 15 mois supplémentaires pour reporter la prise desdits congés. *«Ce délai de report commence à courir à compter de la date à laquelle le salarié est informé, après la reprise du travail, du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date limite jusqu'à laquelle il peut les prendre»*(Phrase ajoutée par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) À l'expiration de cette période de report, le droit à congé payé s'éteint définitivement.

6.2 - Jours fériés

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

6.2.1- Détermination des jours fériés

Les jours fériés sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- Lundi de pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

À ces 11 jours s'ajoutent les jours fériés suivants :

1^o Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin :

- Vendredi Saint ;

— 26 décembre.

2° Dans les départements et régions d'outre-mer, la journée de commémoration des mémoires de la traite, de l'esclavage et de leur abolition, retenue par chaque département ou territoire.

Le choix de la journée de solidarité, qui peut être effectuée lors d'un jour férié à l'exception du 1^{er} mai, est laissée à l'appréciation de l'employeur.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) «Le choix de la journée de solidarité, qui peut être effectuée lors d'un jour férié à l'exception du 1^{er} mai, est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe».

6.2.2- Travail des jours fériés

En raison de l'organisation très fréquente de spectacles, d'événements, d'opérations ou de manifestations durant les jours fériés, ces derniers constituent des jours normaux de travail pour les entreprises de la branche qui mettent leur activité au service des organisateurs. Afin d'en garantir la continuité, il est convenu que l'ensemble des jours fériés peuvent être ouverts, y compris le 1^{er} mai.

Quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié, les heures de travail effectuées durant les jours fériés suivants donnent lieu à une rémunération majorée de 100 % :

— Le 1^{er} janvier ;

— Le 1^{er} mai ;

— Le 25 décembre.

Toutefois, en raison des spécificités de l'activité des entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audio-visuel et Multimédia, le travail des jours fériés dans ces entreprises fait l'objet d'un traitement différent déterminé en annexe I.

6.3 - Autorisations d'absence pour événements familiaux

Sans préjudice de leurs congés payés annuels et sans condition d'ancienneté, les salariés couverts par la présente convention bénéficient d'autorisations d'absences sans perte de rémunération dans les conditions définies ci-après. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits que le salarié tient de son ancienneté et des droits aux congés payés annuels.

Evènement	Durée de l'autorisation d'absence (en jours ouvrables)
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Naissance ou adoption	3 jours
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS	5 jours
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans Décès d'un enfant lui-même parent Décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours
Décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans et sans enfant	12 jours
Décès d'un parent ou d'un beau-parent	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès d'un petit enfant ou d'un grand parent	1 jour
Survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours
Déménagement de résidence principale (1 fois tous les 5 ans)	1 jour

6.4 - Congés donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;
LEVENEMENT.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGT FO ;
CGT ;
CFTC.

Contrairement aux absences autorisées sans réduction de rémunération prévues à l'article 6.3, les congés visés au présent article donnent lieu à suspension du contrat de travail sans obligation de maintien de salaire et peuvent faire l'objet d'une prise en charge par la sécurité sociale pour les salariés éligibles.

6.4.1- Maternité

A- Situation de la salariée avant le congé maternité

Les salariées en état de grossesse bénéficient d'une protection spécifique contre les discriminations.

Une fois la déclaration de grossesse effectuée auprès de l'employeur :

1° La salariée bénéficie obligatoirement d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité :

- La salariée enceinte peut discuter des modalités d'organisation de son départ en congé maternité ;
- La salariée peut solliciter, le cas échéant, un aménagement de ses horaires ou de son poste de travail, un recours total ou partiel au télétravail ou une réduction de son temps de travail ;
- La salariée enceinte peut également être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

2° L'employeur est invité à en informer la médecine du travail afin que la surveillance médicale renforcée prévue par la législation puisse être assurée. Si nécessaire, le médecin du travail est habilité à faire des propositions à l'employeur pour aménager ou changer le poste de la salariée. Lorsqu'un aménagement ou un changement de poste fait l'objet d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, notamment lorsque la proposition de changement n'est pas approuvée par l'une des parties (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes « , notamment lorsque la proposition de changement n'est pas approuvée par l'une des parties » sont remplacés par les termes « ou lorsque le changement ou l'aménagement est à l'initiative de l'employeur »*), le médecin du travail vérifie et, le cas échéant, atteste de la nécessité médicale de l'aménagement ou changement de poste et l'aptitude de la salariée à occuper cette nouvelle fonction.

3° La salariée en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence sans perte de salaire pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, *dans la limite de 3 examens et d'une demi-journée par examen (Termes exclus de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars et supprimés par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu)*. Le conjoint salarié dont l'épouse ou la compagne est enceinte bénéficie également de cette autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de grossesse, dans les mêmes limites.

4° L'employeur ne peut imposer à la salariée d'effectuer des heures supplémentaires sans son consentement.

B- Le congé maternité

1° La salariée bénéficie d'un congé maternité dont la durée est fixée comme suit :

Situation de la salariée	Durée du congé prénatal		Durée du congé postnatal		Durée totale du congé	
	Durée minimale	Durée maximale	Durée minimale	Durée maximale	Durée minimale	Durée maximale
Pas de situation particulière	Pas de durée minimale	6 semaines	6 semaines	10 semaines	8 semaines	16 semaines
La salariée attend au moins son 3 ^e enfant		8 semaines		18 semaines		26 semaines
La salariée attend des jumeaux		12 semaines		22 semaines		34 semaines
La salariée attend au moins des triplés		24 semaines		22 semaines		46 semaines

La durée du congé maternité correspond par principe à la durée maximale mentionnée dans le tableau ci-dessus. La salariée a toutefois la possibilité de renoncer volontairement à une partie de son droit à congé, sous réserve de

respecter les durées minimales mentionnées dans le tableau ci-dessus.

La durée du congé prénatal peut être augmentée dans les cas suivants :

— Lorsque la salariée, qui a déjà mis au monde deux enfants nés viables ou qui a déjà deux enfants à charge, souhaite avancer son départ en congé maternité, dans la limite de 2 semaines. Le congé postnatal est dans ce cas réduit d'autant ;

— Lorsque la salariée qui attend des jumeaux souhaite avancer son départ en congé maternité, dans la limite de 4 semaines. Le congé postnatal est dans ce cas réduit d'autant ;

— Lorsque le médecin suivant la grossesse de la salariée a prescrit un congé pathologique, lequel s'ajoute à la durée du congé prénatal dans la limite totale de 2 semaines continues ou discontinues.

La durée du congé postnatal peut être augmentée dans les cas suivants :

— Lorsque la salariée demande le report d'une partie de son congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Le congé postnatal est dans ce cas augmenté d'autant.

— Lorsque l'accouchement a lieu avant la date prévue. Si la salariée est déjà en congé maternité au moment de l'accouchement, elle peut demander la prolongation du congé postnatal de sorte que le congé maternité atteigne la durée totale à laquelle la salariée a droit. Si la salariée n'est pas encore en congé maternité au moment de l'accouchement et si celui-ci intervient plus de 6 semaine avant la date prévue, le congé démarre à la date effective d'accouchement et s'achève à la date prévue initialement.

2° La salariée informe l'employeur des dates envisagées pour le début et la fin de son congé maternité.

3° Sans préjudice d'un éventuel maintien volontaire de son salaire par l'employeur, la salariée peut être éligible à une indemnisation par la sécurité sociale pour la durée du congé maternité. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté et pour le calcul de ses droits aux congés payés annuels.

C- Protection en cas de rupture du contrat de travail

Lorsque la salariée informe son employeur de son état de grossesse, au plus tard le 15^e jour suivant la date de notification de la rupture, elle bénéficie d'une protection particulière contre les licenciements et contre les ruptures anticipées de contrat à durée déterminée. Cette protection court à compter de la date d'envoi à l'employeur du certificat médical de grossesse et prend fin au terme de la 10^e semaine suivant le retour de congé maternité ou de congés payés pris par la salariée immédiatement après son congé maternité.

Il est rappelé que la rupture ne peut jamais être fondée sur l'état de grossesse de la salariée, il s'agirait le cas échéant d'une mesure discriminatoire prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Pendant la période de protection de la salariée, l'employeur ne peut procéder à la notification du licenciement ou de la rupture du contrat à durée déterminée de la salariée excepté en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de la salariée sans lien avec son état de grossesse, conformément à l'article L. 1225-4 du Code du travail. Par ailleurs, même lorsque la rupture est fondée sur l'un des motifs susvisés, la notification ne peut jamais intervenir pendant la durée du congé maternité. Ces dispositions n'interdisent pas d'engager la procédure de rupture, pour l'un des motifs susmentionnés, pendant le congé maternité de la salariée, tant que la rupture n'est pas notifiée avant le terme du congé maternité.

Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle durant toute la période de protection :

1° À la faculté de l'employeur de rompre la période d'essai de la salariée avant son terme et avant le début du congé maternité, tant que la rupture n'est pas motivée par son état de grossesse ;

2° À l'échéance du terme du contrat à durée déterminée de la salariée et au non-renouvellement de celui-ci lorsque cette décision n'est pas fondée sur son état de grossesse.

Si le contrat de travail de la salariée est rompu en violation du présent article, il est rappelé que la rupture du contrat est nulle et constitue une violation de l'article 225-1 du Code pénal.

