

***SYNTHESE***  
***SPECTACLE VIVANT***

## SOMMAIRE

<b><u>I - CHAMP D'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION</u></b> .....	<b>4</b>
<b>A/ ACTIVITES CONCERNES</b> .....	<b>4</b>
<b>B/ SALARIES CONCERNES</b> .....	<b>4</b>
<b>C/ Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec un champ conventionnel voisin</b> .....	<b>4</b>
<b><u>II - DIALOGUE SOCIAL</u></b> .....	<b>5</b>
<b>A/ INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</b> .....	<b>5</b>
• <i>Délégués du personnel (DP)</i> .....	<b>5</b>
• <i>Comité d'entreprise (CE)</i> .....	<b>5</b>
• <i>Conditions de participation aux élections professionnelles</i> .....	<b>5</b>
• <i>Moyens mis à la disposition des représentants élus du personnel</i> .....	<b>5</b>
• <i>Heures de délégation et carrière des représentants élus du personnel</i> .....	<b>6</b>
<b>B/ CONSEILLERS DE BRANCHE</b> .....	<b>6</b>
• <i>Désignation</i> .....	<b>6</b>
• <i>Missions</i> .....	<b>6</b>
• <i>Fonctionnement collégial</i> .....	<b>6</b>
• <i>Publicité et information</i> .....	<b>6</b>
<b>C/ COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>6</b>
<b>D/ ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL</b> .....	<b>6</b>
• <i>Règles de conclusion et de révision des conventions ou accords collectifs de travail</i> .....	<b>6</b>
• <i>Négociation en l'absence de délégués syndicaux</i> .....	<b>7</b>
<b>E/ OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE</b> .....	<b>7</b>
<b>F/ DROIT SYNDICAL</b> .....	<b>7</b>
• <i>Section syndicale</i> .....	<b>7</b>
• <i>Délégués syndicaux</i> .....	<b>7</b>
• <i>Congé de formation économique, sociale et syndicale</i> .....	<b>7</b>
• <i>Expression syndicale</i> .....	<b>7</b>
• <i>Négociations</i> .....	<b>8</b>
<b>G/ FINANCEMENT DU PARITARISME</b> .....	<b>8</b>
<b><u>III - CONTRATS DE TRAVAIL</u></b> .....	<b>9</b>
<b>A/ CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE</b> .....	<b>9</b>
• <i>Conclusion du contrat</i> .....	<b>9</b>
• <i>Période d'essai</i> .....	<b>9</b>
• <i>Rupture du contrat de travail à durée indéterminée</i> .....	<b>9</b>
• <i>Clause de non concurrence</i> .....	<b>9</b>
<b>B/ CONTRAT A DUREE DETERMINEE DE DROIT COMMUN</b> .....	<b>10</b>
<b>C/ CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'USAGE</b> .....	<b>10</b>
• <i>Conditions de recours au CDDU</i> .....	<b>10</b>
• <i>Conclusion du CDDU</i> .....	<b>10</b>
• <i>Modalités de transformation des CDDU en CDI</i> .....	<b>11</b>
• <i>Dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée sans transformation en CDI</i> .....	<b>11</b>
<b><u>IV - DUREE DU TRAVAIL</u></b> .....	<b>12</b>
<b>A/ DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL</b> .....	<b>12</b>
<b>B/ REPOS</b> .....	<b>12</b>
<b>C/ TEMPS DE TRAJET</b> .....	<b>12</b>
<b>D/ TEMPS DE DEPLACEMENT</b> .....	<b>12</b>
<b>E/ TEMPS DE VOYAGE</b> .....	<b>12</b>
<b>F/ TEMPS DE PAUSE, DE REPAS, DE DEJEUNER</b> .....	<b>12</b>
<b>G/ TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE</b> .....	<b>12</b>
<b>H/ TEMPS DE DISPONIBILITE INDEMNISE</b> .....	<b>13</b>

<b><u>V - ORGANISATION DU TRAVAIL</u></b> .....	<b>14</b>
A/ HORAIRE COLLECTIF .....	14
B/ ORGANISATION COLLECTIVE DU TRAVAIL .....	14
• <i>Fixation de la durée collective du temps de travail au-delà de la durée légale par attribution de JRTT</i> .....	14
• <i>Convention de forfait d'heures supplémentaires (CFHS)</i> .....	14
• <i>Annualisation</i> .....	14
C/ ORGANISATION INDIVIDUELLE DU TRAVAIL .....	15
• <i>Forfait en heures sur une base annuelle (FHBA)</i> .....	15
• <i>Forfait en jours</i> .....	15
• <i>Forfait sans référence d'horaire (FSRH)</i> .....	16
• <i>Conventions de forfaits et rémunération des salariés engagés en CDDU</i> .....	16
D/ HEURES SUPPLEMENTAIRES ET MAJORATIONS.....	16
• <i>Heures supplémentaires</i> .....	16
• <i>Majorations pour situations exceptionnelles</i> .....	16
• <i>Cumul de majorations</i> .....	16
• <i>Repos de remplacement</i> .....	16
• <i>Repos compensateur légal (RCL)</i> .....	16
• <i>Contingent d'heures supplémentaires</i> .....	17
• <i>Travail du dimanche</i> .....	17
• <i>Compte épargne-temps</i> .....	17
• <i>Astreinte</i> .....	17
• <i>Travail de nuit</i> .....	17
<b><u>VI - CONGES ET ABSENCES</u></b> .....	<b>18</b>
A/ CONGES PAYES ANNUELS .....	18
B/ CONGES SPECTACLES .....	18
C/ JOURS FERIES .....	18
D/ EVENEMENTS FAMILIAUX.....	18
E/ CONGES POUR ENFANT MALADE .....	18
<b><u>VII - LISTE DES EMPLOIS, CLASSIFICATION &amp; SALAIRES MINIMA</u></b> .....	<b>19</b>
A/ FILIERE GENERALE.....	20
B/ CLASSIFICATION GENERALE : EMPLOIS TECHNIQUES DU SPECTACLE VIVANT ....	24
<b><u>VIII - PROTECTION SOCIALE (MALADIE ET PREVOYANCE)</u></b> .....	<b>27</b>
A/ INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL.....	27
• <i>Maintien de salaire en cas de maladie et accident non professionnels</i> .....	27
• <i>Maintien de salaire en cas d'accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle</i> .....	27
B/ INAPTITUDE DU SALARIE .....	28
C/ PREVOYANCE.....	28
• <i>Salariés sous CDDU</i> .....	28
• <i>Salariés permanents de droit commun</i> .....	28
D/ CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR .....	29
E/ COMPLEMENTAIRE SANTE .....	29
<b><u>IX - FORMATION</u></b> .....	<b>30</b>
A/ FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.....	30
• <i>Ensemble des salariés</i> .....	30
• <i>Intermittents du spectacle</i> .....	30
• <i>Salariés sous CDI et assimilés</i> .....	30
B/ GESTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION .....	30
<b><u>X - DUREE, REVISION, ET COMMISSION D'INTERPRETATION, DE CONILATION ET DE SUIVI</u></b> .....	<b>31</b>

## I - CHAMP D'APPLICATION DE LA PRESENTE CONVENTION

### A/ ACTIVITES CONCERNES

Sont concernées les entreprises commerciales ou associatives du secteur privé :

- **Exerçant principalement toutes les prestations qui concourent à la fabrication technique du contenu** : activités de fabrication de programmes audio-vidéo informatiques et/ou de reproduction à partir de tout support, activités de tirage et développement de films photochimiques tout format, activités de transfert de support photochimique sur d'autres supports, de restauration et de stockage de films argentiques, d'étalonnage et de télécinéma, de sous-titrage, de doublage...
- **Exerçant, exclusivement pour le compte des tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion**
- **Exerçant des activités de location de matériels techniques à destination exclusive des professionnels audiovisuels, cinématographique et du spectacle vivant**
- **Exerçant des activités directement liées à la mise en œuvre des techniques du spectacle et de l'évènement directement liées à la scène :**
  - o Entreprises qui disposent d'un parc de matériel non affecté en permanence à un lieu de spectacle
  - o Entreprises de fabrication de décors, costumes, et accessoires qui vendent et louent un produit fini
  - o Entreprises de prestation dédiées à la régie et/ou à l'ingénierie, directement liée aux techniciens du spectacle et de l'évènement<sup>1</sup>

Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE aux numéros :

92.3 B – Services annexes aux spectacles – Sont visés les services techniques spécialisés : machineries, costumes, décorations, éclairages... (Avec la révision de la nomenclature INSEE, le code devient 90.02Zp)

22.3 C – Activités de reproduction ou duplication à partir de tout support sur tout support vidéo ou informatique

92.A D – Prestations techniques pour le cinéma et la télévision

74.8 B – Activités des laboratoires techniques de développement et de tirage

### B/ SALARIES CONCERNES

Tous les salariés cadres et non cadres des entreprises visées précédemment. Toutefois, seule l'appartenance au champ d'application n'emporte pas la capacité de conclure des CDDU (certifications)

A noter que les salariés travaillant dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise ressortissante de la présente Convention bénéficieront des dispositions de celles-ci (sauf accords particuliers salarié/employeur pouvant prévoir des aménagements pour tenir compte des particularités du pays visés).

### C/ CONVENTION APPLICABLE EN CAS DE CHEVAUCHEMENT D'ACTIVITES AVEC UN CHAMP CONVENTIONNEL VOISIN

▪ **Production audiovisuelle** : Le prestataire qui, en contrepartie d'un apport en industrie directement lié à son activité et à l'objet du contrat bénéficie d'une part de production, conserve sa qualité de prestataire technique s'il n'exerce pas la fonction de producteur délégué, ni n'assume de responsabilité financière globale, quelque soit sa part de coproduction. Dans cette hypothèse, les rapports entre employeur et salarié sous CDDU sont régis par la présente Convention.

▪ **Production d'animation** : Dans les sociétés visées par la Convention Collective de la production de film d'animation, lorsque l'objet du contrat est une activité de prestation technique indépendante d'un programme d'animation ou d'effets visuels produit par l'entreprise, il sera fait application des dispositions de la présente convention (fonctions, classification, rémunération, conditions particulières de contractualisation en CDDU).

▪ **Production de spectacle vivant** : Pour les entreprises exerçant la double activité de production de spectacle vivant (titulaire d'une licence) et de prestation technique (titulaire du Label), la Convention applicable sera celle de l'activité réellement exercé pour chaque spectacle donné.

<sup>1</sup> Les phrases soulignées et en italique concerne effectivement notre secteur, le **spectacle vivant** (le reste 4 concernant l'audiovisuel et les laboratoires).

