



VADE-MECUM⁷

De la gestion sociale
dans la prestation technique pour le spectacle





VADE-MECUM¹

**De la gestion sociale
dans la prestation technique pour le spectacle**

Toujours dans l'objectif de proposer à ses adhérents des services d'accompagnement dans la gestion quotidienne de leur entreprise, et dans la continuité du Vade-Mecum de la prévention des risques dans la prestation technique du spectacle, le Synpase a choisi de réaliser un guide relatif aux obligations sociales.

Intitulé Vade-Mecum de la gestion sociale dans la prestation technique, il reprend les dispositions légales et conventionnelles essentielles à nos entreprises, et explicite les points de notre Convention collective ETSCE parfois obscurs.

Il se voudra un document évolutif afin d'être toujours en cohérence avec la réglementation en vigueur.

NOTA BENE

Ce document numérique comprend de nombreux liens hypertexte. Ils sont signalés dans le texte en *italique et en rouge brun* souvent entre des guillemets ou des parenthèses. Lorsque vous cliquez dessus, ils vous renvoient vers des informations complémentaires : articles de loi, brochures INRS, etc.



SOMMAIRE

PARTIE I : EMBAUCHE	5
1 - Contrat de travail	5
1.1 CDI	5
1.2 CDD	9
1.3 CDDU	10
1.4 Stage	12
1.5 Intérim	12
1.6 Classifications et minimas de salaire	12
1.7 Travailleur indépendant (sous-traitance)	14
2 - Durée du travail	15
2.1 Durées maximales de travail	15
2.2 Temps de repos minimum	15
2.3 Les différents temps	15
3 - Organisation du travail	17
3.1 Organisation du travail des salariés permanents (CDI et CDD)	18
3.2 Organisation du travail des salariés en CDDU	19
3.3 Heures supplémentaires et majorations	19
4 - Formalités administratives et comptables liées à l'embauche	20
PARTIE II : DROITS SOCIAUX	21
1 - Congés payés	21
1.1 Permanents	21
1.2 Intermittents (Congés Spectacle)	22
2 - Congés pour événements familiaux	22
3 - Autorisation d'absence pour enfant malade	22
4 - Indemnités de frais professionnels	23
4.1 Indemnité de repas	23
4.2 Frais de transport	23
4.3 Trajet domicile/lieu de travail	24
4.4 Indemnité de grand déplacement	24
4.5 Télétravail	24



5 - Couverture santé	25
5.1 Obligation couverture santé	25
6 - Prévoyance (arrêt de travail - incapacité - décès)	26
6.1 Obligation employeur	26
6.2 Le cas des intermittents du spectacle	26
7 - Portabilité des droits prévoyance et santé	26
7.1 Conditions à remplir pour bénéficier de la portabilité	26
7.2 Obligations d'information de l'employeur	26
7.3 Durée du maintien	27
7.4 Financement du maintien	27
8 - CNO	27
8.1 Cadre général	27
8.2 CNO de branche	28
9 - DES	29
10 - Égalité femmes-hommes	29
10.1 Obligation branche	29
10.2 Accord de branche	30
CONTACTS ET LIENS UTILES	31
ANNEXES	32
Annexe 1 : Modèle de CDDU	32
Annexe 2 : Classification générale des fonctions réservées au CDI et CDD	35
Annexe 3 : Grille des fonctions techniques ouvertes au CDDU	37
Annexe 4 : Garanties du régime de branche en santé	43
Annexe 5 : Garanties du régime de branche en prévoyance	44



PARTIE I : EMBAUCHE

1 - CONTRAT DE TRAVAIL



Dans les entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, le contrat à durée indéterminée (CDI) est le contrat de référence.

Les particularités du secteur et l'irrégularité de l'activité peuvent cependant justifier le recours à d'autres contrats, notamment au contrat à durée déterminée (CDD) ou encore au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

Pour rappel, seul le CDI peut être conclu oralement et se passer d'écrit : par conséquent, si un salarié travaille pour vous sans avoir signé de contrat de travail, il sera réputé être en CDI.

1.1 CDI

1.1.1 MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT

Le CDI doit idéalement faire l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié au plus tard le jour de sa prise de fonctions. Le contrat est signé par l'employeur ou son représentant.