D- Situation de la salariée après le congé maternité

À son retour, la salariée bénéficie des garanties suivantes :

1° La salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'employeur veille à ce qu'elle bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant son congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

2° L'employeur informe la salariée qu'elle peut solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique pour évoquer l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;

3° Un examen de reprise d'activité professionnelle est obligatoirement réalisé dans un délai de 8 jours auprès de la

médecine du travail. Cet examen a pour objet de vérifier si le poste de travail que doit reprendre la salariée est compatible avec son état de santé. La médecine du travail peut émettre des préconisations pour aménager ou adapter son poste, reclasser la salariée ou, à défaut, émettre un avis d'aptitude.

6.4.2- Paternité ou accueil d'un enfant

A- Le congé

1° Après la naissance d'un enfant, un congé dit, selon le cas, «de paternité» ou «d'accueil de l'enfant» est accordé, en sus de l'autorisation d'absence pour naissance ou adoption mentionnée à l'article 6.3 :

— Au salarié père biologique de l'enfant ;

— Au salarié ou à a salariée conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de Pacs de la mère biologique, quel que soit son sexe.

Ces salariés bénéficient d'un congé décomposé comme suit :

Ordre	Type de congé	Durée du congé	Prise du congé	Situation du salarié
1	Autorisation d'absence pour naissance ou adoption	3 jours ouvrés	<i>Le salarié est libre de prendre ou de renoncer en tout ou partie à ce congé (Phrase exclue de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars). S'il décide de le prendre, (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «Le salarié est libre de prendre ou de renoncer en tout ou partie à ce congé. S'il décide de le prendre,» sont supprimés) le congé débute, au choix du salarié, le jour-même de la naissance ou le lendemain.</i>	Le salarié est rémunéré par l'employeur sans perte de rémunération.
2	Première partie du congé paternité	4 jours calendaires	Le salarié est dans l'obligation de prendre ce congé qui est soumis à une interdiction stricte d'emploi. Le cas échéant, ce congé débute le lendemain du dernier jour d'autorisation d'absence pour naissance ou adoption. Si le salarié y a renoncé, le congé débute, au choix du salarié, le jour ou le lendemain du jour de la naissance de l'enfant.	L'employeur n'a pas l'obligation de maintenir la rémunération du salarié. Le salarié peut être indemnisé par la sécurité sociale.
3	Deuxième partie du congé paternité	21 jours calendaires 28 jours calendaires si naissances multiples	Le salarié est libre de prendre ou de renoncer en tout ou partie à ce congé. S'il décide de le prendre, ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance, en bloc ou de façon fractionnée en 2 périodes au maximum, étant précisé qu'aucune de ces 2 périodes ne peut être d'une durée inférieure à 5 jours.	

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, le salarié bénéficie, à sa demande, des aménagements suivants:

— La première partie du congé paternité peut être prolongée jusqu'au terme de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs ;

— La deuxième partie du congé paternité peut être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

2° La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour le calcul de ses droits aux congés payés annuels.

B- La protection contre la rupture du contrat de travail

Le salarié bénéficie de la protection mentionnée au C de l'article 6.4.1 pendant un délai de 10 semaines à compter de la naissance de l'enfant.

C- Situation du salarié après le congé

À son retour, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

1° Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'employeur veille à ce qu'il bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant son congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

2° S'il en fait la demande, un entretien est organisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

6.4.3- Adoption

Le salarié qui se voit confier un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption bénéficie d'un congé d'adoption :

- De 22 semaines en cas d'adoptions multiples ;
- De 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants du foyer ;
- De 16 semaines dans les autres cas.

Le congé peut être réparti entre les deux parents. Dans ce cas, les durées visées ci-dessus sont majorées de 25 jours supplémentaires ou 32 jours en cas d'adoptions multiples. La répartition du congé ne peut conduire à ce que le congé de l'un des deux parents excède les durées visées ci-dessus.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débiter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé peut être fractionné uniquement en 2 périodes maximum, d'une durée minimale au moins égale à 25 jours chacune (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le salarié qui prend un congé d'adoption peut le cumuler avec l'autorisation d'absence rémunérée de 3 jours pour adoption à laquelle il a droit en application de l'article 6.3. Il bénéficie de cette autorisation d'absence rémunérée, à son choix, soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé. Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie de la protection mentionnée au C de l'article 6.4.1.

À son retour, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

— Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'employeur veille à ce qu'il bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant son congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

— L'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique pour évoquer l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

6.5 - Absence pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, dans les conditions suivantes :

Situation du salarié	Durée du congé
Assume la charge d'1 ou 2 enfants de moins de 16 ans	3 jours fractionnables /an
Assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans	5 jours fractionnables /an
Assume la charge d'au moins 1 enfant de moins de 3 ans	

Ce congé peut être complété en cas de besoin par des jours de repos. Le don de jours de repos entre salariés est autorisé dans les conditions prévues par la loi.

Les jours pouvant faire l'objet d'un don sont les suivants :

- Cinquième semaine de congés payés ;
- Jours de RTT ;
- Jours de récupération.

Ce congé ne donne pas lieu à rémunération mais ne doit pas entraîner de diminution des droits du salarié en matière

de congés payés.

6.6 - Autres congés

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié peut bénéficier, dans les conditions prévues par le Code du travail, des congés suivants :

- Congé parental d'éducation à temps plein ;
- Congé parental d'éducation à temps partiel ;
- Congé sans solde ;
- Congé sabbatique ;
- Congé proche aidant ;
- Congé solidarité familiale.

Titre VII

Classification des emplois et salaires minimaux

7.1 - Principes généraux

7.1.1- Répartition en niveaux

Afin de tenir compte des différents niveaux de qualification des salariés de la branche et de mettre en place un véritable parcours professionnel, les fonctions sont réparties sur 10 niveaux auxquels sont associés un salaire minimum. Les fonctions de niveau supérieur ou égal à 6 sont réputées être des fonctions cadres.

7.1.2- Modalités de détermination du salaire minimum applicable

Le niveau et le salaire minimum d'une fonction sont déterminés comme suit :

1^o Lorsque la fonction est répertoriée au sein des grilles de la présente convention et de ses annexes, le niveau et le salaire minimum correspondants y sont indiqués ;

2^o Lorsque la fonction n'est pas répertoriée au sein des grilles de la présente convention et de ses annexes, le niveau et le salaire minimum sont déterminés au regard des définitions de l'article 7.3.

7.1.3- Modalités d'articulation des grilles de fonctions communes et des grilles de fonctions sectorielles

Du fait de l'étendue de son champ d'application, la présente convention rassemble des secteurs qui, quoique proches, présentent de fortes singularités en termes de nature de marché, de taille des entreprises, de savoir-faire mobilisés. Aussi, les emplois sont ordonnés dans plusieurs grilles :

— Une grille de fonctions communes à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, établie à l'article 7.2 de la présente convention ;

— Des grilles de fonctions spécifiques à chaque secteur d'activité constituant la branche professionnelle, établies au sein des annexes de la convention.

Par ailleurs, une même fonction étant susceptible de revêtir différents intitulés, les grilles peuvent retenir pour certains emplois une appellation principale et des intitulés associés.

7.2 - Grille des fonctions communes

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

La présente grille de fonctions répertorie les fonctions communes à l'ensemble des secteurs couverts par la convention collective en précisant le niveau et le salaire minimum mensuel brut associés pour un temps plein.

La rémunération mensuelle brute d'un salarié justifiant de 3 années de présence cumulées dans l'entreprise et le même poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : le terme «continue» est remplacé par le terme «cumulées»*) dans l'entreprise et le même poste. Pour la mise en œuvre du présent alinéa, il est tenu compte, le cas échéant, des périodes de présence

dans l'entreprise et le même poste dans le cadre de contrats antérieurs.