## II - DIALOGUE SOCIAL

Concernant l'information sur le droit conventionnel, l'**employeur doit** :

- **fournir au salarié**, au moment de l'embauche, une **information relative aux textes conventionnels applicables**, et mentionner la Convention Collective sur son bulletin de salaire
- **fournir un exemplaire** de la convention collective ainsi que tous les textes conventionnels applicables au **comité d'entreprise**, aux **délégués du personnel**, aux **délégués syndicaux** et aux **salariés mandatés**
- tenir à la **disposition du personnel un exemplaire à jour** de la convention collective et des textes conventionnels applicables, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis portant mention du lieu où il est possible de les consulter.

### **A/ INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

#### • **Délégués du personnel** (DP)

Si l'entreprise comporte **au moins 11 salariés** et si cet effectif est atteint pendant 12 mois au cours des 3 années précédentes, il est **institué des DP**. La **durée du mandat** des délégués du personnel est fixée **entre 2 et 4 ans** par accord collectif, et à défaut elle est de 3 ans.

#### • **Comité d'entreprise** (CE)

Si l'entreprise comporte **au moins 50 salariés** et si cet effectif est atteint pendant 12 mois, au cours des 3 années précédentes, il est **institué des CE**. La **durée du mandat** des membres est fixée **entre 2 et 4 ans** par accord collectif, et à défaut elle est de 3 ans.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables :

- le **budget de fonctionnement** est fixé à **0,2% de la masse salariale** de l'entreprise
  - le **budget des activités sociales et culturelles** est fixé à **0,1% de la masse salariale** de l'entreprise.
- Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au CE.

Quand une **unité économique et sociale regroupant au moins 50 salariés est reconnue<sup>2</sup>** entre plusieurs entités, la mise en place d'un **CE commun est obligatoire**.

Les membres titulaires du comité d'entreprise, élus pour la 1<sup>ère</sup> fois, peuvent bénéficier d'une **formation économique d'une durée de 5 jours** non imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale, et renouvelable lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant 6 ans.

La **durée de cette formation** est prise sur le **temps de travail** et est **rémunérée comme tel**, tandis que le financement de la formation et des frais de déplacement est pris en charge sur le budget de fonctionnement du CE.

#### • **Conditions de participation aux élections professionnelles**

Pour la détermination de l'effectif de référence, sont pris en compte les salariés :

- sous CDI
- à temps partiel, en divisant la somme totale des horaires effectués au cours des 12 derniers mois par la durée légale ou conventionnelle du travail
- sous CDDU (ou mis à disposition par une entreprise extérieure), au prorata de leurs jours de présence au cours des 12 derniers mois.

Pour la détermination des conditions de participation aux élections professionnelles :

- Peuvent être **électeurs** : les salariés sous **CDI**, et sous **CDD de droit commun** travaillant dans l'entreprise depuis **au moins 3 mois**
- Peuvent être **éligibles** : les salariés sous **CDI**, et sous **CDD de droit commun** travaillant dans l'entreprise depuis **au moins 1 an**.

Afin de tenir compte de la spécificité des titulaires de CDDU, ils peuvent être :

- **Electeurs** s'ils ont travaillé **au moins 90 jours au cours des 12 mois** précédant la 1<sup>ère</sup> convocation pour la négociation du protocole électoral
- **Eligibles** s'ils ont travaillé **au moins 225 jours au cours des 18 mois** précédant la 1<sup>ère</sup> convocation pour la négociation du protocole électoral.

#### • **Moyens mis à la disposition des représentants élus du personnel**

Le **chef d'entreprise doit** :

- **mettre à la disposition** du CE, des DP et du CHSCT **un local**, qui peut être commun, aménagé d'un **poste téléphonique** et d'un **poste informatique**
- mettre en place des **panneaux destinés aux communications des DP et du CE**, situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés.

<sup>2</sup> Par convention ou décision de justice.

- **Heures de délégation et carrière des représentants élus du personnel**

Les **représentants élus du personnel** bénéficieront des **heures de délégations**.

L'appartenance à une instance représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sa carrière professionnelle. Ainsi, les entreprises veilleront à **prohiber toute discrimination dans tout domaine**. **Tout représentant élu** devra bénéficier, à l'issue de son mandat et à sa demande, d'un **entretien individuel**.

## **B/ CONSEILLERS DE BRANCHE**

Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de moins de 11 salariés, des conseillers de branche (CB) sont créés par la Convention Collective.

- **Désignation**

Les CB sont **nommés pour 2 ans** par les organisations syndicales représentatives, à raison d'1 conseiller par syndicat, dans la limite de 2 par fédération (1 pour le SV et 1 pour l'audiovisuel). Cette désignation peut être modifiée à tout moment par les organisations syndicales de salariés.

**Avant le 15/12 de chaque année**, chaque organisation syndicale de salariés (en capacité de désigner 1 ou des CB) **communique à l'organisation patronale** en charge du secrétariat de la Convention Collective les **noms de ses CB** pour l'année civile suivante.

- **Missions**

- **Présenter** aux employeurs toutes les **réclamations individuelles ou collectives** relatives aux conditions de travail<sup>3</sup>

- **Saisir l'inspection du travail** (s'ils sont dûment mandatés par le ou les salariés concernés)

- **Assurer l'information syndicale** des salariés concernés

- Jouer un **rôle de représentation des salariés** auprès de l'employeur en cas de litige individuel ou collectif lié à l'application de la Convention Collective.

Salariés et employeurs peuvent saisir un CB, les 1ers conservant le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Le financement de l'activité des CB est assuré par l'aide au paritarisme (voir ci-après).

- **Fonctionnement collégial**

Le **collège des CB est réuni** :

- **Au moins une fois par an** à l'initiative des organisations d'employeurs signataires

- **Dès lors que la moitié au moins des CB le demande**.

Les conseillers doivent communiquer aux organisations d'employeurs les questions à aborder au cours de ces réunions, au moins une semaine avant sa date.

- **Publicité et information**

Les **noms et les coordonnées des CB sont affichés** au siège des entreprises où ils exercent leur mandat, et la **liste** tenue par l'employeur est **à disposition de tout salarié** qui en fait la demande.

## **C/ COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

La mise en place d'un CHSCT est **obligatoire si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 50 salariés** pendant 12 mois au cours des trois années précédentes. Il fonctionne selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les **représentants du personnel au CHSCT** bénéficient dès leur première désignation de la **formation** nécessaire à l'exercice de leur fonction, renouvelable lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans.

**A défaut de CHSCT**, les **DP** sont investis des **mêmes missions** que leurs membres.

## **D/ ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL**

- **Règles de conclusion et de révision des conventions ou accords collectifs de travail**

Il n'est **pas possible de déroger au texte** de la Convention Collective, de ses annexes et de leurs avenants, **sauf** :

- dispositions prévoyant expressément une **possibilité de dérogation par voie d'accord collectif**

- **mesures négociées plus favorables aux salariés**.

---

<sup>3</sup> Salaires, application du Code du travail, des lois et règlements concernant la protection sociale, hygiène et sécurité, conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

• **Négociation en l'absence de délégués syndicaux**

2 dispositifs sont prévus pour favoriser et normaliser la politique contractuelle des entreprises sans délégué syndical :

1. **Modalités de négociation avec les élus du personnel**

Ce 1<sup>er</sup> dispositif  **vise à permettre la négociation d'accords avec le CE ou les DP** dans les conditions suivantes :

L'employeur consulte le CE (ou les DP) sur le principe et les modalités de la négociation envisagée

→ Les élus du personnel ont 15 jours pour accepter ou non le principe de la négociation

→ Si oui, les membres élus qui participent à la négociation ont un crédit d'heures spécifique de 7 heures (excluant la durée des réunions de négociation)

→ L'accord (signé par un élu du personnel) doit enfin être adopté à la majorité par l'ensemble des élus du personnel

→ L'accord devient « accord collectif de travail » après son approbation par l'Observatoire paritaire de la négociation collective (voir ci-dessous).

2. **Modalités de négociation avec les salariés mandatés (SM)**

L'employeur **peut négocier avec des salariés mandatés spécifiquement pour une négociation** par une organisation syndicale de salariés représentative :

L'employeur informe les organisations syndicales de sa décision d'engager des négociations par lettre<sup>4</sup> recommandée avec A/R, précisant ses thèmes et l'exposé des motifs

→ L'organisation syndicale mandatée doit délivrer le mandat (nom du mandataire et son objet) au salarié mandaté et à l'employeur avant la négociation, par lettre recommandée avec A/R

→ Chaque mandaté dispose d'un crédit d'heures spécifiques de 7 heures (excluant la durée des réunions de négociation)

→ Les salariés doivent être informés au moins 15 jours avant sa tenue, de l'heure et de la date du scrutin, du contenu de l'accord et du texte soumis à leur vote

→ L'accord entre en vigueur après son approbation par les salariés de l'entreprise, à la majorité des suffrages exprimés.

Le mandat prend fin dans 3 cas de figure : à la date de la signature de l'accord, en cas d'échec des négociations, ou à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire.

**E/ OBSERVATOIRE PARITAIRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

Cet observatoire, institué par la Convention Collective, est une **instance paritaire** composé :

- d'un collège salarié, composé d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de deux membres titulaires par fédération
- d'un collège employeur, composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

L'observatoire est impérativement saisi pour valider tout accord négocié avec les élus du personnel, et de façon plus générale, les conventions ou accords conclus doivent lui être transmis.

**F/ DROIT SYNDICAL**

• **Section syndicale**

Chaque syndicat représentatif **peut décider de constituer** au sein de chaque entreprise **une section syndicale** (art. L. 412-6 du Code du travail).

• **Délégués syndicaux**

Chaque syndicat représentatif qui **constitue une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux** dans les entreprises **d'au moins 50 salariés**, ou quand cet effectif minimum a été atteint pendant 12 mois au cours des 3 années précédentes.

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés où sont élus des DP**, les syndicats représentatifs **peuvent désigner un DP comme délégué syndical** pour la durée de son mandat. Celui-ci n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires (de celui attaché au mandat de DP élu).

• **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Les **salariés peuvent obtenir, sur leur demande**, des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés par des centres rattachés à des confédérations représentatives ou des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du Travail.

• **Expression syndicale**

<sup>4</sup> Copie adressée simultanément aux CB.

Dans les **entreprises dotées de sections syndicales**, chacune d'elles bénéficie d'un **panneau réservé** à l'affichage de ses communications syndicales. Ces panneaux doivent être **distincts des panneaux réservés aux délégués du personnel et au Comité d'entreprise**, et situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés.