Il comporte, à minima :

- L'identité des parties ;
- Le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en oeuvre. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- La fonction, la qualité (cadre, non-cadre) et la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ;
- La date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;
- Le montant du salaire de base initial brut et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le travailleur a droit ;
- La durée ou les modalités de détermination du préavis ;
- La durée de travail applicable au salarié ;
- La durée des congés payés ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- La mention de la Convention collective IDCC 2717 et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention ;
- La mention de l'existence d'un règlement intérieur, obligatoire pour les entreprises d'au moins 20 salariés ;
- Le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande.



Toute modification du contrat de travail par la suite fait l'objet d'un avenant écrit et contresigné par l'employeur et le salarié.



1.1.2 CLAUSES FACULTATIVES DU CONTRAT

CLAUSE DE CONFIDENTIALITÉ

Avec l'entrée en application du Règlement européen sur la protection des données, dit RGPD, les entreprises doivent désormais veiller à protéger les données personnelles qu'elles sont amenées à traiter du fait de leur activité (que ces données concernent les salariés ou les clients, fournisseurs, etc.).

Il est donc recommandé de rajouter dans le contrat de travail des salariés, a fortiori ceux amenés à traiter des ressources humaines, une clause de confidentialité.

En voici un exemple :

« Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le salarié est amené à manipuler des informations confidentielles, notamment des données à caractère personnel. Par les présentes, le salarié reconnaît la confidentialité de telles données et la nécessité de les protéger, et s'engage :

- A ne pas divulguer ou communiquer à un tiers, ou à un autre salarié de l'entreprise, tout ou partie de ces informations, à l'exception des communications nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions ;
- A ne pas exploiter ces informations à d'autres fins que celles prévues dans le cadre de ses fonctions ;
- A ne pas effectuer ou conserver de copie, sur quelque support que ce soit, de ces informations, à d'autres fins que leur sauvegarde telle que prévue par l'employeur.

Cette clause de confidentialité est valable pendant toute la durée du contrat de travail mais aussi après la résiliation de celui-ci, et ce qu'elle qu'en soit la cause. »

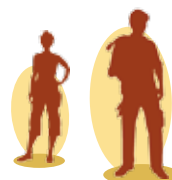
CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ

Un salarié peut être tenté de cumuler plusieurs emplois simultanément, au risque de dépasser le nombre légal d'heures de travail sans que son employeur le sache. Afin de se prémunir contre cela, l'employeur peut tout simplement préciser dans le contrat de travail (CDI, CDD, CDDU) que le salarié s'engage à déclarer toutes les heures effectuées auprès d'un autre employeur ou du moins à respecter, malgré son cumul de contrats, les durées de travail quotidiennes et hebdomadaires maxima prévues par la Convention collective.

Mais l'employeur peut également aller plus loin et prévoir une clause d'exclusivité qui empêchera le salarié de travailler ailleurs pendant toute la durée du contrat de travail, soit totalement (pas d'autre activité salariée ou indépendante), soit partiellement (pas d'autre activité salariée du tout, ou pas d'autre activité salariée de même nature).

Attention, le recours à cette clause nécessite qu'elle soit indispensable à la protection d'un intérêt légitime de l'entreprise et justifiée par un contexte professionnel précis et/ou la nature des fonctions du salarié, et ne peut pas être insérée dans un contrat de travail à temps partiel !

Mieux vaut donc la réserver aux CDDU courts à plein temps, pour lesquels il est nécessaire de s'assurer que le salarié n'effectuera pas d'heures de travail en dehors de ce contrat.



CLAUSE DE NON CONCURRENCE

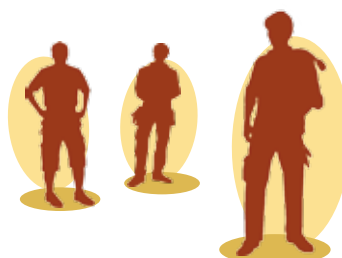
Une clause de non concurrence interdit au salarié en CDI d'exercer, après la rupture de son contrat de travail, des fonctions équivalentes pour le compte d'un concurrent ou à son propre compte, pendant une durée définie.

Cette clause répond à plusieurs conditions cumulatives afin d'être valide, elle doit ainsi :

- Être justifiée par l'accès du salarié à une clientèle ou des données d'une sensibilité particulière ;
- Être limitée dans le temps avec une limite maximum de 18 mois ;
- Être limitée dans l'espace (préciser la zone géographique concernée) ;
- Viser une activité spécifique et la clientèle concernée ;
- Prévoir une contrepartie financière équivalente à au moins 25% du salaire mensuel de base de l'intéressé et versée mensuellement à compter de la rupture du contrat de travail.