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 h)
Masculin	Féminin			
Accueil				
Chargé d'accueil, Standardiste bilingue	Chargée d'accueil, Standardiste bilingue	En charge d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'as- surer, le cas échéant, des travaux administratifs simples. Utilise de façon régulière dans le cadre de son travail au moins une deuxième langue en plus de sa langue maternelle	3	2 007 €
Chargé d'accueil, Standardiste Fonction associée : Hôte d'ac- cueil	Chargée d'accueil, Standardiste Fonction associée : Hôtesse d'accueil	En charge d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'as- surer, le cas échéant, des travaux administratifs simples	1	1 801 € (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : «1 801 €» est remplacé par «1 802 €»)
Gardien	Gardiennne	En charge de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité	1	1 801 € (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : «1 801 €» est rem- placé par «1 802 €»)
Administration				
Responsable des achats	Responsable des achats	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les rela- tions fournisseurs en collaboration avec les services intéressés	7	2 712 €
Responsable planning	Responsable planning	Responsable de l'élaboration des différents plannings et de l'en- cadrement de l'équipe planning. Veille à une gestion optimisée des moyens humains et techniques	6	2 535 €
Fonction associée : Resp. Ordonnance- ment	Fonction associée : Resp. Ordonnance- ment			
Juriste	Juriste	Garant(e) des intérêts de l'entreprise en sécurisant ses activités dans le cadre de la loi, conseille, informe et apporte son soutien en matière de droit à la direction et à l'ensemble des départe- ments de l'entreprise, et assure l'interface juridique entre l'entre- prise et ses interlocuteurs et partenaires internes et externes	6	2 535 €
Responsable de bureau Fonction associée : Office manager	Responsable de bureau Fonction associée : Office manager	Garant du bon fonctionnement administratif d'un service ou d'une entreprise, de sa coordination et de sa supervision en s'oc- cupant de toute la gestion administrative	6	2 535 €
Assistant de direction	Assistante de direction	Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il/elle est directement attaché dans son travail. Assure différents travaux administratifs et/ou des responsabili- tés de secrétariat de manière autonome	6	2 535 €
Fonction associée : Se- crétaire de direction	Fonction associée : Se- crétaire de direction			
Gestionnaire adminis- tratif Fonctions associées : gestionnaire comp- table, gestionnaire RH, gestionnaire paye, ges- tionnaire des services généraux, etc.	Gestionnaire adminis- trative Fonctions associées : gestionnaire comp- table, gestionnaire RH, gestionnaire paye, ges- tionnaire des services généraux, etc.	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il/elle appartient et maîtrise une spécialité administrative parti- culière	4	2 222 €
Chargé de planning	Chargée de planning	En charge de la mise en œuvre des plannings des personnels ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification	3	2 007 €
Technicien adminis- tratif spécialisé	Technicienne adminis- trative spécialisée	Assure des travaux administratifs et peut assumer des opéra- tions de manière autonome dans le service auquel il/elle appar- tient	3	2 007 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 h)
Masculin	Féminin			
Secrétaire	Secrétaire	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des missions de secrétariat de manière autonome	3	2 007 €
Employé administratif spécialisé	Employée administrative spécialisée	Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il/elle dépend	2	1 851 €
Fonctions associées : Assistant administratif, Assistant comptable, assistant juridique, Employé de recouvrement, Employé de facturation, Employé de service paye, etc.	Fonctions associées : Assistante administrative, Assistante comptable, assistante juridique, Employée de recouvrement, Employée de facturation, Employée de service paye, etc.			
Employé administratif	Employée administrative	Exécute des tâches administratives élémentaires	1	1 801 € (<i>Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : «1 801 €» est remplacé par «1 802 €»</i>)
Comptabilité				
Chef comptable	Cheffe comptable	Est responsable du service comptable. Veille à la bonne tenue de la comptabilité, à l'établissement des comptes de résultat et bilans et aux déclarations sociales et fiscales	7	2 712 €
Contrôleur de gestion	Contrôleuse de gestion	Contrôle et analyse les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi	7	2 712 €
Comptable	Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales	3	2 007 €
Informatique et gestion de données				
Superviseur informatique	Superviseuse informatique	Conçoit et coordonne le développement de nouveaux systèmes informatiques et réseaux	9	3 163 €
Fonctions associées : Ingénieur R&D, Architectes logiciels, Expert informatique, etc.	Fonctions associées : Ingénieur R&D, Architectes logiciels, Experte informatique, etc.			
Responsable des systèmes d'information	Responsable des systèmes d'information	En charge de la cohérence et du développement du système d'information selon les orientations stratégiques de l'entreprise et les processus définis par les experts métiers. Est amené(e) à participer et à conduire la mise en place d'applications spécifiques qu'il/elle développe et/ou coordonne avec les experts métiers	7	2 712 €
Administrateur réseau et/ou système	Administratrice réseau et/ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ou systèmes informatiques. Optimise leurs performances et assure un support utilisateur	6	2 535 €
Développeur informatique	Développeuse informatique	En charge d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en concertation avec les experts métiers	6	2 535 €
Responsable base de données	Responsable base de données	Assure la cohérence, la qualité et la sécurité des bases de données de l'entreprise	5	2 420 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 h)
Masculin	Féminin			
Technicien informa- tique	Technicienne informa- tique	Assure la mise en œuvre des équipements informatiques et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut assister le développeur informa- tique	4	2 222 €
Fonctions associées : Techn. Réseaux, Techn. maintenance inform, Techn. don- nées informatiques, etc.	Fonctions associées : Techn. Réseaux, Techn. maintenance inform, Techn. don- nées informatiques, etc.			
Commercial				
Directeur de clientèle	Directrice de clientèle	Assume la responsabilité d'un portefeuille de clients qu'il/elle doit fidéliser et développer commercialement. Veille au respect du cahier des charges fixé avec le client et supervise les projets menés par les équipes internes de l'entreprise	8	2 937 €
Directeur du dévelop- pement	Directrice du dévelop- pement	En charge de prospecter dans le but de permettre à l'entreprise d'acquérir de nouveaux clients ou budgets pour l'entreprise	8	2 937 €
Chargé d'affaires	Chargée d'affaires	Collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadre- ment ou la gestion d'un portefeuille de clients.	7	2 712 €
Fonctions associées : Resp. de clientèle, resp. de développe- ment.	Fonctions associées : Resp. de clientèle, resp. de développe- ment.			
Technico-commercial	Technico-commer- ciale	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospec- tion jusqu'à la facturation	5	2 420 €
Attaché commercial	Attachée commerciale	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client	3	2 007 €
Fonctions associées : Assistant commercial, Chargé d'administra- tion commerciale, Em- ployé qualifié service commercial, etc.	Fonctions associées : Assistante commer- ciale, Chargée d'admini- stration commerciale, Em- ployée qualifiée ser- vice commercial, etc.			
Projet				
Superviseur de projets	Superviseuse de pro- jets	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets glo- baux. Evalue les risques financiers et techniques, prend les déci- sions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	2 937 €
Chef de projets	Cheffe de projets	Prévoit et met en œuvre les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget. Supervise et op- timise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet	6	2 535 €
Chargé de projets	Chargée de projets	Prévoit, met en œuvre et optimise les moyens techniques et hu- mains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget	5	2 420 €
Assistant chef de pro- jets	Assistante chef de pro- jets	Assiste le chef de projet dans sa fonction	3	2 007 €
Communication / Web / Presse				
Webmestre	Webmestre	Anime, gère et fait évoluer un ou plusieurs supports web	6	2 535 €
Chargé web et web- marketing	Chargée web et web- marketing	Pilote et anime la stratégie de communication en ligne sur le produit ou service de son entreprise	5	2 420 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 h)
Masculin	Féminin			
Animateur de réseaux Fonction associée : Community manager	Animatrice de réseaux Fonction associée : Community manager	Gère l'animation des réseaux sociaux et les échanges avec les communautés	5	2 420 €
Graphiste	Graphiste	Conçoit ou décline l'identité visuelle du projet sur différents supports de communication (logo, affiche, site internet...)	5	2 420 €
Chargé de communication	Chargée de communication	En charge de la communication et de la promotion de l'entreprise. Développe les partenariats avec des influenceurs ou des media et assure des opportunités de visibilité	5	2 420 €
Assistant communication	Assistante communication	Assiste le chargé de communication dans ses fonctions	3	2 007 €
Assistant web	Assistante web	Assiste le webmestre et lui apporte tout l'appui technique ou rédactionnel requis : notamment, prise en charge des tâches de maintenance, de mise à jour, de design, de préparation des données et des textes	3	2 007 €
Prévention des risques				
Préventeur	Préventrice	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir formalisée	8	2 937 €
Chargé de prévention des risques	Chargée de prévention des risques	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur	6	2 535 €
Responsable de sites / de services				
Responsable service spécialisé	Responsable service spécialisé	Responsable d'un service administratif particulier dont il/elle assure l'organisation et la bonne marche	8	2 937 €
Domaines associés : Service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique, etc.	Domaines associés : Service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique, etc.			
Responsable de site ou d'agence	Responsable de site et d'agence	Responsable d'un site géographique dont il/elle assure l'organisation et la bonne marche	7	2 712 €
Responsable services généraux	Responsable services généraux	Responsable de la conformité des bâtiments à leur utilisation à travers l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules	7	2 712 €
Fonction associée : Responsable bâtiment	Fonction associée : Responsable bâtiment			
Responsable d'une fonction spécialisée Fonction associées : comptabilité, marketing, juridique, RH, paye, communication, informatique, recrutement, administration des ventes, etc.	Responsable d'une fonction spécialisée Fonction associées : comptabilité, marketing, juridique, RH, paye, communication, informatique, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous travaux de différentes natures liés à sa fonction dans le service auquel il/elle appartient. Peut le cas échéant assister le responsable de service et assurer la réalisation des travaux que celui-ci lui déléguerait	7	2 712 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 h)
Masculin	Féminin			
Direction				
Directeur Fonctions associées : Directeur général, Directeur exécutif, Directeur adjoint, Directeur de service (commercial, ressources humaines, administratif et financier, systèmes d'information, etc.)	Directrice Fonctions associées : Directrice générale, Directrice exécutive, Directrice adjointe, Directrice de service (commercial, ressources humaines, administratif et financier, systèmes d'information, etc.)	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille et formule des propositions à la direction générale. Organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département ou de sa direction	10	3 377 €

7.3 - Niveau et Salaire minimum des fonctions non référencées

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

Le niveau et le salaire minimum applicables à une fonction non-référencée dans les grilles de classification de la convention collective ou de ses annexes sont déterminés par analyse du niveau de responsabilité, d'autonomie et de compétence requis par ladite fonction telles que définies comme suit :

1° La responsabilité est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion du personnel, gestion de budget...) pour laquelle (lesquelles) il doit rendre compte et répondre de ses actions professionnelles ;

2° L'autonomie est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise (la précision des instructions, la nature des contrôles, l'initiative de réalisation requise) ;

3° La compétence est définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et d'encadrement requis pour assumer les responsabilités du poste de travail. Elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels. La compétence peut être acquise aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

Le degré de responsabilité, d'autonomie et de compétence associé à chacun des onze (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : le terme «onze» est supprimé*) niveaux prévus dans la convention et ses annexes est déterminé conformément au tableau suivant. La rémunération mensuelle brute minimale d'un salarié justifiant de 3 années de présence continue (*Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : le terme «continue» est remplacé par le terme «cumulées»*) dans l'entreprise et le poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le poste.