Dans les entreprises dotées d'**au moins une section syndicale**, une **négociation d'accords d'entreprise sera engagée** en vue de la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale.

#### • **Négoiations**

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés organiseront les négociations prévues à l'article L132-12 du Code du Travail<sup>5</sup>, et notamment la négociation annuelle des salaires.

### **G/ FINANCEMENT DU PARITARISME**

La participation au financement des institutions représentatives est assurée par une **contribution de 0,045% de la masse salariale**, répartie entre les seules organisations de salariés, ainsi que par des contributions complémentaires spécifiques au bénéfice des organisations d'employeurs<sup>6</sup>.

La **règle d'attribution** des quotes-parts aux organisations syndicales de salariés est la suivante :

- **1/3** est répartie de façon égale entre les **organisations dans la sous-branche du SV** : CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO (1/5<sup>ème</sup> chacun)
- **1/3** est répartie de façon égale entre les **organisations dans la sous-branche Audiovisuel** (spectacle enregistré) : CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNTPT (1/6<sup>ème</sup> chacun)
- **1/3** est répartie entre les **organisations syndicales représentatives** pour financer la Commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de suivi, ainsi que leur mission de conseil et de diffusion.

Une **association spécifique** sera créée pour assurer la **collecte et la gestion de ces contributions**, et délèguera la collecte à un organisme social du spectacle.

L'**ensemble des entreprises** du champ de la Convention Collective est **assujetti à cette cotisation**, et sa collecte sera effectuée en chaque début d'année sur la base de la masse salariale constatée l'année civile passée.

---

<sup>5</sup> Négociation sur l'égalité hommes/femmes, la pénibilité, les plans d'épargne...

<sup>6</sup> Dans des conditions définies par accords séparés.

### III - CONTRATS DE TRAVAIL

#### **A/ CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

##### **• Conclusion du contrat**

L'engagement fait l'objet d'un **écrit établi en double exemplaire** dont l'un est remis au salarié au plus tard le **jour de la prise d'effet de son engagement**. Le contrat **doit mentionner** :

- l'identité des parties
- le lieu de travail (ou site principal de rattachement), les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre
- le titre, la fonction, la qualité, la catégorie d'emploi ou classification
- la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle
- le montant du salaire de base initial, les autres éléments constitutifs du salaire, sa périodicité de versement
- la durée ou les modalités de détermination du préavis
- la durée de travail applicable au salarié
- la durée du congé payé ou ses modalités d'attribution et de détermination
- la mention de la Convention Collective
- la mention de l'existence d'un règlement intérieur
- le lieu de dépôt de la DUE, dont la copie sera remise aux salariés qui le demandent

**Toute modification** du contrat de travail fera l'objet d'un **avenant écrit et contresigné** par les parties.

##### **• Période d'essai**

→ Salarié **non cadre** : **1 mois** / Salarié **cadre** : **3 mois**

Sous réserve d'être prévue par le contrat, la **période d'essai peut être renouvelée 1 fois** à la demande de l'employeur ou du salarié, par avis écrit et motivé. En cas de rupture pendant la période de renouvellement, un préavis de 7 jours devra être respecté.

##### **• Rupture du contrat de travail à durée indéterminée**

- **Durée du préavis** (sauf faute grave ou lourde) :
  - Salarié non cadre avec moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois
  - Salarié non cadre avec 2 ans d'ancienneté ou plus : 2 mois
  - Salarié cadre : 3 mois

Ces durées sont **majorées d'un mois** si le salarié licencié a **plus de 50 ans**.

La **durée du préavis** devra être **mentionnée dans la lettre de rupture**. Si celle-ci est à l'**initiative de l'employeur** (sauf faute grave ou lourde), le **salarié est autorisé**, pendant la période de préavis, à **s'absenter 2 heures par jour** pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures peuvent être cumulées sous réserve de l'accord des deux parties.

En cas d'**inobservation du préavis**, la partie défaillante devra à l'autre une **indemnité** égale aux appointements correspondant à la **durée du préavis restant à courir**.

• **Indemnité de licenciement** : Elle est due au salarié **après 2 ans d'ancienneté** par année ou fraction d'année de présence et est appréciée à la date de notification du licenciement.

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

- **Jusqu'à 10 ans d'ancienneté** : **3/10<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté**
- **Au-delà de 10 ans d'ancienneté** : **5/10<sup>ème</sup> de salaire par année d'ancienneté**

L'indemnité est **calculée à partir du salaire de référence**, soit le salaire moyen brut des 3 derniers mois d'activité, sauf si le salaire moyen des 12 derniers mois (avec 13<sup>ème</sup> mois) est plus avantageux.

L'indemnité **ne pourra être supérieure à 12 fois le salaire de référence**.

• **Démission** : Le salarié doit informer son employeur par **lettre recommandée A/R ou remise en main propre contre décharge**.

• **Départ à la retraite** : Tout salarié pouvant liquider une retraite à taux plein, à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une **indemnité de départ en retraite** fixée en fonction de son **ancienneté** :

<b>Ancienneté</b>	5 à 8 ans inclus	9 à 13 ans inclus	14 à 18 ans inclus	19 à 23 ans inclus	24 à 28 ans inclus	29 à 33 ans inclus	Plus 34 ans
<b>Indemnité (en mois de salaire)</b>	1	2	3	4	5	6	7

Cette indemnité est calculée sur la **base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois** de présence.

##### **• Clause de non concurrence**

Cette clause s'applique aux CDI conclus à compter de l'entrée en vigueur de la Convention Collective. L'employeur peut prévoir son existence si la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie.

Elle n'est **valable** que pendant une **durée maximale de 18 mois après la date de rupture** effective du contrat.

Durant la période d'exécution de la clause, l'employeur versera à son ancien salarié une **contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale** (fonction de sa nature, sa durée et son étendue géographique) dont le montant **ne pourra être inférieur à 25% du salaire mensuel de base** de l'intéressé.

Cette contrepartie financière à la **nature d'un salaire**, et est donc **soumise à cotisations**.

L'indemnité **cesse d'être due** en cas de **violation de ladite clause** par le salarié.

L'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de toute ou partie de la clause s'il a prévenu le salarié dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat<sup>7</sup>.

## **B/ CONTRAT A DUREE DETERMINEE DE DROIT COMMUN**

L'engagement d'un salarié sous CDD de droit commun est effectué **conformément aux dispositions du Code du travail**.

## **C/ CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'USAGE**

### **• Conditions de recours au CDDU**

#### **• Les employeurs s'engagent à ne pas recourir au CDDU afin de :**

- pourvoir à des emplois sans lien avec la conception, la fabrication de contenus, l'apparition à l'image et/ou au son d'œuvres et de programmes
- pourvoir durablement à des emplois permanents au sens de l'art. L122-1 du Code du travail
- remplacer un salarié en grève lors d'un conflit du travail

#### **• En particulier sont expressément exclus du recours au CDDU les activités liées :**

- à toutes les fonctions administratives, commerciales et de gestion des entreprises
- au tirage et au développement des films photochimiques tous formats
- à l'activité d'exploitation des régies de diffusion
- à la restauration argentique de film photochimique et à leur stockage
- à l'ingénierie du spectacle et de l'évènement
- à la fabrication de matériel pour le négoce
- à la vente et à la représentation commerciale
- à la location de matériel dite de comptoir
- à la maintenance et l'entretien courant du matériel non directement lié à l'exploitation
- au montage et démontage de gradins
- à la décoration d'intérieur pour les particuliers ou les industriels

#### **• D'une manière générale, il est convenu que le CDDU suppose :**

- que l'activité principale de l'entreprise relève des secteurs de l'audiovisuel, du spectacle et de l'action culturelle
- que l'entreprise soit titulaire d'une certification professionnelle spécifique l'autorisant à conclure de tels contrats, distincte le cas échéant de la licence d'entrepreneur de spectacle (*Label*)
- que le CDDU soit écrit et comporte les mentions obligatoires (voir plus bas)
- qu'il soit d'usage constant de ne pas recourir à un CDI pour l'emploi concerné. Toutefois il est admis qu'au sein d'un même secteur d'activité un emploi pourvu en CDI puisse également l'être en CDDU sous réserve des dispositions ci contre.

### **• Conclusion du CDDU**

L'embauche fait l'objet d'un **écrit établi en 2 exemplaires**, transmis au salarié dans les 48 heures suivant son embauche.

L'employeur **peut prévoir une période d'essai** à condition d'en faire la **mention expresse** dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est **fonction de la durée du CDD = 1 jour travaillé par semaine**<sup>8</sup> :

- dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est de 6 mois maximum
- dans la limite d'1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Le contrat de travail doit **impérativement comporter les mentions suivantes :**

- la nature du contrat (« CDDU en application de l'art. L122-1-1 3° du Code du Travail »)
- l'identité des parties dont pour l'employeur la référence de la certification professionnelle<sup>9</sup>
- l'objet du recours aux CDDU et, le cas échéant, le numéro d'objet
- la date de début du contrat, et soit sa durée minimale (dès lors qu'il prend fin à la réalisation de son objet), soit la date de fin de contrat (si CDD à date fixe)
- l'existence d'une période d'essai si il y a lieu
- le titre de fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi
- le lieu de travail
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence

<sup>7</sup> Ou le terme du contrat pour un CDD.

<sup>8</sup> Moins d'une semaine travaillée : pas de période d'essai.

<sup>9</sup> Numéro de Label.

- la mention du fait que le contrat ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des temps de travail maxima de la Convention Collective
- le salaire de base applicable
- l'existence de la Convention Collective, du règlement intérieur et des textes conventionnels
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire, de cadre et de Congés Spectacles
- les références d'organismes de protection sociale
- le lieu de dépôt de la DUE

**Toute modification** du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un **avenant notifié par écrit et contresigné** par les parties.

• **Modalités de transformation des CDDU en CDI**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier suivant l'extension de la Convention Collective, **tout salarié** qui aura effectué **auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 152 jours et 1216 heures** sur une période de référence<sup>10</sup> de **2 années consécutives**, se verra **proposer un CDI**.

La **rémunération** de base **ne pourra alors être inférieure à la moyenne des rémunérations brutes des salariés permanents occupant la même fonction et à expérience équivalente** (à défaut, au minima conventionnel des collaborateurs permanents).

La **proposition de CDI** doit être faite par l'employeur **dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions** ci-dessus, par lettre recommandée A/R ou remise en main propre contre décharge.