En cas de non-respect de la clause, la contrepartie financière cesse d'être due, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront être réclamés au salarié.

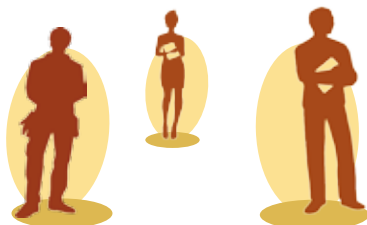
La possibilité pour l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence doit être prévue dans le contrat de travail. Attention toutefois, la levée de cette clause ne peut pas intervenir à tout moment (<https://www.legi-social.fr/infos-conseils/sous-quelles-conditions-l'employeur-peut-il-renoncer-la-clause-de-non-concurrence.html>).



CLAUDE DE DROIT À L'IMAGE

Du fait de la Loi informatique et libertés et, plus récemment, de l'entrée en vigueur du Règlement européen sur la protection des données (dit RGPD), il est conseillé de prévoir dans le contrat de travail (ou via un document distinct) une clause liée au droit à l'image du salarié.

On peut éventuellement distinguer le droit à l'image pour une utilisation interne à l'entreprise (trombinoscope, newsletter ou journal d'entreprise, etc.) et pour une utilisation externe (site internet, brochures, etc.).



La clause ou demande d'autorisation peut par exemple être rédigée de la façon suivante :

« Code Civil – Articles 7 à 15 / Code Pénal – Articles 226-1 à 226-7

Code de procédure civile – Articles 484 à 492-1

Loi n°78-17 du 6 Janvier 1978 – Informatique et Libertés

Règlement européen n°2016/679 sur la protection des données (RGPD)

Dans le cadre de la réalisation de certains supports de communication, nous avons besoin d'obtenir votre accord pour l'utilisation des images vous représentant en exploitation et des photos prises pour le trombinoscope. »

Cette autorisation n'est pas irrévocable et vous pouvez à tout moment demander que votre image soit retirée d'un ou de l'ensemble des supports, par courrier adressé à la société.

1.1.3 PÉRIODE D'ESSAI

Le salarié engagé en CDI peut être soumis à une période d'essai au cours de laquelle les deux parties peuvent mettre fin au contrat, sur notification écrite, sans justification ni indemnité. La période d'essai doit être convenue par écrit dans le contrat, ainsi que la possibilité de la renouveler, et ne peut dans tous les cas dépasser :

- Salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois
- Salarié cadre de niveau 6 ou 7 : 3 mois, renouvelable 3 mois
- Salarié cadre de niveau 8, 9 ou 10 : 4 mois, renouvelable 3 mois

Le renouvellement se fait à la demande de l'employeur ou du salarié par avis écrit et motivé, notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale.

1.1.4 RUPTURE DU CONTRAT PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

Article L 1221-25 du Code du travail

Attention, dans le cas d'une rupture du contrat de travail en cours ou à la fin de la période d'essai, il devra être respecté une période de préavis (délai de prévenance) différente selon l'auteur de la rupture :



Présence du salarié dans l'entreprise	Préavis en cas de rupture par l'employeur	Préavis en cas de rupture par le salarié
▶ Moins de 8 jours	20 heures	24 heures
▶ Entre 8 jours et 1 mois (inclus)	48 heures	48 heures
▶ Entre 1 et 3 mois	2 semaines	
▶ Plus de 3 mois	1 mois	



1.1.5 RUPTURE DU CDI

Les règles ci-après s'appliquent à la rupture d'un CDI, qui peut intervenir pendant la période d'essai, ou bien après, du fait d'un licenciement, d'une démission, d'une rupture conventionnelle ou d'un départ en retraite.

Durée de préavis

En cas de rupture du CDI à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou lourde, est fixée comme suit :

- Salarié non cadre ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- Salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté ou plus : 2 mois
- Salarié cadre : 3 mois

a. Licenciement

Articles L.1232-2 et suivants du Code du travail

Le licenciement doit respecter une procédure stricte avec des conditions de fond et de forme.