Niveau	Définition	Salaire mensuel minimum (35 h)		
		Ancienneté sur le poste < 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 8 ans
Salariés non-cadres				
1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant	1 801 € (<i>Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : «1 801 €» est remplacé par «1 802</i>	1 855 €	1 945 €
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		€)	Mise à jour (juin 2025)	67

Niveau	Définition	Salaire mensuel minimum (35 h)		
		Ancienneté sur le poste < 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 8 ans
2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité	1 851 €	1 907 €	1 999 €
3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie ou de responsabilité	2 007 €	2 067 €	2 168 €
4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité restreint	2 222 €	2 289 €	2 400 €
5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie ou de responsabilité	2 420 €	2 492 €	2 613 €
Salariés cadres				
6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité mesuré	2 535 €	2 611 €	2 738 €
7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité élevé	2 712 €	2 794 €	2 929 €
8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité très élevé	2 937 €	3 025 €	3 172 €
9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie ou de responsabilité	3 163 €	3 258 €	3 416 €
10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie ou de responsabilité	3 377 €	3 479 €	3 648 €
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises	-	-	-

Titre VIII

Sécurité, santé et prévoyance

8.1 - Sécurité et Prévention

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

Parce qu'elles peuvent présenter des risques spécifiques, les activités développées par les entreprises de la branche imposent à tous les intervenants, employeurs et salariés, une vigilance accrue en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels.

8.1.1- Identification et prévention des risques professionnels

I. - L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous ses salariés, quel que soit leur type de contrat de travail et quel que soit leur lieu de travail. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. - Pour ce faire, quels que soient son effectif et la nature de l'activité qu'il exerce, l'employeur doit identifier les risques professionnels inhérents aux métiers et aux activités exercés dans l'entreprise et à l'environnement de travail

par l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), conformément à l'article L. 4121-3 du Code du travail. Ce document est tenu régulièrement à jour « *et au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins onze salariés,* » (*Termes ajoutés par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu*) pour tenir compte de l'évolution des risques auxquels sont exposés les salariés (notamment l'évolution des techniques, des matériels ou de l'environnement de travail, l'impact de nouvelles activités développées au sein de l'entreprise, la création de nouveaux postes de travail, etc.). Par ailleurs, compte tenu des spécificités des activités exercées par les entreprises de la branche, l'établissement d'autres documents obligatoires peut s'imposer à l'employeur dans certaines situations :

1° Un plan de prévention s'impose pour identifier les risques spécifiques à l'intervention des salariés de l'entreprise au sein d'une entreprise cliente, afin notamment de prévenir les risques liés à l'interférence des activités, matériels et installations des entreprises en situation de coactivité. Ce plan doit être obligatoirement établi après réalisation d'une inspection commune et avant le commencement de la prestation auprès du client, d'une part, lorsque ladite prestation représente un nombre d'heures de travail prévisible d'au moins 400 heures sur une période continue ou discontinue et, d'autre part, lorsque la prestation implique l'accomplissement de travaux dangereux au sens de l'arrêté du 19 mars 1993.

2° Lorsque l'intervention de l'entreprise auprès du client se cantonne à des opérations de chargement ou de déchargement, l'employeur établit un protocole de sécurité spécifique à la place du plan de prévention visé au 1°. Ce protocole doit comprendre les informations utiles à l'évaluation des risques de toute nature générés par l'opération ainsi que les mesures de prévention et de sécurité à observer à chacune des phases de sa réalisation.

III. - Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes, de son comportement ou de ses omissions au travail.

8.1.2- Formation et habilitation

Conformément au Code du travail, certains travaux exposant les salariés à des risques particuliers ne peuvent être confiés qu'à des salariés ayant suivi une formation adaptée et, le cas échéant, ayant été spécifiquement habilités par l'employeur. Tel est le cas notamment de la conduite d'appareils de levage, des travaux électriques, des travaux en hauteur et des travaux sur échafaudage. L'employeur s'interdit d'affecter à ces travaux des salariés qui n'ont pas suivi de formation aux risques qui leur sont inhérents.

8.1.3- Équipements de protection individuelle

I. - Lorsqu'un risque professionnel est identifié, l'employeur privilégie les mesures de protection collective (éloignement, obstacle, atténuation de la nuisance, consignation, etc.) face à ce risque et n'utilise les équipements de protection individuelle qu'en complément de protections collectives ou s'il ne peut exister de protection collective efficace.

II. - L'employeur doit identifier (notamment dans le DUERP et, le cas échéant, dans le plan de prévention ou dans le protocole mentionnés au II de l'article 8.1.1) les équipements de protection individuelle les plus adaptés face à un risque identifié au regard notamment de la nature de l'activité, de la nature du risque et de l'environnement de travail. Toutefois, l'employeur s'assure que les salariés visés dans le tableau ci-dessous et exposés à certains risques récurrents dans la branche utilisent a minima le socle d'équipements de protection individuelle qui y est associé (*Phrase remplacée par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : «L'employeur fournit aux salariés visés dans le tableau ci-dessous et exposés à certains risques récurrents dans la branche le socle d'équipements de protection individuelle qui y est associé, quelle que soit la durée du contrat de travail»*) :

Catégorie de salariés	Équipements obligatoires
1° Salariés travaillant dans un atelier de fabrication, dans une zone de stockage de matériel	• Paire de chaussures de sécurité (anti-perforation, antibactérienne, antistatique)
2° Salariés travaillant sur un chantier, en particulier les chantiers impliquant le montage ou le démontage de structures	• Paire de chaussures de sécurité (anti-perforation, antibactérienne, antistatique) • Casque de protection adapté, en particulier en cas de travail en superposition
3° Salariés exerçant une fonction de manutention	• Paire de gants de manutention (Ajouté par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) «• Paire de chaussures sécurité adaptées au risque de chute de charges»
4° Salariés travaillant en hauteur et exposés à un risque de chute	• Harnais de sécurité régulièrement vérifié • Casque de protection avec jugulaire

Catégorie de salariés	Équipements obligatoires
5° Salariés exposés à des niveaux sonores élevés	<ul style="list-style-type: none"> • Bouchons d'oreille ou tout autre équipement permettant une protection adaptée et compatible avec le respect des seuils d'exposition maximale fixés par le Code du travail
6° Salariés travaillant au voisinage de pièces nues sous tension les exposant à un risque électrique	<ul style="list-style-type: none"> • Paire de gants isolants • Casque isolant • Écran facial de protection <p>(Ajoutés par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) « • Paire de chaussures isolantes adaptées au risque électrique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des vêtements isolants adaptés au risque de contact involontaire avec une partie sous tension »

III. (Supprimé par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) - Par principe, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'employeur à tous ses salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, conformément aux prescriptions du Code du travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars) Par exception et par usage, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le salarié prendra à sa charge les dépenses liées à l'acquisition ou à l'entretien de ces équipements. Le cas échéant, l'employeur lui verse une indemnité fixée à 1 € par jour travaillé. Dans le cas où le salarié accomplit une période de travail ininterrompue à cheval sur deux jours, par exemple dans le cadre de prestations ou opérations nocturnes, il ne perçoit qu'une fois cette indemnité au titre de ladite période. L'employeur s'acquittant de cette indemnité n'est pas exonéré de sa responsabilité en matière de prévention des risques professionnels. Il s'assure que le travail est accompli dans des conditions garantissant la sécurité du salarié en vérifiant notamment que l'équipement de protection acheté et utilisé par le salarié est adapté, qu'il est convenablement entretenu, vérifié le cas échéant et qu'il est effectivement porté durant l'exposition au risque.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars) L'indemnité visée à l'alinéa précédent n'est pas due dans les cas suivants :

1° (Al. exclu de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars) Lorsque l'existence de dépenses effectivement engagées par le salarié n'est pas établie par la fourniture, au moins une fois par an, d'un justificatif tel qu'une facture d'achat ou d'entretien d'équipement ;

2° (Al. exclu de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars) Lorsque le salarié n'utilise pas les équipements qu'il a achetés et qu'il entretient ;

3° (Al. exclu de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars) Lorsque les équipements apportés par le salarié sont inadaptés, insuffisamment entretenus ou n'ont pas été régulièrement vérifiés.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars) Lorsque le salarié est propriétaire des équipements dont l'achat ou l'entretien est indemnisé, l'indemnité constitue un avantage en nature et, à ce titre, est assujettie à cotisations et contributions sociales. En revanche, lorsque l'entreprise a la propriété desdits équipements, l'indemnité constitue un remboursement forfaitaire de frais professionnels et, à ce titre, est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales. Tel est notamment le cas lorsque les factures sont établies au nom de l'entreprise.

8.2 - Garantie maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 17 mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous salariés, hors salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage et relevant de l'annexe VIII du règlement d'assurance chômage pour lesquels s'appliquent des dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accords interbranches.

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail, un salarié qui, à la suite d'une maladie ou d'un accident quelle que soit son origine, se trouve temporairement dans l'incapacité d'exercer son activité professionnelle. Lorsqu'il en remplit les conditions, il peut percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les absences résultant de maladie ou d'accident, professionnel ou non, ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, le salarié doit impérativement et immédiatement, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, 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, adresser sous 48 heures à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

Le salarié doit prévenir immédiatement l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière. 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.