Le **salarié a 15 jours calendaires pour l'accepter ou la refuser** par lettre recommandée A/R ou remise en main propre contre décharge. **L'absence de réponse** est assimilée à un **refus**.

Ce refus **ne permet plus au salarié d'exiger l'accès au CDI** au titre de la période de référence.

**A défaut de proposition** de l'employeur dans le délai de 2 mois, le salarié dispose d'un **délai supplémentaire de 4 mois pour faire la demande** de requalification de son contrat, à laquelle **l'employeur doit répondre sous 15 jours calendaires**.

**A l'expiration de ces délais, l'accès au CDI n'est plus possible** au titre de la période de référence.

• **Dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée sans transformation en CDI**

Les salariés ayant **collaboré pendant une longue durée**, de manière **continue** et avec le **même employeur**, bénéficient de **droits particuliers**.

→ Collaboration continue de longue durée : cas où la durée cumulée<sup>11</sup> des CDDU d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70% de cette durée.

Quand cette **condition est remplie** (sous réserve de l'application du paragraphe précédent), **l'employeur qui entend ne pas proposer au nouveau contrat (CDI ou CDD) devra** :

- l'en **informer** un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat
- lui **verser une indemnité de fin de collaboration** qui sera au minimum de **20% du salaire mensuel moyen**<sup>12</sup> perçu par le salarié par année de collaboration continue.

S'il n'a **pas respecté le délai d'information**, l'employeur versera au salarié une **indemnité égale à 1 mois de salaire** aux conditions du dernier contrat.

L'ancienneté acquise, qui a fait l'objet du versement de l'indemnité de fin de collaboration, ne pourra être prise en compte pour le calcul d'une nouvelle indemnité, de quelque nature que ce soit.

Ces dispositions **ne font pas obstacle à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur au-delà de 3 ans sous forme de CDDU**, dès lors que le contrat respecte les dispositions conventionnelles.

<sup>10</sup> Période de référence = les 2 dernières années civiles révolues.

<sup>11</sup> En nombre de jours calendaires décomptés du 1<sup>er</sup> au dernier jour des contrats.

<sup>12</sup> Salaire mensuel moyen = (rapport entre le cumul des salaires perçus et celui des durées en jours calendaires des contrats) x 30.

## IV - DUREE DU TRAVAIL

### A/ DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL

- Durée quotidienne de travail effectif : **10h/jour**, et par **exception : 12h/jour**<sup>13</sup>
- Durée hebdomadaire de travail effectif : **35h**
- Durée hebdomadaire maximale : **48h** (toutefois la durée hebdomadaire moyenne ne peut excéder 44h sur une période de 12 semaines consécutives).

### B/ REPOS

- Repos quotidien (entre 2 journées de travail): **11h**, et par **exception : 9h**<sup>14</sup> (si pas plus de 2 fois par semaine civile et 3 fois sur 7 jours consécutifs)
- Repos hebdomadaire : au moins **24h consécutives** (le travail le dimanche est possible sans que le salarié ne travaille pas plus de 6 jours d'affilée).

### C/ TEMPS DE TRAJET

- Quand le lieu de travail n'est pas le lieu habituel et que le temps usuel est dépassé : contrepartie équivalente au salaire conventionnel de base
- Quand il n'existe pas de lieu habituel de travail, le temps de trajet est le temps nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail (et inversement), dans la limite de 2h/jour ou 100 kilomètres. La **durée excédentaire** éventuelle est considérée comme du **temps de déplacement**.

### D/ TEMPS DE DEPLACEMENT

Il est défini dans le paragraphe précédent, et est considéré comme du **temps de travail effectif**.

### E/ TEMPS DE VOYAGE

Il est défini comme tout déplacement à l'initiative de l'employeur lorsque le salarié ne rentre pas à son domicile. Il n'est **pas considéré comme du temps de travail effectif** (sauf en cas d'exécution d'une prestation de travail au cours de celui-ci), **mais est indemnisé comme tel**, dès la 2<sup>ème</sup> heure, dans la limite de 8h par période de 24h.

### F/ TEMPS DE PAUSE, DE REPAS, DE DEJEUNER

Ils ne sont **pas considérés comme du temps de travail effectif** sauf si des interventions exceptionnelles sont demandées sur ces périodes.

### G/ TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE

Il n'est **pas considéré comme du temps de travail effectif**.

Si le port d'une **tenue de travail spécifique est obligatoire**, ce temps est soit traité en temps de travail effectif, soit indemnisé sur la base d'une **compensation financière forfaitaire**.

Si le travail nécessite une **douche**, c'est du **temps de travail effectif**.

---

<sup>13</sup> Situations particulières (art. 5.5.1) :

- l'objet de la prestation ne peut être défini dans sa durée
- la dimension artistique de l'œuvre impose une continuité des équipes
- le degré de spécialisation du salarié ne permet pas son remplacement
- les circonstances de la prestation obligent à son achèvement dans la continuité
- les conditions de la prestation supposent un enchaînement durable des équipes affectées

Sont alors concernés les personnels directement affectés aux prestations en cause et présents sur le site d'exploitation.

<sup>14</sup> Idem

## **H/ TEMPS DE DISPONIBILITE INDEMNISE (pour salariés entrant dans les « situations particulières ». Cf page précédente)**

Définit comme une période de disponibilité sans activité opérationnelle, il n'est **pas considéré comme du temps de travail effectif**, mais la présence du salarié légitime qu'il soit rémunéré (avec toutes majorations afférentes).

Dans ce cas, une **journée supérieure à 12 heures de temps de travail, dans la limite d'une amplitude de 15 heures, sera considérée comme une journée de 12 heures de temps de travail effectif**. Chaque heure **au-delà** de la 12<sup>ème</sup> donnera lieu à une **compensation**<sup>15</sup>.

Le temps de disponibilité indemnisé est soumis à conditions :

- Certaines fonctions sont concernées<sup>16</sup>
- Les opérations doivent être de nature à imposer une continuité de l'activité
- Les dispositions de la présente Convention Collective doivent être respectées
- Le temps total rémunéré (temps de travail effectif + temps de disponibilité indemnisé) ne peut dépasser une durée hebdomadaire moyenne de 48 heures sur toute période de 12 semaines, ni 44 heures sur toute période de 4 mois
- Son usage doit être limité à 2 fois par semaine civile, ou 3 fois sur une période de 7 jours consécutifs
- Le plan de la journée doit être communiqué au salarié avant le début de chaque jour concerné
- Si la distance entre le lieu de travail et la porte de Paris la plus proche (ou de la périphérie urbaine en province) est supérieure à 50 km, l'employeur s'oblige à assurer l'hébergement du salarié ou à organiser son retour.

Enfin ce temps doit être mentionné en tant que tel sur le bulletin de salaire.

---

<sup>15</sup> Chaque heure effectuée au-delà de la 12<sup>ème</sup> dans une même journée donne lieu à une compensation spécifique : **paiement ou récupération majorés de 50%**.

<sup>16</sup> Liste des fonctions : Régisseur général, Directeur technique, Régisseur, Responsable de chantier, Technicien de scène/plateau, Assistant technicien de scène/plateau, Road, Régisseur son, Ingénieur de sonorisation, Sonorisateur, Technicien son, Chef backliner, Assistant sonorisateur, Technicien instrument de musique/Backliner, Eclairagiste, Régisseur lumière, Technicien lumière, Pupitreur lumière SV, Assistant lumière, Chef de tir, Technicien de pyrotechnie K4, Artificier, Chef électricien, Régisseur structure, Technicien de structure/Constructeur, Chef machiniste de scène/Chef monteur de structure, Machiniste de scène, Assistant machiniste de scène/Technicien de structure, Technicien de maintenance en tournée/festival, Echafaudagiste/Scaffoldeur, Monteur de structures, Réalisateur de SV, Programmeur/Encodeur multimédia, Pupitreur image monumentale, Technicien de la vision SV, Technicien vidéo projection, Technicien image monumentale, Opérateur de caméra SV, Chargé de production SV, Scripte SV, Electricien, Bloqueur, Mécanicien groupman, Assistant électricien, Assistant vidéo SV, Opérateur magnétoscope SV, Assistant chef décorateur, Chef constructeur de décor/machinerie, Constructeur de machinerie/de décors, Assistant constructeur de machinerie/décors, Chef menuisier de décors, Menuisier de décors, Chef peintre décorateur, Peintre décorateur, Chef tapissier de théâtre, Tapissier de théâtre, Couturier, Accessoiriste, Aide (scène/plateau, son, lumière, décors, costume).

## V - ORGANISATION DU TRAVAIL

### A/ HORAIRE COLLECTIF

Il est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène à l'intérieur de chaque établissement, département et/ou service et/ou catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe. Les heures de travail effectif qui dépassent l'horaire collectif fixé sont considérées comme des heures supplémentaires.

Ne sont **pas soumis à un horaire collectif** : les **salariés à temps partiel**, qui bénéficient d'un système d'**horaires individualisés**, ou relevant d'un **régime de forfait** (voir plus loin).

### B/ ORGANISATION COLLECTIVE DU TRAVAIL

#### • Fixation de la durée collective du temps de travail au-delà de la durée légale par attribution de JRTT

La **durée collective hebdomadaire** de travail **peut être portée** à un niveau supérieur à la durée légale, dans la limite moyenne de **39 heures**, en **contrepartie** de l'attribution prorata temporis des **JRTT**.

Lorsque la **durée hebdomadaire** d'une semaine isolée est **supérieure à 39 heures** ou quand la durée de travail constatée excède une **durée annuelle de 1607 heures**, les seules heures effectuées au-delà sont des **heures supplémentaires**.

Les JRTT sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, une semaine à l'avance, et elles sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord plus favorable.

Les **absences non assimilées à du temps de travail effectif** ne sont **pas prises en compte** pour le **calcul des JRTT** (congé payé, JRTT, repos hebdomadaire, jours fériés chômés, jours de pont, absences pour maladie, jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, absences sans solde, périodes de formation hors du temps de travail).

A défaut de mise en place d'un compte épargne temps, les JRTT à l'initiative du salarié devront être pris avant le 31/12 de l'année d'acquisition, sous peine d'être perdus. Si l'employeur n'a pas fixé la totalité des JRTT à son initiative avant le 31/12, le solde de ces jours devra être pris avant le 31/03 de l'année suivante.

#### • Convention de forfait d'heures supplémentaires (CFHS)

Sous réserve de l'accord exprès du salarié, il peut être convenu une **rémunération forfaitaire** incluant dans la **rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires** hebdomadaires.