Conditions de fond :

Le licenciement nécessite une cause réelle (faits objectifs et vérifiables) et sérieuse (suffisamment grave), que le motif soit personnel (lié à la personne du salarié) ou économique (lié à l'activité de l'entreprise).

Aucun licenciement ne peut être basé sur des motifs discriminatoires.

Conditions de forme

- Convoquer le salarié à l'entretien préalable en vue d'un licenciement par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge au moins 5 jours ouvrables avant la date d'entretien, en précisant que le salarié pourra se faire assister (article L1232-4)
- Exposer les motifs du licenciement lors de l'entretien ;
- Notifier le licenciement au minimum 2 jours ouvrables après l'entretien, en précisant les motifs du licenciement, via lettre recommandée avec accusé de réception ;
- Le délai de préavis commence à courir à compter de la réception de la LRAR.

Autorisation d'absence

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde (donc en cas de licenciement économique ou pour inaptitude du salarié), le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis, à s'absenter deux heures par jour de travail, pour rechercher un nouvel emploi.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde (donc en cas de licenciement économique ou pour inaptitude du salarié), le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis, à s'absenter deux heures par jour de travail, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées, en cours ou en fin de préavis.

Cette autorisation d'absence ne donne pas lieu à rémunération.

b. Démission

Tout salarié qui souhaite démissionner doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, et respecter le préavis précité.

Toutefois, le salarié peut être dispensé de préavis :

- à sa demande et après acceptation de l'employeur (un écrit est conseillé). Dans ce cas, l'indemnité de préavis (rémunération pour le temps de travail effectué en période de préavis) n'est pas due ;
- à la seule initiative de l'employeur. Celui-ci doit alors verser l'indemnité de préavis.

c. Rupture conventionnelle

Article L 1237-11

La rupture conventionnelle est le seul mode de rupture du contrat à l'amiable, et il ne concerne que les salariés en CDI. Elle nécessite un commun accord entre les parties et la signature d'une convention, qui doit ensuite être validée par la DIRECCTE.

Le salarié perçoit une indemnité de rupture, qui est au moins égale à l'indemnité de licenciement, et a également droit aux allocations chômage.

Ces durées de préavis sont majorées d'un mois en cas de licenciement lorsque le salarié est, à la date de notification de la rupture, âgé de plus de 50 ans.

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

En cas de non-respect du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie défaillante devra à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non effectuée.

d. Départ à la retraite

Tout salarié pouvant liquider sa retraite et qui part en retraite, de son initiative ou de celle de son employeur, sous réserve de l'application de l'article L.1237-5 du Code du travail, à un âge égal ou supérieur à 60 ans, reçoit une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté (au minimum 5 ans) dans l'entreprise.

Celle-ci sera fixée pour chaque salarié comme suit :

Nombre d'années d'ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
▶ De 5 à 8 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
▶ De 9 à 13 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
▶ De 14 à 18 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
▶ De 19 à 23 ans d'ancienneté	4 mois de salaire
▶ De 24 à 28 ans d'ancienneté	5 mois de salaire
▶ De 29 à 33 ans d'ancienneté	6 mois de salaire
▶ A partir de 34 ans d'ancienneté	7 mois de salaire

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires bruts des 12 derniers mois de présence de l'intéressé.

Notons que dans le cas d'une mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement évoquée ci-dessus.



1.2 CDD

1.2.1 CONDITIONS DE RECOURS

Un contrat de travail à durée déterminée peut-être conclu uniquement pour remplacer un salarié absent ou pour accroissement temporaire d'activité.

Remplacement d'un salarié :

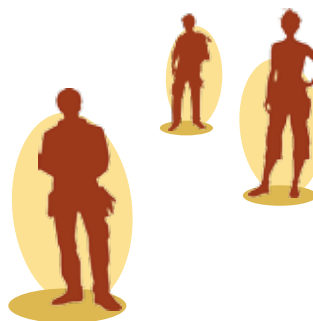
- Absent temporairement ou dont le contrat est suspendu (maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.)
- Passé provisoirement à temps partiel (congé parental, etc.)
- Ayant quitté définitivement l'entreprise, et dans l'attente de la suppression du poste.

A contrario, il est interdit de conclure un CDD pour :

- Pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant donc vocation à être assuré en CDI)
- Remplacer des salariés en grève
- Occuper un poste particulièrement dangereux faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Accroissement temporaire d'activité :

- Ponctuel
- Récurent (fêtes de fin d'années par exemple).