8.2.1- Maladies et accidents d'origine non professionnelle

En cas d'arrêt de travail dûment justifié pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération par son employeur dans les conditions et modalités suivantes :

Salarié concerné	Délai de carence pour chaque arrêt de travail	Durée du maintien de salaire obligatoire	Part de la rémunération obligatoirement maintenue
Salarié ayant moins d'1 an d'ancienneté	Pas de maintien de salaire obligatoire		
Salarié ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté	Les 3 premiers jours de chaque arrêt	60 jours (consécutifs ou non) sur une période de 12 mois	100 %
		Puis 30 jours (consécutifs ou non) sur la même période de 12 mois	75 %
Salarié ayant plus de 5 ans d'ancienneté		90 jours (consécutifs ou non) sur une période de 12 mois	100 %

L'ancienneté du salarié est appréciée à la date du premier jour de l'arrêt de travail en intégrant les périodes de suspension du contrat. Les durées de maintien de salaire sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs. Si le salarié a déjà bénéficié d'un maintien de salaire au cours des 12 mois précédents, les droits du salarié pour le nouvel arrêt de travail sont déterminés en déduisant la durée des maintiens de salaire précédents.

La rémunération maintenue s'entend déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale *et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance*. (Termes exclus de l'extension par arr. 13 mars 2025, JO 18 mars) (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : les termes «*déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance*» sont remplacés par les termes «*déduction faite des allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur, conformément à l'article D. 1226-5 du Code du travail*»). Les prestations de la sécurité sociale dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration par le salarié à l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être versées intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte-tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération de référence prise en compte pour déterminer le salaire à maintenir correspond à la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors part variable et prime non-conventionnelle et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. En particulier, doivent être prises en compte dans le calcul de l'indemnité les heures supplémentaires effectuées dans le service de l'intéressé durant l'absence, qu'elles donnent lieu à majoration de salaire ou bonification en repos. Sont toutefois exclues les heures dues à l'absence pour maladie de l'intéressé.

Au terme de la période de maintien de salaire, un organisme assureur assure la prise en charge du salarié dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci-après à l'article 8.4.3. Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie ou accident d'origine non-professionnelle sont prises en compte selon les modalités spécifiques prévues par le Code du travail pour le calcul des droits aux congés payés.

8.2.2- Maladies et accidents d'origine professionnelle

En cas d'arrêt de travail dûment justifié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération par son employeur dans les conditions et modalités suivantes :

Salarié concerné	Délai de carence pour chaque arrêt de travail	Durée du maintien de salaire obligatoire	Part de la rémunération obligatoirement maintenue
Tous les salariés quelle que soit leur ancienneté	Pas de délai de carence	90 jours (consécutifs ou non) sur une période de 12 mois	100 %

La durée de maintien et le salaire de référence sont appréciés dans les mêmes modalités que celles visées à l'article 8.2.1.

Le salaire est maintenu sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments versés par un régime de prévoyance. Les prestations de la sécurité sociale dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration par le salarié à l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte-tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Au terme de la période de 90 jours de maintien du salaire, un organisme assureur assure la prise en charge dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci-après à l'article 8.4.3.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet sont intégralement assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

8.3 - Inaptitude du salarié

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions du Code du travail.

En particulier, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu d'adapter son poste ou de lui proposer un autre poste approprié à ses capacités et aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé. Pour cela, l'employeur tient compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

8.4 - Protection sociale complémentaire

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

Les partenaires sociaux décident d'instituer un socle minimal de garanties conventionnelles de protection sociale complémentaire, tant en matière de remboursement de frais de soins de santé qu'en matière de prévoyance.

8.4.1- Champ d'application

L'ensemble des dispositifs prévus par la présente section s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective à l'exception :

1° Des salariés relevant des annexes VIII ou X du règlement d'assurance chômage pour lesquels s'appliquent des dis-

positifs spécifiques négociés dans le cadre d'accords collectifs interbranches compte tenu de leurs conditions d'emploi particulières;

2° Des salariés mannequins, pour lesquels les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une réflexion sur la création de régimes de protection sociale complémentaire spécifiques plus adaptés aux particularités d'emploi de ces salariés. Ces salariés constituent une catégorie objective au sens des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

8.4.2- Couverture collective complémentaire «frais de santé»

A- Bénéficiaires

Les salariés visés à l'article 8.4.1 bénéficient des garanties collectives relatives à la prise en charge complémentaire des frais de santé définies au présent article, dès le premier jour de présence effective dans les effectifs de l'entreprise et ce jusqu'à leur sortie effective desdits effectifs, sous réserve des situations particulières visées au D.

B- Obligation d'adhésion

Les bénéficiaires des garanties définies au présent article adhèrent obligatoirement soit au dispositif de branche instituant une couverture complémentaire des frais de santé, soit à un dispositif d'entreprise prévoyant des garanties collectives au moins équivalentes.

C- Dispenses d'adhésion

Par dérogation au B, les salariés suivants ont la faculté, à leur seule initiative, de refuser l'adhésion à la couverture collective complémentaire des frais de santé :

- Les apprentis et salariés sous CDD d'une durée inférieure à 12 mois ;
- Les apprentis et salariés sous CDD d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les apprentis et salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiant de la Complémentaire Santé Solidaire prévue aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile. Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- Les salariés déjà couverts par une assurance individuelle «remboursement de frais de santé». Cette dispense d'adhésion vaut uniquement au moment de la mise en place des garanties collectives dans l'entreprise ou au moment de l'embauche, lorsqu'elle est postérieure, et ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- Les salariés bénéficiant déjà, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :
 - dans le cadre d'un dispositif de couverture complémentaire des frais de santé autre que celui institué au niveau de la branche ou de l'entreprise concernée, lorsque les garanties bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir des critères objectifs autorisés par le Code de la sécurité sociale, que cette couverture soit facultative ou obligatoire ;
 - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale;
 - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Tout refus d'adhésion doit être formulé par écrit et sous réserve, le cas échéant, de produire tout justificatif attestant de leur couverture par ailleurs. À défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en refusant d'adhérer au régime collectif et obligatoire frais de santé en vigueur, il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa propre

cotisation ;

— du maintien de la couverture dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur adhésion au contrat collectif.

D- Situations ouvrant droit au maintien ou à la portabilité des garanties

1° Salariés dont le contrat de travail est suspendu

La couverture complémentaire «frais de santé» des salariés est obligatoirement maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, lorsqu'ils bénéficient, pendant cette période, de l'un des modes d'indemnisation suivants :

— Maintien de salaire total ou partiel ;

— Perception d'indemnités journalières financées au moins partiellement par l'employeur ;

— Perception d'un revenu de remplacement versé par l'employeur «*activité partielle, activité partielle longue durée, congé de reclassement, congé mobilité...*» (Termes ajoutés par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) ;

— Perception d'une rémunération par l'employeur au titre d'une période de congé reclassement ou congé mobilité.

Le financement de ce maintien de couverture s'opère dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

En revanche, lorsque la suspension du contrat de travail n'entraîne pas le bénéfice de l'un des quatre modes d'indemnisation susmentionnés, le maintien de la couverture complémentaire du salarié n'est pas obligatoire. Le salarié choisit entre l'une ou l'autre des deux options suivantes :

— Maintien de l'adhésion à la couverture complémentaire sans obligation pour l'employeur de maintenir sa participation au paiement de la cotisation. Sauf, pour l'employeur, à maintenir volontairement tout ou partie de sa participation pour les salariés placés dans cette situation, l'intégralité de la cotisation due est imputée sur la rémunération du salarié jusqu'à la fin de la suspension de son contrat ;

— Suspension de l'adhésion à la couverture complémentaire jusqu'à la fin de la suspension de son contrat.

2° Salariés dont le contrat de travail cesse

Les salariés dont la cessation du contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qui justifient d'une prise en charge par l'assurance chômage bénéficient d'une portabilité gratuite des garanties collectives en matière de couverture complémentaire «frais de santé» dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail, arrondie le cas échéant au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Le coût de cette portabilité est financé par les employeurs et les salariés en activité en vertu du principe de mutualisation.

Par ailleurs, les salariés dont le contrat de travail cesse et qui sont bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'une prise en charge par l'assurance chômage, peuvent demander le maintien des garanties collectives en matière de couverture complémentaire «frais de santé», moyennant participation financière à leur seule charge, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité mentionnée au premier alinéa, s'ils y sont éligibles. Le maintien des garanties donne lieu à un nouveau contrat entre l'assuré et l'organisme assureur, dans le respect des règles d'encadrement tarifaire fixées par le Décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié. L'organisme adresse une proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de portabilité susmentionnée, s'ils y sont éligibles. Le maintien de la garantie prend effet, au plus tard, le lendemain de la demande.

3° Ayants droits de salariés décédés

Peuvent bénéficier, à leur demande, d'un maintien des garanties de la couverture complémentaire collective «frais de santé», moyennant participation financière à leur seule charge, les ayants droit des salariés décédés qui étaient couverts par le contrat collectif, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de 2 mois à compter du décès.

Le maintien des garanties donne lieu à un nouveau contrat entre l'assuré et l'organisme assureur, dans le respect règles d'encadrement tarifaire fixées par le Décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié. Le maintien de la garantie prend effet, au plus tard, le lendemain de la demande.

E- Socle minimal de garanties

Les salariés couverts bénéficient des garanties suivantes en matière de remboursement de leurs frais de santé. Les remboursements des frais interviennent en complément de ceux effectués par la sécurité sociale et d'éventuels orga-

nismes complémentaires, sauf pour les verres et montures, et dans la limite :

- Soit du ticket modérateur (TM) : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par la Sécurité sociale ;
- Soit d'un pourcentage de la base de remboursement de la Sécurité sociale (BRSS) : tarif à partir duquel la Sécurité sociale établit son remboursement ;
- Soit d'un pourcentage du prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF) : prix maximum de vente au public imposé au professionnel de santé dans le cadre du dispositif 100 % santé par arrêté ou avis relatif à la tarification des produits et prestations visés à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale ;
- Soit d'un montant exprimé en euros.