La CFHS peut être proposée aux **salariés sous CDI et à ceux sous CDD de droit commun supérieur à 2 mois**, mais elle ne saurait être défavorable au salarié.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation mensuelle par l'employeur des heures effectuées, et une diminution de l'horaire effectif ne peut entraîner une diminution corrélative de la rémunération forfaitaire.

#### • Annualisation

Elle permet de faire varier l'horaire autour de la durée légale hebdomadaire du travail sur 12 mois consécutifs, afin que les **horaires effectués en plus ou en moins** par rapport à l'horaire moyen **se compensent**.

L'annualisation concerne les **salariés à temps complet sous CDI ou sous CDD dont la durée est supérieure ou égale à 3 mois**.

Le **volume d'heures** de travail effectif déterminé<sup>17</sup> est **plafonné à 1607 heures**.

La période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre (sauf accord collectif contraire), et lors de la première année, une période de référence inférieure peut exceptionnellement être retenue.

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- **Horaire plancher hebdomadaire** en période basse : **14 heures** de travail effectif
- **Horaire plafond** en période haute : **46 heures** de travail effectif<sup>18</sup>.

En cas de manque d'activité, le recours au **chômage partiel** ne pourra intervenir (après avoir envisagé toutes les possibilités pour l'éviter) **qu'après une durée minimale de 6 semaines successives** où le **volume horaire** aura été d'une durée **égale ou inférieure à 14 heures**.

L'annualisation peut s'appliquer au niveau de l'entreprise, de l'établissement, d'un ou plusieurs groupes identifiés de salariés constituant une unité cohérente dans l'organisation du travail.

Au début de chaque période annuelle, l'employeur établit la **programmation indicative des horaires** et en informe individuellement chacun des salariés concernés.

La **rémunération** est **lissée et versée mensuellement** (indépendante des horaires réels).

<sup>17</sup> = horaire hebdomadaire convenu x nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

<sup>18</sup> Peut être dépassé exceptionnellement (travail urgent, prestation ne pouvant être interrompue). Les heures de dépassement sont alors des heures supplémentaires majorées de 50%

Chaque situation est vérifiée à la fin de la période d'annualisation et un **bilan annuel** est remis par l'employeur **aux représentants du personnel**, s'il en existe.

Quand des **variations imprévues** de la charge de travail ont conduit à un **dépassement du volume annuel** d'heures de travail, les **heures excédentaires** (à l'exception des heures supplémentaires déjà payées ou récupérées) font l'objet d'un paiement en **heures supplémentaires** à la fin de cette période d'annualisation. D'un commun accord, le paiement majoré des heures peut être remplacé par un repos équivalent.

Pour les salariés dont la durée du contrat de travail ne couvrirait pas l'intégralité de la période de référence d'annualisation, un **bilan** est établi pour déterminer le **nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires** effectuées :

- Si le résultat est **inférieur à 35 heures**, le salarié **garde le bénéfice du salaire perçu** ou à percevoir
- Si le résultat est **supérieur à 35 heures**, le nombre ainsi calculé déterminera le **taux applicable à la moyenne des heures supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires** et les sommes dues au salarié concerné.

## **C/ ORGANISATION INDIVIDUELLE DU TRAVAIL**

### **• Forfait en heures sur une base annuelle (FHBA)**

Les **salariés cadres ou non cadres itinérants**, dont la durée de travail ne peut être déterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention annuelle de forfait en heures, sous réserve de leur accord exprès.

Le FHBA concerne les **salariés à temps complet sous CDI ou sous CDD dont la durée est supérieure à 3 mois**.

Le **contrat de travail** doit alors mentionner **l'horaire annuel convenu** avec le salarié, dans la **limite de 1787 heures** pour une année complète.

L'application de ce forfait implique une **comptabilisation par l'employeur des heures effectuées** (document mensuel établi en double et approuvé par l'employeur et le salarié).

La **rémunération mensuelle** du salarié est **lissée** sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu. Le paiement des **heures supplémentaires et leur majoration** est **inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire** (rémunération = salaire de base + majorations pour heures supplémentaires).

### **• Forfait en jours**

Les conventions de forfaits sont applicables aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, sous réserve de leur accord exprès.

Le forfait en jours concerne les **salariés sous CDI ou sous CDD dont la durée est supérieure à 3 mois**.

Dans ce cas la **rémunération ne peut être inférieure au salaire mensuel minimum brut de base de leur catégorie (niveau) majoré de 20%**, sans pouvoir être inférieur au salaire mensuel minimum de base du niveau 4 majoré de 20%.

Le nombre de jours du forfait est fixé à **218 jours pour une année complète**, et le décompte se fait pas année civile au prorata temporis pour les années incomplètes.

L'application de ce forfait implique une **comptabilisation et un contrôle par l'employeur** des jours travaillés, au moyen d'un document mensuel de contrôle :

- Sur 1 journée, la durée effective du travail est **inférieure ou égale à 4 heures** : **1/2 journée décomptée**
- Sur 1 journée, la durée effective du travail est **supérieure à 4 heures** : **1 journée décomptée**

Les salariés sous ce régime **bénéficient annuellement de JRTT<sup>19</sup>**. Elles sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, une semaine à l'avance, et elles sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord plus favorable.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption, pour maladie ou accident professionnel, sont décomptés du nombre de jours travaillés du forfait annuel sans réduction du nombre de JRTT.

A défaut de mise en place d'un compte épargne temps, les JRTT à l'initiative du salarié devront être pris avant le 31/12 de l'année d'acquisition, sous peine d'être perdus. Si l'employeur n'a pas fixé la totalité des JRTT à son initiative avant le 31/12, le solde de ces jours devra être pris avant le 31/03 de l'année suivante.

Le **salarié ayant renoncé à une partie de ses JRTT** perçoit un **complément de salaire** pour chaque jour de repos non pris.

Chaque salarié en forfait jours bénéficie une fois par an, à sa demande d'un entretien avec son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail.

La **rémunération forfaitaire mensuelle** est **indépendante du nombre de jours de travail effectif**.

Le bulletin de salaire doit mentionner que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

<sup>19</sup> Si 1 jour férié sur jour ouvré → 17 JRTT, 2 → 16, 3 → 15, 4 → 14, ..., 11 jours fériés → 7 JRTT.

• **Forfait sans référence d'horaire (FSRH)**

Les **salariés cadres de niveau 10** et les **cadres dirigeants classés « hors catégorie »**, qui **perçoivent une rémunération supérieure à 140% des rémunérations prévues aux annexes « salaires minima »**, peuvent conclure une convention FSRH.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable aux cadres relevant de ce forfait.

Les salariés sous CDDU sont exclus du FSRH.

• **Conventions de forfaits et rémunération des salariés engagés en CDDU**

Sous réserve de l'accord exprès du salarié, l'employeur peut convenir d'une **rémunération forfaitaire, incluant la rémunération de toutes les heures travaillées, y compris les heures majorées**. L'employeur doit donc obligatoirement faire figurer dans le **contrat de travail** (ou dans un avenant au contrat), une **clause qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait**.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié.

La convention de forfait peut être **conclue soit sur une base journalière, soit sur une base hebdomadaire**. Elle doit mentionner le **nombre d'heures total** (incluant les heures majorées) faisant l'objet de la rémunération forfaitaire, ainsi que le **saire de base** utilisé pour le calcul de cette rémunération (implique une comptabilisation des heures effectuées).

Si le salarié effectue des **heures au-delà de la durée prévue**, il a droit à leurs **paiements majorés**.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur.

## **D/ HEURES SUPPLEMENTAIRES ET MAJORATIONS**

• **Heures supplémentaires**

Le cadre de droit commun d'appréciation des heures supplémentaires est la semaine civile, et seul le temps de travail effectif est pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Les **heures supplémentaires sont majorées de 25% de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure, et de 50% à compter de la 44<sup>ème</sup>**, pour tout type de contrat.

• **Majorations pour situations exceptionnelles**

Dans les **situations particulières<sup>20</sup>**, et quelle que soit la nature du contrat de travail concerné, chaque heure **au-delà de la 12<sup>ème</sup> heure** donne lieu à **paiement et récupération majorés de 50%**.

• **Cumul de majorations**

Les majorations pour heures supplémentaires et pour situations exceptionnelles **se cumulent avec les majorations pour travail un jour férié<sup>21</sup> et pour travail de nuit** (voir plus bas).

• **Repos de remplacement**

Avec l'accord exprès du salarié, tout ou partie des **heures supplémentaires** et des majorations afférentes **peuvent être compensées** par l'octroi d'un **repos de remplacement équivalent**.

La prise du repos de remplacement est **possible dès lors que le salarié a acquis 7 heures de repos**, et elle doit être opérée dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

L'**information du salarié** sur le montant de ses droits est assurée par la remise d'un **document annexé au bulletin de paie**.

• **Repos compensateur légal (RCL)**

De même, la prise du repos compensateur est **possible dès lors que le salarié a acquis 7 heures de repos** et doit être opérée dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

Les heures de repos compensateur légal sont **assimilées à des heures de travail effectif**.

Le **salarié** qui a effectué des heures supplémentaires lui ouvrant droit à un repos compensateur légal **peut demander à l'employeur de convertir ses droits en indemnité**.

Quand le **crédit de 7 heures** n'est **pas atteint**, le repos compensateur est **de droit remplacé** au terme du contrat **par une indemnité équivalente**.

<sup>20</sup> Situations particulières (art. 5.5.1):

- l'objet de la prestation ne peut être défini dans sa durée
- la dimension artistique de l'œuvre impose une continuité des équipes
- le degré de spécialisation du salarié ne permet pas son remplacement
- les circonstances de la prestation obligent à son achèvement dans la continuité
- les conditions de la prestation supposent un enchaînement durable des équipes affectées

Sont alors concernés les personnels directement affectés aux prestations en cause et présents sur le site d'exploitation.

<sup>21</sup> Les salariés travaillant les 1<sup>er</sup> mai, 25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier bénéficient d'une majoration de 100% du salaire de base de leurs heures travaillées.

- **Contingent d'heures supplémentaires**

Il est fixé à **230 heures par an et par salarié**. Ce contingent est réduit :

- à **180 heures** en cas de **décompte de la durée légale du travail sur l'année** et, le cas échéant, de **modulation de faible amplitude** (31h – 39h)
- à **130 heures** en cas de **modulation du temps de travail** (hors modulation de faible amplitude).

Sous réserve d'un accord exprès, le salarié **peut effectuer des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires de ces contingents**, mais sans dépasser les durées maximales conventionnelles de travail.