1.2.2 PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est fixée en fonction de la durée du contrat.

Elle est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois
- 1 mois pour les CDD de plus de 6 mois

Lorsque le contrat ne prévoit pas de terme précis, une durée de contrat minimale doit être prévue, et la période d'essai sera calculée en fonction de cette durée minimale.

Le décompte se fait par jour calendaire et non par jour travaillé, une période d'essai de 2 semaines qui commence le 3 juin au matin finira donc le 16 juin au soir.

Le décompte se fait de la même façon que le contrat soit à temps plein ou à temps partiel.

1.2.3 PRIME DE PRÉCARITÉ

Correspondant à des indemnités de fin de contrat, la prime de précarité est due au salarié en fin de contrat et équivaut à 10% de la rémunération brute versée au salarié pendant toute la durée du contrat, primes incluses.

Par exception, la prime n'est pas due :

- Pour les emplois occupés par les jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires ;

- Quand le CDD est rompu pendant la période d'essai ;
- Si le salarié refuse une proposition de CDI pour occuper le même emploi, dans les mêmes conditions de travail et pour une rémunération au moins équivalente ;
- Si le salarié accepte ce CDI et que la relation de travail se poursuit sans interruption.

1.2.4 RECONDUCTION ET DÉLAI DE CARENCE

Un CDD ne peut être renouvelé que deux fois pour une durée à chaque fois déterminée, la durée cumulée du contrat ne pouvant dans tous les cas pas excéder la durée maximum prévue selon le motif de recours au CDD (par exemple 18 mois pour un accroissement temporaire d'activité).

Dans tous les cas, au terme d'un CDD, le même poste ne peut être occupé par un autre salarié en CDD avant l'expiration d'un délai de carence égal à la moitié de la durée du contrat pour un contrat de moins de 14 jours, et au tiers de la durée du contrat pour un contrat de plus de 14 jours.

1.2.5 RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD

Un CDD ne peut être rompu avant son terme, sauf en cas de :

- Rupture amiable avec accord des deux parties
- Démission du salarié en vue de la conclusion d'un CDI
- Faute grave du salarié
- Faute grave de l'employeur (prise d'acte)
- Force majeure (très rarement justifiée)
- Inaptitude physique du salarié

La rupture anticipée du CDD par l'une des parties en dehors des cas cités ci-dessus ouvre droit pour l'autre partie à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi (article L1243-3 et 4).



1.3 CDDU

Le secteur de la prestation technique au service de la création et de l'événement est un secteur dans lequel il est légalement possible de recourir au CDDU dans le cadre des dispositions de l'article L.1242-2 3° du Code du travail et de la convention collective.

Le CDD d'usage comporte des spécificités qui le différencient du CDD classique sur 3 points :

- Aucune durée maximale n'est imposée pour la conclusion d'un CDDU
- Aucun délai de carence entre 2 CDDU n'est à respecter, on peut donc conclure des CDDU successifs
- Aucune indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est due au salarié en fin de CDDU

Un salarié en CDDU n'est pas obligatoirement intermittent du spectacle : en effet, le CDDU est un contrat de travail et non un régime d'indemnisation, et il peut être conclu par un salarié relevant du régime général comme de l'annexe 8 (intermittence).

En revanche le CDDU est le seul contrat possible pour embaucher un salarié intermittent, c'est-à-dire relevant de l'annexe 8.

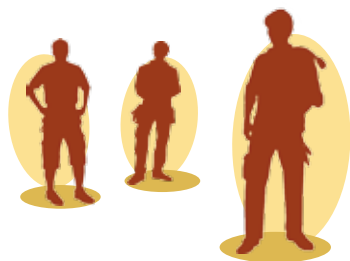
1.3.1 CONDITIONS DE RECOURS AU CDDU

Les employeurs doivent réserver le recours au CDD d'usage aux seuls « emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère par nature temporaire de ces emplois » (article D1242-1 du Code du travail).

La jurisprudence rappelle par ailleurs que le recours à des CDDU successifs doit être justifié « par des raisons objectives et des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi » (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 janvier 2008, n°06-43040).

Toutefois il est admis qu'au sein d'un même secteur d'activité voire d'une même entreprise, un emploi pourvu en CDI puisse également l'être en CDD d'usage.