Honoraires médicaux		
Type d'acte ou de soin	Médecin adhérent à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisé	Niveau de remboursement
<ul style="list-style-type: none"> • Consultation d'un médecin généraliste • Actes techniques (hors imagerie médicale, dentaire et hospitalisation) • Actes d'imagerie médicale 	Oui	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
	Non	100 % du TM complété le cas échéant par 30 % de la BRSS
<ul style="list-style-type: none"> • Consultation d'un médecin spécialiste 	Oui	100 % du TM complété le cas échéant par 100 % de la BRSS
	Non	100 % du TM complété le cas échéant par 80 % de la BRSS
<ul style="list-style-type: none"> • Consultation d'une sage-femme 	-	100 % du TM complété le cas échéant par 30 % de la BRSS

Soins courants	
Type d'acte ou de soin	Niveau de remboursement
<ul style="list-style-type: none"> • Médicaments (y compris les vaccins) 	100 % du TM
<ul style="list-style-type: none"> • Analyses et examens de laboratoires • Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux • Fournitures et appareils pris en charge au titre de l'article L 165-1 du code de la sécurité sociale • Transport médical (hors hospitalisation) • Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques y compris à visée thérapeutique remboursés par la Sécurité sociale 	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
<ul style="list-style-type: none"> • Prothèses capillaires 	100 % du TM complété le cas échéant de 300 € par prothèse.
<ul style="list-style-type: none"> • Consultation d'un psychologue via le dispositif «Mon soutien psy» 	100 % du TM dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 12 séances de suivi par an et par bénéficiaire

Dentaire		
Type d'acte ou de soin	Prise en charge par la sécurité sociale	Niveau de remboursement
<ul style="list-style-type: none"> • Soins dentaires 	Prise en charge «100 % santé»	100 % des HLF
	Prise en charge hors «100 % santé»	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
<ul style="list-style-type: none"> • Prothèses dentaires 	Prise en charge «100 % santé»	100 % des HLF
	Prise en charge hors «100 % santé»	100 % du TM complété le cas échéant par 260 % de la BRSS dans la limite des HLF en cas de tarifs maîtrisés
<ul style="list-style-type: none"> • Actes techniques 	Prise en charge	100 % du TM complété le cas échéant par 30 % de la BRSS

Dentaire		
Type d'acte ou de soin	Prise en charge par la sécurité sociale	Niveau de remboursement
• Inlays-Onlays	Prise en charge	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS dans la limite des HLF en cas de tarifs maîtrisés
	Non remboursés par la Sécurité Soc.	100 € par dent dans la limite de 2 dents par an
• Orthodontie	Prise en charge	100 % du TM complété le cas échéant par 200 % de la BRSS

Optique	
Type d'équipement, acte ou soin	Niveau de remboursement
• Équipement de classe A («100 % santé»)	100 % du PLV
• Équipement de classe B (hors «100 % santé»)	330 € pour un équipement avec 2 verres simples 360 € pour un équipement avec 1 verre simple + 1 verre complexe 390 € pour un équipement avec 1 verre simple + 1 verre très complexe 420 € pour un équipement avec 2 verres complexes 450 € pour un équipement avec 1 verre complexe + 1 verre très complexe 480 € pour un équipement avec 2 verres très complexes
	Dont 100 € maximum au titre de la monture.
• Prestation d'adaptation de la prescription médicale des verres et autres suppléments	100 % du TM
• Lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale, adaptation et produits d'entretien	100 % du TM complété le cas échéant de 230 € par an et par bénéficiaire

Les niveaux de remboursement indiqués dans le tableau ci-dessus pour les équipements de classe A et B s'entendent dans la limite des délais de renouvellement du contrat responsable.

Audition	
• Aide auditive classe I («100 % santé»)	100 % du PLV
• Aide auditive classe II (hors «100 % santé»)	100 % du TM complété le cas échéant de 300 € par aide auditive dans la limite de 1700 € par aide auditive, remboursement de la sécurité sociale inclus.
• Consommables, piles et accessoires	100 % du TM

Les niveaux de remboursement indiqués dans le tableau ci-dessus pour les équipements de classe I et II s'entendent dans la limite des délais de renouvellement du contrat responsable.

Hospitalisation	
Type d'acte ou de soin	Niveau de remboursement
• Frais de séjour • Actes techniques et consultations réalisés par médecin adhérent à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisé	100 % du TM complété le cas échéant par 200 % de la BRSS
• Actes techniques et consultations réalisés par médecin non adhérent à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisé	100 % du TM complété le cas échéant par 100 % de la BRSS
• Forfait journalier hospitalier non remboursé par la sécurité sociale «hors établissements médico sociaux»	100 % des frais réels

Hospitalisation	
Type d'acte ou de soin	Niveau de remboursement
• Transport hospitalisation	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
• Chambre particulière avec ou sans nuitée non remboursée par la sécurité sociale • Lit accompagnant enfant de moins de 17 ans non remboursé par la sécurité sociale	35 € par jour d'hospitalisation

Autres	
Type d'acte ou de soin	Niveau de remboursement
• Cure thermique (frais liés au traitement thermal, à l'hébergement et au transport)	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
• Naissance	Allocation forfaitaire de 150 € par enfant
• Forfait patient urgence non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale • Forfait actes lourds non remboursés par la Sécurité sociale et définis au I de l'article R. 160-16 du Code de la Sécurité sociale	100 % des frais réels
• Consultations médecines douces : Ostéopathe, chiropracteur (immatriculés aux répertoires Adeli ou RPPS), acupuncteur, étioathe, homéopathe (titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant leurs professions)	30 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire

Lorsqu'une couverture complémentaire collective «frais de santé» spécifique est mise en place au niveau de l'entreprise, celle-ci ne peut prévoir des garanties inférieures à celles définies dans le tableau ci-dessus. Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, est mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1^o quater du Code général des impôts. Il respecte la réglementation des contrats responsables, notamment sur les obligations et interdictions de prise en charge.

F- Modalités de financement de la couverture «frais de santé»

Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations s'élèvent à 1,10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local de sécurité sociale de l'Alsace-Moselle, le montant des cotisations est fixé à 0,78 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la couverture du seul salarié.

Ces cotisations sont réparties à part égale entre l'employeur et le salarié.

8.4.3- Couverture collective complémentaire «incapacité de travail, invalidité et décès»

A- Obligation d'adhésion

Les bénéficiaires visés à l'article 8.4.1 adhèrent obligatoirement soit au dispositif de branche instituant une couverture complémentaire «incapacité de travail, invalidité et décès», soit à un dispositif d'entreprise prévoyant des garanties collectives au moins équivalentes.

B- Socle minimal de garanties

Sauf mention contraire, pour l'application du présent B, le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération fixe brute effectivement perçue au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

1^o Garantie «incapacité de travail»

Les salariés qui ont au moins 12 mois d'ancienneté, sauf en cas d'accident ou maladie d'origine professionnelle, et qui sont en situation d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident indemnisé par la sécurité sociale bénéficient, à l'issue de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur mentionné aux articles 8.2.1 et 8.2.2, d'un maintien de salaire assuré par l'organisme assureur dans les modalités suivantes :

Ancienneté du salarié	Part de la rémunération à maintenir (indemnités de sécurité sociale incluses)
Accident ou maladie d'origine non-professionnelle	
Au moins 1 an	100 % du traitement du 91 ^e (continu ou non) au 180 ^e (continu ou non) jour d'arrêt 80 % du traitement à partir du 181 ^e (continu ou non) jour d'arrêt
Accident ou maladie d'origine professionnelle	
Quelle que soit l'ancienneté	100 % du traitement à partir du 91 ^e jour (continu ou non) d'arrêt

Le cumul des prestations nettes de toutes charges sociales ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

2° Garantie «maternité»

Les salariées qui, en raison de leur durée d'affiliation, de leur nombre d'heures de travail effectuées ou du montant de leurs salaires perçus, ne peuvent bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale pendant la durée de leur congé maternité percevront en lieu et place des indemnités versées par l'organisme assureur dans les modalités suivantes :

Nature du contrat	Montant de l'indemnisation	Durée de l'indemnisation
CDI ou CDD	79 % du traitement de base apprécié sur la base du salaire brut moyen effectivement perçu, sans reconstitution, durant les trois mois civils précédant celui où débute le congé de maternité, tel que mentionné dans le contrat de travail, dans la limite du salaire net	Durée maximale applicable au congé maternité en application du B de l'article 6.4.1 de la présente convention

3° Garantie «invalidité»

Quelle que soit l'ancienneté du salarié, l'invalidité ou l'incapacité permanente totale ou partielle indemnisée par la sécurité sociale donne lieu au versement d'une rente complémentaire (sous déduction de la rente ou pension versée par la sécurité sociale) égale à :

- 80 % du traitement de base, pour les invalidités de 2^e ou 3^e catégorie ou lorsque le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est supérieur ou égal à 66 % ;
- 45 % du traitement de base, pour les invalidités de 1^{ère} catégorie ou lorsque le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Lorsque l'invalidité du salarié, quelle que soit son ancienneté, est permanente et totale assimilable à une invalidité de 3^{ème} catégorie ou une incapacité permanente totale pour un taux de 100 % avec majoration pour tierce personne, elle donne également lieu au versement d'un capital dont le montant est fixé à 200 % du traitement de base du salarié. Ce capital est majoré de 25 % du traitement de base par enfant à charge. Cette prestation constitue un versement anticipé du capital visé au premier alinéa du 3° mettant fin à cette garantie.