- **Travail du dimanche**

Les heures de travail effectuées le dimanche ne font **pas l'objet d'une majoration spécifique**, à défaut d'accord ou d'usage plus favorable.

- **Compte épargne-temps**

Il **peut être institué**, dans tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, **par accord collectif**.

- **Astreinte**

Sont seules visées par l'astreinte les **fonctions en lien direct avec l'exploitation**. Un accord (ou à défaut une décision de l'employeur prise après information de l'inspection du travail) dresse la **liste des fonctions éligibles** aux astreintes et **précise leur fréquence**.

Si le salarié doit effectivement intervenir, la **durée de son intervention**, temps de trajet inclus, est décomptée comme du **travail effectif** et **remunérée comme telle**.

La **journée d'astreinte est indemnisée** sur la base de **25% du salaire journalier brut de base** de l'intéressé.

- **Travail de nuit**

1/ **Horaires de nuit** (travail de nuit occasionnel)

Est considéré comme travail en horaires de nuit, tout travail effectué entre **24 heures et 6 heures**.

Le salaire des heures de travail de nuit bénéficie d'une **majoration de 25%**. Cette majoration se cumule avec les autres majorations définies ci-dessus.

2/ **Travail régulier de nuit**

Est considéré comme **travailleur régulier de nuit**, tout salarié permanent qui :

- soit accomplit, **au moins 2 fois par semaine, au moins trois heures de son travail quotidien durant la plage 24h – 6h**
- soit accomplit au minimum **270 heures de travail de nuit pendant une période de 10 mois consécutifs**.

La **durée maximale quotidienne** du travail est alors de **8 heures consécutives**. Par **exception**, cette durée peut être portée à **12 heures** (continuité du service ou de la production).

La **durée hebdomadaire** de travail (calculée sur une période de 12 semaines consécutives) ne peut dépasser **40 heures**. Par **exception**, cette durée peut être portée à **44 heures**.

Le travailleur de nuit bénéficie :

- d'une **journée de repos majorée d'un repos complémentaire** équivalent à 2,2% du total des heures annuelles de nuit, au titre du repos compensateur.
- d'une **majoration au moins égale à 25%** de son salaire de base calculée sur le **nombre d'heures compris dans les horaires de nuit**, qui se cumule avec les majorations définies dans la Convention Collective<sup>22</sup>, à l'exception des majorations d'horaires de nuit.

Avant son affectation sur un poste de nuit, le salarié est soumis à un **examen médical spécifique**. Il bénéficie par la suite d'une **surveillance médicale semestrielle**.

Quand le travail de nuit est **incompatible avec des obligations familiales impérieuses**<sup>23</sup>, le salarié peut demander de transférer son poste sur un **poste de jour**.

L'organisation des **temps de pause** est déterminée au niveau de chaque entreprise, ils **ne pourront être inférieurs à 20 minutes par période de 6 heures**.

<sup>22</sup> Jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires

<sup>23</sup> Garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante.

## VI - CONGES ET ABSENCES

### **A/ CONGES PAYES ANNUELS**

Sauf dispositions d'accords d'entreprise, le nombre de jours est déterminé conformément aux **dispositions légales**, pour la période du **1<sup>er</sup> juin au 31 mai suivant**.

### **B/ CONGES SPECTACLES**

Pour les **salariés sous CDDU**, les employeurs sont affiliés à la **Caisse des Congés spectacles**, qui recouvre les cotisations et assure le paiement de l'indemnité de congé.

L'employeur est tenu de **délivrer un bulletin dit de Congés spectacles** lors de la remise du bulletin de paie.

Montant de l'indemnité = **plafonné à 2 fois le salaire journalier minimum conventionnel** de la catégorie d'emploi dont relève le salarié, dans la **limite d'un plafond journalier de 204 €**.

### **C/ JOURS FERIES**

- |                           |                      |                            |
|---------------------------|----------------------|----------------------------|
| - 1 <sup>er</sup> janvier | - Ascension          | - 1 <sup>er</sup> novembre |
| - Lundi de Pâques         | - Lundi de pentecôte | - 11 novembre              |
| - 1 <sup>er</sup> mai     | - 14 juillet         | - 25 décembre              |
| - 8 mai                   | - 15 août            |                            |

A ceux-ci s'ajoutent dans les **DOM/TOM** la **journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage**.

Compte tenu de la spécificité de l'activité des prestataires techniques, l'employeur a la **possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé**. Les salariés travaillant les **1<sup>er</sup> mai, 25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier** bénéficient d'une **majoration de 100% du salaire de base** de leurs heures travaillées.

### **D/ EVENEMENTS FAMILIAUX**

Les salariés bénéficient d'**autorisations d'absences** sans perte de rémunération et sans condition d'ancienneté :

- **5 jours ouvrés** : Mariage ou PACS (limité à 1x/an), décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par le PACS ou d'un enfant
- **3 jours ouvrés** : Naissance ou adoption
- **2 jours ouvrés** : Mariage d'un enfant, décès du père ou de la mère, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur
- **1 jour ouvré** : Décès d'un petit enfant ou d'un grand parent

### **E/ CONGES POUR ENFANT MALADE**

Tout salarié bénéficie d'un **congé, en cas de maladie ou d'accident (certificat médical) d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge**. Ce congé est fractionnable par demi-journée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année, ou 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans.

## VII - LISTE DES EMPLOIS, CLASSIFICATION & SALAIRES MINIMA

La Convention Collective prévoit **deux types de catégories d'emplois** :

- **Catégorie « A »** (filière générale), pour laquelle le recours au **CDDU est exclu**
- **Catégorie « B »** (le reste), pour laquelle **tous types de contrat** peuvent être conclus

Il appartient à l'employeur de s'assurer de l'obtention des habilitations et autres autorisations d'exercice (certaines fonctions spécifiques).

Les emplois répertoriés sont répartis sur **11 niveaux** (dont le « hors catégorie »), en fonction des **3 critères** : la **responsabilité**, l'**autonomie** et la **compétence**. L'objectif est de mettre en place un véritable parcours professionnel.

Chaque emploi doit être analysé selon ces 3 critères pour se voir attribuer un niveau.

Niveau	Définition	Salaire Minimum Brut de Base Mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 317 €
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 500 €
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 700 €
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	1 900 €
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 100 €
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 200 €
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 400 €
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 600 €
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 800 €
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 000 €
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	

Les fonctions listées dans les catégories **HC, 10, 9, 8, 7, 6** ont le statut « **cadre** » ; ce n'est pas le cas des fonctions des catégories 5, 4, 3, 2, et 1.

La responsabilité d'encadrement est présumée pour toutes les fonctions relevant du statut cadre.

La rémunération mensuelle minimum d'un salarié justifiant de **3 années de présence continue dans l'entreprise et le poste**, à compter de la mise en œuvre de la présente convention, ne pourra être inférieure au salaire **minimum mensuel brut de base majoré de 3%**. Cette majoration est portée à **8% après 8 années de présence** continue dans l'entreprise et le poste.

## A/ FILIERE GENERALE (fonctions communes aux entreprises du champ)

INTITULE	DEFINITION	Classification	Emplois de catégorie "A"	Emplois de catégorie "B"	Salaire Mensuel Minimum (35h)
<b>Gardien</b>	Est chargé de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité et d'incendie. Peut, en dehors des heures d'ouverture, assurer l'accueil, la permanence téléphonique et/ou réceptionner les livraisons.	1	X		1 317,0 €
<b>Ouvrier spécialisé</b> <i>Fonctions associées : Mécanicien, Chauffagiste, Plombier, Electricien, Menuisier, Serrurier</i>	Réalise, construit et entretient des ouvrages dans des domaines spécialisés	2	X		1 500,0 €
<b>Employé d'entretien</b>	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.	1	X		1 317,0 €
<b>Technicien d'entretien</b>	Réalise des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	X		1 700,0 €
<b>Chef de service entretien, agencement et installation</b>	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution.	7	X		2 400,0 €
<b>Coursier</b>	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Il veille à l'entretien et est responsable de son véhicule.	1	X		1 317,0 €
<b>Chauffeur</b>	Assure le déplacement de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien de son véhicule. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.	2	X		1 500,0 €
<b>Chauffeur Poids- Lourd</b>	Assure la conduite de moyens lourd et super lourd dont il est responsable de l'entretien.	2	X		1 500,0 €
<b>Magasinier</b> <i>Fonctions associées : Manutentionnaire, Préparateur</i>	Réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens adéquats.	1	X		1 317,0 €
<b>Magasinier cariste</b>	Réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens adéquats.	1	X		1 317,0 €
<b>Gestionnaire des stocks</b>	Réceptionne, entretien, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services. Il peut encadrer des magasiniers.	3	X		1 700,0 €
<b>Responsable des stocks</b>	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock.	7	X		2 400,0 €

<b>Employé d'atelier de maintenance</b>	Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments.	1	X	1 317,0 €
<b>Gestionnaire d'atelier de maintenance</b>	Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services. Peut encadrer des employés d'atelier.	3	X	1 700,0 €
<b>Responsable d'atelier de maintenance</b>	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés. Peut encadrer des employés et gestionnaires d'atelier.	7	X	2 400,0 €
<b>Agent de logistique</b> <i>Fonction associée : Réceptionnaire</i>	Organise l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels et/ou films. Tient à jour les registres correspondants.	2	X	1 500,0 €
<b>Responsable logistique</b>	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.	7	X	2 400,0 €
<b>Contrôleur qualité</b>	Est responsable de la qualité et de la conformité des services et des produits commercialisés. Dans cette perspective, travaille à la définition et/ou à l'optimisation des processus de travail. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.	4	X	1 900,0 €
<b>Chargé d'accueil, Standardiste</b> <i>Fonction associée : Hôte d'accueil</i>	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	1	X	1 317,0 €
<b>Employé administratif</b>	Exécute tous travaux administratifs courants.	1	X	1 317,0 €
<b>Employé administratif spécialisé</b> <i>Fonctions associées : Aide comptable, Assistant administratif, Employé de recouvrement, Employé de facturation, Employé de service paie,</i>	Exécute tous travaux administratifs spécialisés du service dont il dépend.	2	X	1 500,0 €
<b>Technicien administratif spécialisé</b>	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il appartient.	3	X	1 700,0 €
<b>Gestionnaire administratif</b> <i>Fonction associée : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique</i>	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	X	1 900,0 €
<b>Comptable</b>	Assure les opérations de comptabilité courante jusqu'aux comptes de résultats ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	X	1 700,0 €
<b>Contrôleur de gestion</b>	Contrôle et analyse les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi.	7	X	2 400,0 €
<b>Chef comptable</b>	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	X	2 400,0 €