Lorsque l'invalidité du salarié, quelle que soit son ancienneté, est absolue, définitive et assimilable au décès du salarié, elle donne lieu au versement de la rente mentionnée au 4^e alinéa du 4° du présent article au bénéfice de ses enfants en situation de handicap.

4° Garantie «décès»

Le décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté, donne lieu au versement d'un capital dont le montant est fixé à 200 % du traitement de base du salarié. Ce capital est majoré de 25 % du traitement de base par enfant à charge et doublé (majoration pour enfant à charge incluse) en cas de décès consécutif à un accident de travail ou de trajet.

Le décès simultané ou postérieur du conjoint du salarié donne lieu au versement d'un second capital au bénéfice des enfants à charge dont le montant est fixé à 200 % du traitement de base du salarié, majoré de 25 % du traitement de base par enfant à charge, quelle que soit la cause du décès.

Le décès d'un salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS, de son concubin ou d'un enfant à charge donne lieu au versement d'une indemnité au bénéfice de la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, sur présentation de la facture des pompes funèbres. Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale, sans pouvoir dépasser les frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

Le décès d'un salarié donne lieu au versement d'une rente viagère d'un montant mensuel de 200 € aux enfants du

salarié, y compris reconnus ou adoptifs, dont le handicap est attesté par un médecin avant le 26^{ème} anniversaire de l'enfant. Le certificat médical doit attester que le handicap limite l'activité du bénéficiaire ou restreint sa participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

C- Situations ouvrant droit au maintien ou à la portabilité des garanties

1° Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Le bénéfice de la couverture complémentaire des risques «incapacité de travail, invalidité et décès» est obligatoirement maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- Soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération;
- Soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie plus haut ;
- Soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en cas d'activité partielle ;
- Soit d'une rémunération servie par l'employeur au titre d'une période de congé reclassement ou congé mobilité.

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail.

En revanche, lorsque la suspension du contrat de travail n'entraîne pas le bénéfice de l'un des quatre modes d'indemnisation susmentionnés, le maintien de la couverture complémentaire du salarié n'est pas obligatoire. Le salarié choisit entre l'une ou l'autre des deux options suivantes :

- Maintien de l'adhésion à la couverture complémentaire pour le risque «décès» sans obligation pour l'employeur de maintenir sa participation au paiement de la cotisation. Sauf, pour l'employeur, à maintenir volontairement tout ou partie de sa participation pour tous les salariés placés dans cette situation, l'intégralité de la cotisation due est imputée sur la rémunération du salarié jusqu'à la fin de la suspension de son contrat ;
- Suspension de l'adhésion à la couverture complémentaire jusqu'à la fin de la suspension de son contrat.

2° Salariés en temps partiel thérapeutique

Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des garanties définies au B sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein.

3° Salariés dont le contrat de travail cesse

Les salariés dont la cessation du contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qui justifient d'une prise en charge par l'assurance chômage bénéficient d'une portabilité gratuite des garanties collectives en matière de couverture complémentaire «incapacité de travail, invalidité et décès» dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail, arrondie le cas échéant au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. S'agissant de la garantie «incapacité de travail», les indemnités versées ne peuvent être supérieures au montant de l'allocation chômage qu'aurait perçu l'ancien salarié pour la même période. Le coût de cette portabilité est financé par les employeurs et les salariés en activité en vertu du principe de mutualisation.

D- Modalités de financement de la couverture «incapacité de travail, invalidité et décès»

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limitée à la tranche 1. Il est rappelé que la tranche 1 porte sur la fraction de la rémunération limitée au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Les salariés et les entreprises acquittent une cotisation égale à 0,79 % de l'assiette. Cette cotisation est répartie comme suit :

Statut du salarié	Cotisation à la charge du salarié	Cotisation à la charge de l'employeur
Non-cadre	0,395 %	0,395 %
Cadre	0 %	0,79 %

S'agissant du personnel non-cadre, il est précisé que la part de cotisation relative à la garantie incapacité temporaire

est intégralement supportée par le salarié, sans que la cotisation globale à sa charge ne puisse excéder 50 % de la cotisation totale, tous risques confondus.

Les cotisations versées pour le personnel cadre sont imputables à l'obligation prévue à l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui prévoit le versement d'une cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, égale pour chaque cadre à 1,50 % du salaire brut limité à la tranche 1 et affectée en priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

8.4.4- Prestations sociales instituant un degré élevé de solidarité

Le présent article a pour objet d'instituer des prestations sociales prenant en compte des éléments relatifs à la situation des salariés visés à l'article 8.4.1, sans lien direct avec leur contrat de travail. Ces prestations ont vocation à instituer un degré élevé de solidarité dans la branche.

A- Prestations

La commission visée à l'article 8.4.5 chargée du suivi du dispositif définit annuellement les axes prioritaires de l'action sociale de branche et les niveaux de prise en charge. L'action sociale comprend, a minima, les prestations suivantes :

1^o Prise en charge d'une partie des cotisations «frais de santé» des retraités qui justifient de leur qualité d'ancien salarié dans le champ de l'article 8.4.1, indépendamment de l'organisme assureur retenu pour la couverture du risque ;

2^o Prise en charge d'une partie des cotisations «frais de santé» et «incapacité de travail, invalidité et décès» des salariés qui justifient de leur qualité de travailleur handicapé, indépendamment de l'organisme assureur retenu pour la couverture de ces risques ;

3^o Aide à la réalisation de bilans de santé.

B- Financement mutualisé dans le cadre d'un fonds de solidarité

Afin d'assurer un maximum d'efficacité à l'action sociale de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de l'organiser à la plus grande échelle possible. Pour y parvenir, ils décident donc de recourir à une gestion et un financement mutualisé en créant un fonds de solidarité, tels qu'autorisés par l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale. Un appel d'offres est réalisé en vue de déterminer l'organisme gestionnaire pour une durée de 5 années.

Les sommes affectées au fonds de solidarité et non utilisées restent à disposition et sont transférables à la demande de la commission visée à l'article 8.4.5 chargée du suivi du dispositif.

Les prestations sont financées sur la base d'un pourcentage des cotisations nettes de taxes versées au titre des garanties «frais de santé» et «incapacité de travail, invalidité et décès» par les entreprises couvertes par la présente convention collective. Ce pourcentage est fixé à 2 %.

Les entreprises versent les sommes dues à l'organisme assureur auprès duquel leurs salariés sont couverts pour les risques «frais de santé» ou «incapacité de travail, invalidité et décès». Les sommes acquittées à ce titre sont reversées de façon globale à l'organisme gestionnaire sans mentionner le nom des entreprises. Le versement devra avoir lieu 2 mois, au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises sont responsables de l'effectivité du reversement des sommes dues par leur organisme assureur. À ce titre, lorsque l'organisme assurant leurs salariés pour les risques «frais de santé» ou «incapacité de travail, invalidité et décès» n'est pas l'organisme gestionnaire du fonds de solidarité, les entreprises ont l'obligation :

— D'informer leur organisme assureur des présentes modalités de financement des prestations sociales gérées par le fonds de solidarité lors de la souscription des garanties «frais de santé» ou «incapacité de travail, invalidité et décès» ;

— D'obtenir de leur organisme assureur un document attestant du reversement effectif des sommes à l'organisme gestionnaire mentionné ci-dessous.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée au tiers de confiance visé au C du présent article.

C- Tiers de confiance

Le cabinet AOPS Conseil est désigné comme tiers de confiance indépendant pour faciliter et fiabiliser le processus de collecte ainsi que pour garantir la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur. Pour ce faire, il est mandaté pour :

— Informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par la commission visée à l'article 8.4.5 en charge du suivi du dispositif ;

— Rappeler aux organismes assureurs l'obligation du versement annuel des sommes visées au B du présent article ;

-
- Demander à chaque organisme assureur de compléter le fichier permettant de maintenir à jour la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux organismes assureurs ne comprendront aucunes données à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la branche. En outre, la liste communiquée au comité de suivi ne mentionnera pas les organismes assureurs retenus par les différentes entreprises de la branche ;
 - Organiser le suivi du processus de collecte ;
 - Collecter auprès des entreprises les attestations non nominatives de versement effectif des sommes dues ;
 - — Etablir un bilan annuel.

8.4.5- Suivi

Le suivi des régimes de protection sociale complémentaire et de l'action sociale de branche est assuré par la commission visée au 1^o de l'article 3 de l'Accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI. Cette commission se réunit autant de fois que nécessaire et fixe au moins une fois par an à l'ordre du jour le suivi de ces dispositifs et leur évolution. La commission réalise par ailleurs un bilan sur la gestion du fonds de solidarité par l'organisme ayant remporté l'appel d'offres.