<b>Secrétaire de direction</b> <i>Fonctions associées : Assistant de Direction</i>	Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il est directement attaché dans son travail. Assure différents travaux administratifs et/ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome.	6	X	2 200,0 €
<b>Secrétaire</b> <i>Fonctions associées : Attaché, Assistant</i>	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des responsabilités de secrétariat de manière autonome.	3	X	1 700,0 €
<b>Attaché commercial</b> <i>Fonctions associées : Assistant commercial, Chargé d'adm. commerciale, Empl. qualifié serv. Comcial</i>	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client	3	X	1 700,0 €
<b>Technico-commercial</b>	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.	5	X	2 100,0 €
<b>Chargé d'affaires</b> <i>Fonction associée : Resp. de clientèle, Chargé de clientèle</i>	Collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadrement et / ou la gestion d'un portefeuille de clients.	7	X	2 400,0 €
<b>Responsable de site ou d'agence</b>	Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	X	2 400,0 €
<b>Responsable services généraux</b> <i>Fonction associée : Responsable bâtiment</i>	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	X	2 400,0 €
<b>Responsable des achats</b>	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés.	7	X	2 400,0 €
<b>Technicien informatique</b> <i>Fonctions associées : Techn. Réseaux, Techn. maintenance inform.</i>	Assure la mise en œuvre et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut prendre part au développement des programmes informatiques.	4	X	1 900,0 €
<b>Développeur informatique</b>	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges.	6	X	2 200,0 €
<b>Ingénieur informatique</b> <i>Fonctions associées : Ingénieur R&amp;D informatique, Ingénieur développement de programmes informatiques</i>	Conçoit et installe les systèmes informatiques nécessaires à l'ensemble de l'entreprise ou à des applications spécifiques. Veille à la maintenance. Administre les réseaux.	9	X	2 800,0 €
<b>Chargé de planning</b>	Chargé de la mise en œuvre des plannings des personnels et/ou des moyens.	2	X	1 500 €
<b>Responsable planning</b> <i>Fonctions associées : Resp. ordonnancement / Planning</i>	Responsable de la construction, du suivi et de l'actualisation des plannings des personnels et/ou de moyens.	6	X	2 200,0 €

<b>Superviseur de Projet</b>	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Évalue les risques financiers et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	7	X	2 400,0 €
<b>Chef de projet</b>	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 optimise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet.	6	X	2 200,0 €
<b>Chargé de projet</b>	Prévoit, met en œuvre et optimise 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.	5	X	2 100,0 €
<b>Assistant chef de projet</b>	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	X	1 700,0 €
<b>Responsable service spécialisé</b>  <i>Domaines associées : Service comptable, marketing, juridique, RH, communication, etc.</i>	Responsable d'un domaine administratif particulier dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	X	2 400,0 €
<b>Responsable service technique</b>  <i>Domaines associés : Son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.</i>	Assure la gestion globale des moyens techniques et des ressources humaines du domaine dont il a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.	8	X	2 600,0 €
<b>Directeur</b>  <i>Domaines associés : Exploitation, production, RH, administration &amp; finances, commercial, informatique, etc.</i>	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	X	3 000,0 €



INTITULE DE FONCTION	NC/C	G1 1317	G2 1500	G3 1700	G4 1900	G5 2100	G6 2200	G7 2400	G8 2600	G9 2800
----------------------	------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

### **STRUCTURE - MACHINERIE**

Ingénieur structure	C							X		
Assistant ingénieur structure	NC				X					
Régisseur structure	NC				X					
Chef rigger	NC				X					
Chef machiniste de scène	NC				X					
Chef monteur de structure	NC				X					
Chef technicien de maintenance en tournée / festival	NC				X					
Technicien de structure / constructeur	NC			X						
Rigger / Accrocheur	NC			X						
Machiniste de scène	NC			X						
Technicien de maintenance en tournée / festival	NC			X						
Assistant machiniste scène / Assistant rigger	NC		X							
Technicien de structure	NC		X							
Echafaudagiste / Scaffoldeur	NC		X							
Monteur de structures	NC	X								

### **VIDEO / IMAGE**

Réalisateur de SV	C							X		
Chargé de production SV	C							X		
Infographiste audiovisuel	NC					X				
Programmeur / Encodeur multimédia	NC				X					
Technicien écran plein jour	NC				X					
Pupitreur images monumentales	NC				X					
Technicien vidéoprojection	NC				X					
Technicien de la vision SV	NC				X					
Scripte de SV	NC			X						
Assistant écran plein jour	NC		X							
Technicien images monumentales	NC		X							
Opérateur de caméra	NC		X							
Assistant vidéo SV	NC		X							
Opérateur magnéto SV	NC		X							

### **PYROTECHNIE**

Concepteur de pyrotechnie	NC					X				
Chef de tir	NC				X					
Technicien de pyrotechnie K4	NC			X						
Artificier	NC		X							

### **ELECTRICITE**

Chef électricien	NC				X					
Electricien	NC			X						
Bloqueur	NC			X						
Mécanicien groupman	NC		X							
Assistant électricien	NC		X							

INTITULE DE FONCTION	NC/C	G1 1317	G2 1500	G3 1700	G4 1900	G5 2100	G6 2200	G7 2400	G8 2600	G9 2800
----------------------	------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

### **DECORS - ACCESSOIRES**

Chef décorateur	C							X		
Concepteur technique machinerie / décor	NC					X				
Assistant Chef-décorateur	NC				X					
Chef constructeur de décor / machinerie	NC				X					
Chef menuisier de décors	NC				X					
Chef peintre décorateur	NC				X					
Chef serrurier/serrurier métallier de théâtre	NC				X					
Chef sculpteur de théâtre	NC				X					
Chef tapissier de théâtre	NC				X					
Chef staffeur de théâtre (mouleur/matériaux de synthèse)	NC				X					
Constructeur de machinerie / de décors	NC			X						
Menuisier de décors	NC			X						
Peintre décorateur	NC			X						
Peintre patineur	NC			X						
Serrurier /serrurier métallier de théâtre	NC			X						
Sculpteur de théâtre	NC			X						
Tapissier de théâtre	NC			X						
Staffeur de théâtre	NC			X						
Assistant constructeur de machinerie/ décors	NC		X							
Assistant menuisier de décors	NC		X							
Assistant peintre décorateur	NC		X							
Assistant serrurier / métallier de théâtre	NC		X							
Assistant tapissier de théâtre	NC		X							
Assistant staffeur de théâtre	NC		X							
Aide* décors	NC	X								

### **COSTUME – ACCESSOIRE – MAQUILLAGE – COIFFURE**

Concepteur de costume / Costumier	C							X		
Réalisateur de costume	NC				X					
Chef tailleur couturier	NC				X					
Chef teinturier	NC				X					
Chef coloriste	NC				X					
Chef chapelier	NC				X					
Chef réalisateur masques	NC				X					
Chef maquilleur	NC				X					
Chef accessoiriste	NC				X					
Chef modiste	NC				X					
Couturier / Tailleur couturier	NC			X						
Coiffeur / Posticheur	NC			X						
Maquilleur/ Maquilleur effets spéciaux	NC			X						
Accessoiriste	NC			X						
Modiste	NC			X						
Assistant réalisateur de costume	NC		X							
Assistant couturier / Assistant couturier tailleur	NC		X							
Assistant teinturier	NC		X							
Assistant coloriste	NC		X							
Assistant chapelier	NC		X							
Assistant coiffeur	NC		X							
Assistant maquilleur	NC		X							
Assistant accessoiriste	NC		X							
Assistant modiste	NC		X							
Aide costumière	NC	X								

## VIII - PROTECTION SOCIALE (MALADIE ET PREVOYANCE)

Les **absences résultant de maladie ou d'accident**, professionnels ou non, ne constituent **pas** en soi une **cause de rupture du contrat de travail**.

Sauf cas de force majeure, le salarié doit alors **immédiatement informer** ou faire informer l'employeur **du motif et de la durée prévisible de son absence**, et adresser **sous 48 heures** à l'employeur l'**avis d'arrêt de travail** établi par un médecin.

Le salarié doit **prévenir immédiatement** l'employeur de **toute prolongation** de son incapacité et sa durée. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

### **A/ INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL**

Est considéré ainsi un **salarié** qui, suite à une maladie ou à un accident, se trouve **temporairement inapte** à l'exercice de son activité professionnelle et qui **perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale**, soit au titre de l'Assurance Maladie, soit au titre de l'Assurance des Accidents de Travail ou des Maladies Professionnelles.

#### **• Maintien de salaire en cas de maladie et accident non professionnels**

En cas d'arrêt de travail justifié pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, tout salarié bénéficie, après application du délai de carence<sup>24</sup>, d'un **maintien de sa rémunération durant 90 jours** dans les conditions suivantes :

- Après **12 mois d'ancienneté continue** : plein salaire pendant 60 jours, puis 75% de la rémunération brute pendant les 30 jours suivants
- Au-delà de **5 ans révolus d'ancienneté continue** : maintien du plein salaire pendant 90 jours.

Les **durées d'indemnisation** sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs **à partir du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> arrêt maladie** donnant lieu à indemnisation, et l'**ancienneté prise en compte** pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au **premier jour de l'absence**.

Lorsque les **indemnités de la sécurité sociale** sont **réduites de fait**<sup>25</sup>, elles sont **réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire**, qui 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 ainsi mises en place **ne doivent pas conduire à verser** à l'intéressé un **montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue**.

L'**indemnité** est calculée sur la base de la **rémunération brute mensuelle fixe**. Doivent être prises en compte les heures supplémentaires effectuées dans le service de l'intéressée durant l'absence, à l'exclusion toutefois des heures dues à l'absence pour maladie.

Les **périodes d'arrêt de travail pour maladie** ne sont pas **assimilées à du temps de travail effectif** pour le calcul des **droits à congés payés**.

#### **• Maintien de salaire en cas d'accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle**

Ces différents cas sont **régis conformément aux dispositions légales**. Tout salarié dans un de ces cas bénéficie d'un **maintien de sa rémunération pendant 90 jours**. A ce terme, l'organisme assureur assure la prise en charge dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci après (C/ Prévoyance).

Les **durées d'indemnisation** sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs, **à compter du 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> arrêt maladie** donnant lieu à indemnisation.