Titre IX Partage de la valeur

9.1 - Négociation de dispositifs de branche de partage de la valeur

Les organisations signataires ont entamé des négociations sur le partage de la valeur afin, notamment, de tenir compte des évolutions légales induites par loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Le fruit de cette négociation fera l'objet d'un accord professionnel spécifique applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

9.2 - Élargissement et maintien provisoire de l'accord du 12 juin 2019

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'accord professionnel mentionné à l'article 9.1, l'ensemble des entreprises de la branche peuvent mobiliser les dispositifs mis en place dans le cadre de l'Accord du 12 juin 2019 relatif à l'épargne salariale pour les entreprises de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Titre X Formation et gestion des carrières

10.1 - Formation professionnelle

10.1.1- Formation professionnelle dans la branche

A- Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF)

Dans l'objectif, notamment, de développer une offre de certification professionnelle pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises, de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus et de piloter la politique de certification de la branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire que l'intégralité des secteurs constituant la branche puissent être dotés d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF). Eu égard à l'existence d'instances préexistantes, les partenaires sociaux conviennent que les missions dévolues à la CPNEF sont exercées :

1^o Dans le cadre de la CPNEF de l'Audiovisuel instituée par l'accord interbranche du 7 juillet 2004, pour le secteur des entreprises de prestation de services techniques Cinéma, Audiovisuel et Multimédia telle que définies au A de l'article 1.1.1 ;

2^o Dans le cadre de la CPNEF du Spectacle vivant instituée par l'accord interbranche du 22 juin 1993, pour le secteur des entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'événement définies au B de l'article 1.1.1 ;

3^o Dans le cadre de la commission commune et des sous-commissions visées à l'article 3 de l'Accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI, pour les autres secteurs constituant la branche professionnelle, dans le respect des modalités de répartition des compétences, de composition, de réunion et de fonctionnement fixées par cet accord.

B- Opérateur de compétences (OPCO)

Depuis sa création en 1972, l'AFDAS dispose d'une connaissance fine des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement. La branche professionnelle entrant naturellement dans le champ défini en annexe 1 de l'accord du 19 novembre 2018 constitutif de cet opérateur, les

partenaires sociaux conviennent de le désigner comme opérateur de compétences unique pour l'ensemble des secteurs constituant la branche.

10.1.2- Formation professionnelle dans les entreprises

A- Égalité professionnelle dans l'accès à la formation

Les signataires rappellent la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les décisions de formation, et que l'accès à la formation doit être égalitaire, que le salarié exerce son activité à temps complet ou à temps partiel.

En particulier, l'employeur veille au respect des règles suivantes :

1° Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation ;

2° La période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits à la formation ;

3° Les salariés qui reprennent une activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical bénéficiant d'un bilan de compétences (dès lors qu'ils justifient d'1 année d'ancienneté dans l'entreprise). Ils bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

4° L'avancement dans l'âge ne doit pas conduire à une baisse d'investissement en termes de formation sur un public ou une personne donnée.

B- Plan de développement des compétences

Quel soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur assure l'adaptation du salarié à son poste de travail, en particulier pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction nécessitant une formation préalable, et il veille au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution générale des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation mises en œuvre par l'employeur à ces fins peuvent être prévues dans le cadre d'un plan de développement des compétences élaboré après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Sans préjudice du droit d'accès à la formation de l'intégralité des salariés, les entreprises veillent à ce que leur plan de développement des compétences soit élaboré en tenant compte des deux axes prioritaires suivants :

1° Le premier est relatif à l'objectif de mixité et de parité entre les femmes et les hommes mentionné au C de l'article 2.2.2, impliquant que les entreprises mettent en œuvre des formations spécifiques permettant une meilleure répartition des femmes et des hommes par filière, par type de poste, par niveau hiérarchique, par type de contrat et par durée du travail ;

2° Le second est relatif à la formation des salariés de plus de 45 ans, compte tenu de la nécessité pour certains d'entre eux d'être accompagnés dans leur emploi et d'anticiper l'évolution de leur carrière professionnelle.

C- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat par la formation

Les partenaires sociaux, conscients que les salariés seniors représentent une valeur de capitalisation importante en termes de connaissances et de savoir-faire, souhaitent permettre à ceux-ci de transmettre leurs acquis aux plus jeunes générations.

L'organisation propre des entreprises de la branche peut conduire, dans certaines situations, à capitaliser l'ensemble des connaissances liées à une technique ou à un savoir-faire propre sur une seule ou un petit groupe de personnes, bénéficiant d'une maturité professionnelle. Cet état de fait peut conduire à des difficultés de diffusion des savoirs.

Ainsi, les entreprises soumises au présent accord sont invitées à organiser le recensement des éventuelles situations décrites ci-dessus et à organiser les mesures facilitant la transmission des savoirs dans le cadre des mécanismes de formation professionnelle, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. L'encadrement de la jeune génération par un tuteur expérimenté est le gage d'une formation de qualité répondant aux critères d'efficacité dans l'entreprise.

Afin de développer la fonction tutorale parmi les salariés de 45 ans et plus, il est convenu que ceux-ci doivent être choisis de façon prioritaire pour assumer ces fonctions. Cette priorité doit s'apprécier en fonction des compétences de la personne et de l'objet de la formation du jeune encadré. Le salarié désigné comme tuteur peut avoir accès à une formation technique et pédagogique spécifique.

10.2 - Gestion des carrières

10.2.1- Entretiens professionnels

A- Entretien sur les perspectives d'évolution professionnelle

Conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi selon la périodicité suivante :

1^o Lors de chaque reprise d'activité du salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Le cas échéant, l'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ;

2^o En tout état de cause, au moins une fois tous les deux ans.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

B- Entretien sur le parcours professionnel du salarié

I. - Tous les six ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé. Cet état des lieux doit permettre :

1^o De faire un bilan d'étape du parcours professionnel du salarié sur cette période, afin notamment d'apprécier si le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle sur cette période;

2^o De faire le bilan des formations suivies par le salarié sur la période ;

3^o D'apprécier les éléments de certification que le salarié a acquis par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

II. - Les thèmes suivants peuvent également être abordés :

1^o L'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise en termes de compétence, de savoir-faire et de capacité managériale ;

2^o L'étude du projet professionnel à court et moyen terme, du point de vue du salarié et de l'employeur ;

3^o L'orientation personnelle que souhaite prendre le salarié et ses éventuelles aspirations jusqu'à son départ à la retraite ;

4^o L'appréciation des savoir-faire développés de façon extra-professionnelle par le salarié et l'examen de l'éventuelle utilité de ceux-ci dans le cadre professionnel;

5^o Les besoins en formation et, le cas échéant, de remise à niveau spécifiques nécessaires au salarié pour la réussite de la deuxième partie de son parcours ;

6^o L'examen conjoint de l'engagement d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaire à la mise en valeur des savoir-faire et des compétences professionnelles ;

7^o L'impact éventuel de l'âge sur la réalisation du travail du salarié.

À la suite de cet entretien, le salarié et le responsable hiérarchique ou le représentant de l'employeur dressent un plan d'actions spécifiques. Ce plan énumère l'ensemble des actions de formation, d'orientation professionnelle et de suivi particulier dont le salarié fera l'objet.

10.2.2- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Compte tenu des incidences que peut avoir un départ à la retraite sur la vie du salarié, les entreprises facilitent les demandes des salariés de plus de 59 ans souhaitant suivre un module de préparation à la retraite afin d'organiser la poursuite d'une activité associative ou para professionnelle, leurs ressources financières ou la mise en œuvre d'un projet personnel. Ce module peut être suivi dans le cadre d'une action de formation. Les modalités de financement et l'organisation du temps de travail du salarié ainsi que de ses absences sont déterminées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises où ont été constituées des comptes épargne-temps, les salariés ayant moins de 8 trimestres à valider avant d'être éligibles à une retraite à taux plein peuvent mobiliser ce compte en vue d'un passage à temps partiel. Le taux d'activité du salarié est déterminé d'un commun accord entre employeur et salarié, dans la limite du solde présent dans le compte épargne-temps.

Titre XI

Dispositions finales

11.1 - Durée, Date d'entrée en vigueur et Dispositions transitoires

Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNPASE ;

FICAM ;

LEVENEMENT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

I. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle fera l'objet d'une demande d'extension lors de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et entrera en vigueur, ainsi que l'ensemble de ses annexes, au premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

II. - Par dérogation au I :

1° Les A, B, C et D de l'article 1.3.2 de la présente convention entrent respectivement en vigueur dès extension d'une clause miroir dans le champ conventionnel voisin qu'elles visent, si une telle clause n'est pas déjà en vigueur et étendue ;

2° Les articles 3.6 et 8.4 de la présente convention entrent en vigueur à compter du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle l'arrêté d'extension a paru au Journal officiel. Les dispositifs conventionnels de financement du paritarisme préexistant continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des articles susmentionnés ;

3° L'entrée en vigueur du E de l'article 4.1.3 de la présente convention ne produit d'effet qu'à l'égard des salariés suivants :

- Les salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ;
- Les salariés embauchés avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui ne relevaient pas de la Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (IDCC n° 2717).

Les salariés embauchés avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui relevaient de la Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (IDCC n° 2717) continuent de bénéficier des règles conventionnelles antérieures qui leur étaient applicables en matière de départ volontaire à la retraite ; (Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu : le «;» est remplacé par un «.»). *(Phrase ajoutée par Avenant n° 3, 22 avr. 2025, non étendu) À ce titre, les indemnités minimales suivantes leur sont applicables en lieu et place de celles prévues au E de l'article 4.1.3 :*

<i>Nombre d'années d'ancienneté révolues</i>	<i>Indemnité de départ volontaire</i>
<i>De 5 à 8 ans d'ancienneté</i>	<i>1 mois de salaire</i>
<i>De 9 à 13 ans d'ancienneté</i>	<i>2 mois de salaire</i>
<i>De 14 à 18 ans d'ancienneté</i>	<i>3 mois de salaire</i>
<i>De 19 à 23 ans d'ancienneté</i>	<i>4 mois de salaire</i>
<i>De 24 à 28 ans d'ancienneté</i>	<i>5 mois de salaire</i>
<i>De 29 à 33 ans d'ancienneté</i>	<i>6 mois de salaire</i>
<i>À partir de 34 ans d'ancienneté</i>	<i>7 mois de salaire</i>