A noter que ces **garanties** s'entendent **déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance**, et que les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant du régime prévoyance, devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

<sup>24</sup> Le nombre de journées de carence est fixé à 6 jours, puis 4 au 1<sup>er</sup> janvier 2009, et 3 au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

<sup>25</sup> Du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie pour non-respect par le salarié de son règlement. 27

Lorsque les **indemnités de la sécurité sociale** sont **réduites de fait**<sup>26</sup>, elles sont **réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire**.

Les garanties ainsi mises en place **ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue**.

L'**indemnité** est calculée sur la base de la **rémunération brute mensuelle fixe**.

Les **périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue** pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont, dans la **limite d'une durée ininterrompue d'une année**, assimilées à du **temps de travail effectif** pour le calcul des **droits à congés payés**.

## **B/ INAPTITUDE DU SALARIE**

Elle est régie conformément aux **dispositions du Code du travail**.

Si à **l'issue des périodes de suspension du contrat** de travail, le salarié est déclaré par le médecin du travail **inapte à reprendre** l'emploi, l'employeur est tenu de lui **proposer un autre emploi approprié** à ses capacités (compte tenu des observations médicales), aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

**Si** le salarié n'est **pas reclassé** dans 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 le **salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat** de travail.

## **C/ PREVOYANCE**

### • **Salariés sous CDDU**

Ils sont couverts en la matière par l'**accord interbranche du 20 décembre 2006**.

### • **Salariés permanents de droit commun**

La couverture prévoyance minimum devra être **effective au plus tard dans les 3 mois suivant l'extension** de la convention collective. Les entreprises devront souscrire un contrat de prévoyance instituant les **garanties minimales de couvertures suivantes** :

**1 - Le traitement de base** servant de **base** est le **salaire annuel brut limité de la tranche A**

**2 - Risque décès :**

- Capital décès toutes causes : 200% du traitement de base + 25% du traitement de base de majoration par enfant à charge
- Doublement du capital de base et de la majoration en cas de décès par accident du travail ou de trajet (sens sécurité sociale)
- Doublement du capital de base et de la majoration en cas de décès simultané ou postérieur au conjoint
- Versement anticipé du capital et de la majoration en cas d'invalidité de 3<sup>ème</sup> catégorie

**3 - Risque Incapacité temporaire :**

- Franchise discontinuée de 90 jours
- Indemnités journalières en cas de maladie et d'accident non professionnel :
  - Après 12 mois d'ancienneté<sup>27</sup> : intervention à compter du 91<sup>ème</sup> jour à 75% du traitement<sup>28</sup>
  - Après 15 ans d'ancienneté : intervention à compter du 91<sup>ème</sup> jour à 100% jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour, puis 75% à compter du 121<sup>ème</sup> jour

Après 20 ans d'ancienneté : intervention à compter du 91<sup>ème</sup> jour à 100% jusqu'au 180<sup>ème</sup> jour, puis 75% à compter du 181<sup>ème</sup> jour

- Indemnités journalières en cas de maladie professionnelle et d'accident du travail (en relais du maintien de salaire assuré par l'employeur) :
  - Après 12 mois d'ancienneté : 100% du traitement

<sup>26</sup> Idem (voir note de bas de page précédente)

<sup>27</sup> L'ancienneté est, sur toute cette page, considérée comme continue intégrant les périodes de suspension du contrat de travail.

<sup>28</sup> Le traitement est, sur toute cette page, considéré comme comprenant la sécurité sociale.

#### **4 - Risque invalidité permanente** (d'origine professionnelle ou non) :

- Invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie : prestation = 45% du traitement
- Invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, ou taux d'invalidité supérieur à 33% : 75% du traitement

Ces garanties seront **financées par une cotisation partagée par moitié employeur/salarié**. Pour les **cadres**, l'employeur doit s'acquitter d'une **cotisation de 1,50% calculée sur la tranche A** de leur salaire<sup>29</sup>.

**AUDIENS est « pré-désigné »** concernant la gestion du régime de prévoyance, toutefois un délai de 4 mois à compter de la date de signature de la Convention Collective est laissé aux partenaires sociaux pour valider ce choix et définir les modalités pratiques. A défaut de désignation dans le délai imparti, il est convenu qu'à prestations comparables (coût/couverture), AUDIENS bénéficie d'un principe irréfragable de faveur.

### **D/ CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR**

L'éventuel changement d'organisme assureur **ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des rentes en cours de service** à la date d'effet de résiliation du contrat d'assurance.

La **revalorisation** de l'assiette des prestations **en matière de décès** devra **au moins être égale à celle déterminée par le précédent contrat**.

Les **salariés** qui bénéficient de **rentes d'incapacité ou d'invalidité** au moment de la résiliation du contrat d'assurance **continuent d'être garantis contre le risque décès**.

L'employeur, souscripteur du contrat, doit veiller au respect de ces principes.

### **E/ COMPLEMENTAIRE SANTE**

Les partenaires sociaux du spectacle vivant travaillent à la **mise en place d'un régime de couverture « santé » spécifique aux intermittents**. **Si celui-ci ne pouvait être étendu aux salariés permanents**, les entreprises devront **s'obliger, dans un délai maximum de 18 mois** à compter de la date d'extension de la Convention Collective, **à mettre en place** un régime obligatoire de complémentaire santé pour leurs salariés permanents.

Les contrats devront comprendre un « **panier de soins responsable** » **incluant les garanties suivantes** :

- Complément hospitalisation (ticket modérateur)
- Médecine de ville (ticket modérateur)
- Analyse/biologie (ticket modérateur)
- Pharmacie (ticket modérateur)
- Dentaire (ticket modérateur)
- Optique (100% BR)
- Frais dentaires (100% BR)

Ces garanties seront **financées par une cotisation partagée par moitié employeur/salarié**.

---

<sup>29</sup> Conformément à l'art. 7 de la convention collective nationale des cadres du 14/03/1947

## IX - FORMATION

### **A/ FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Chaque année, les représentants du personnel doivent être consultés sur le projet de plan de formation de l'entreprise.

- **Ensemble des salariés**

La gestion des congés individuels de formation est régie par l'**accord national professionnel du 27 mai 2004**, modifié par avenant du 16 novembre 2004.

- **Intermittents du spectacle**

Le droit individuel à la formation des salariés sous CDDU est organisé par :

- L'**accord national professionnel du 29 septembre 2004** relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des intermittents du spectacle salariés sous CDDU dans les spectacles vivant, la musique, le cinéma et l'audiovisuel.
- L'**accord interbranche du 20 janvier 2006**.

- **Salariés sous CDI et assimilés**

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, pour les salariés sous CDI et assimilés, est organisée pour les prestataires techniques du spectacle vivant par :

- L'**accord du 12 mai 2000** relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue dans le secteur du spectacle vivant.
- L'**accord national professionnel du 14 juin 2001** relatif au plan de formation des salariés employés par CDI et CDD de droit commun, dans la branche du spectacle vivant.
- L'**accord cadre du 2 février 2005** relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant.

### **B/ GESTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION**

Le champ de la convention collective étant inclus dans celui de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation dans le Spectacle Vivant (CPNEF-SV), les questions collectives relatives à l'étude de la gestion de l'emploi et la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ.

## X - DUREE, REVISION, ET COMMISSION D'INTERPRETATION, DE CONCILIATION ET DE SUIVI

• **Entrée en vigueur et extension** : La Convention Collective s'applique au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO, et **au plus tard au 1<sup>er</sup> août 2008**.

• **Durée** : La Convention est conclue pour une **durée indéterminée**.

• **Dénonciation** : Dans ce cas, la Convention restera **en vigueur jusqu'à** la signature d'une **nouvelle Convention. A défaut d'accord** (sous un an à compter de l'issue du préavis), les **salariés conservent leurs avantages acquis** individuellement en application de la présente Convention.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs, la Convention continue de régir les relations entre les employeurs adhérents et leurs salariés pendant 15 mois, préavis inclus.

• **Révision** : **Chaque partie** signataire **peut demander** la révision de la Convention, à compter du 1<sup>er</sup> anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension, pouvant porter sur tout ou partie des dispositions de la Convention. La demande doit être **accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction, et notifiée à chacun** des autres signataires par lettre recommandée A/R.

Les parties disposent alors d'un **délaï de 30 jours pour se prononcer** et doivent dans ce délai se communiquer leurs observations pour qu'une réunion ait lieu dans les 2 mois suivants la notification.

- **Si accord** : se traduira par la signature d'un avenant à la Convention
- **Si pas d'accord dans les 6 mois** : la demande de révision est réputée caduque<sup>30</sup>.

• **Adhésion** : Toute organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche concernée pourra y adhérer ultérieurement, et ainsi bénéficier des mêmes droits et obligations.

• **Avantages acquis** : L'application de la Convention **ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels acquis** existant antérieurement. Toutefois, les avantages reconnus par la Convention ne sont pas cumulatifs avec ceux accordés pour le même objet dans des accords ou conventions antérieurement dénoncés ou mis en cause.

### ► **Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi** (CICS)

• **Composition** :

- Un **collège salarié**, composé d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de deux membres titulaires par fédération
- Un **collège employeur**, composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

• **Compétences** :

- Conseil sur les aspects techniques de la Convention auprès des salariés de la branche
- Diffusion du contenu et des évolutions de la Convention

Par ailleurs, la **CICS peut être saisie** :

- A tout moment, de tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application de la Convention
- Une fois par an, sur tous les thèmes de négociation collective de la Convention
- Préalablement ou concomitamment à toute action judiciaire relative à la conclusion, l'exécution et la cessation de tout contrat de travail spécifique. La CICS peut alors prendre tout contact et conduire toute démarche auprès des professionnels et institutions de la branche.

• **Fonctionnement** : Les règles de fonctionnement de la Commission **feront l'objet d'un règlement intérieur** élaboré au cours de la première réunion suivant la publication de l'arrêté d'extension. Toutefois est d'ores et déjà prévu :

• **Pour les litiges relatifs à l'interprétation et/ou l'application** : Chaque organisation peut saisir la CICS par lettre recommandée A/R, adressée au secrétaire de la Commission, et exposant les points sujets à interprétation. La CICS a alors 30 jours pour les examiner. Les membres de la CICS formulent alors des propositions qui seront débattues lors de la réunion prévue à cet effet.

Si les membres s'accordent, la solution sera consignée dans un PV d'interprétation et s'imposera.

• **Pour tout conflit** : La CICS entend les parties qui le souhaitent puis consigne dans son PV un avis valant recommandation.

<sup>30</sup> Dans ce cas, le ou les demandeurs ne pourront demander une nouvelle révision sur les mêmes questions pendant 1 an.