Enfin, l'entreprise de prestation technique souhaitant avoir recours au CDD d'usage doit obligatoirement détenir le label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant », cf. encadré ci-contre.



Le Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant »

Les partenaires sociaux du champ de la prestation technique ont créé le Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant » à la fin des années 80, afin d'assurer aux pouvoirs publics que notre secteur d'activité avait une utilisation raisonnée, régulée de l'intermittence du spectacle.

Avec l'extension de la Convention collective en 2008, le Label est devenu obligatoire pour toute entreprise du champ conventionnel souhaitant recourir au CDD d'usage.

La Commission Nationale du Label se réunit environ 5 fois par an pour attribuer ou renouveler le Label. Elle est composée de trois collèges :

- Collège « labellisés » : représentants d'entreprises labellisées élus tous les 3 ans
- Collège « salariés » : syndicats de salariés
- Collège « donneurs d'ordre » : syndicats d'employeurs Pôle Emploi Spectacle siège par ailleurs au sein de la Commission, au titre d'observateur (sans voix délibérative).

L'examen des dossiers d'attribution/renouvellement porte sur :

- L'appartenance au champ d'activité
- Le non abus du recours à l'intermittence du spectacle (une entreprise ne peut avoir plus d'heures de travail effectuées par des intermittents que par des permanents, sans quoi la Commission exige des recrutements en CDI pour rééquilibrer le ratio « heures permanents / heures intermittents », devant être au moins égal à 1)
- Le respect de la Convention collective et des minima de salaires notamment
- L'assurance des matériels
- Les habilitations des salariés
- Etc...

A ce jour, on dénombre environ 540 entreprises titulaires du Label à travers le territoire, dont la liste est librement consultable sur le site du Label : www.labelspectacle.org

Les conditions cumulatives à remplir pour avoir recours au CDDU :

- Etre une entreprise dont l'activité principale relève du secteur de l'audiovisuel, du spectacle et de l'action culturelle
- Etre titulaire du Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant »
- Recourir au CDDU seulement pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir exclusivement au CDI
- Recourir au CDDU seulement si des raisons objectives et des éléments concrets le justifient



1.3.2 MENTIONS OBLIGATOIRES

L'embauche d'un salarié en CDDU fait obligatoirement l'objet d'un écrit, établi en deux exemplaires, transmis au salarié au plus tard dans les 48 heures suivant sa prise de poste. A défaut d'écrit, il sera présumé conclu à durée déterminée (CDI).

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

- La nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L1242-2 3° du Code du Travail » ;
- L'identité des parties avec pour l'employeur le numéro de Label « prestataire de service du spectacle vivant » ;
- L'objet du recours aux CDD d'usage et le numéro d'objet ;
- La date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- La durée de la période d'essai le cas échéant ;
- La fonction, la qualité (cadre, non-cadre) et la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ;
- Le lieu de travail ;



- La durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;
- La mention du fait que ledit contrat ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au-delà des temps de travail maxima de la présente convention ;
- Le salaire de base applicable ;
- L'application de la Convention collective IDCC 2717, du règlement intérieur (obligatoire pour les entreprises d'au moins 20 salariés) et des textes conventionnels applicables à l'entreprise ;
- Les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse de congés payés spécifique ;
- Les références d'organismes de protection sociale ;
- Le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

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

Cf. modèle de CDDU en [Annexe 1](#).

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour les CDDU de plus d'une semaine, 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 :

- CDDU de 6 mois ou moins : période d'essai à raison d'1 jour travaillé par semaine, dans la limite de 2 semaines
- CDDU de plus de 6 mois : à raison d'1 jour travaillé par mois, dans la limite d'1 mois

Le décompte se fait par jour calendaire et non par jour travaillé, une période d'essai de 2 semaines qui commence le 3 juin au matin finira donc le 16 juin au soir.

1.3.3 TRANSFORMATION DES CDDU EN CDI

Toute entreprise relevant du champ de la convention collective qui aura employé régulièrement en CDDU un même salarié, pour un volume moyen annuel de 152 jours et de 1216 heures sur une période de référence de 2 années consécutives devra proposer un CDI à ce salarié.

La « période de référence » s'entend des deux dernières années civiles consécutives et révolues.

Ce contrat ne pourra recevoir une rémunération de base inférieure à la moyenne des rémunérations brutes des salariés permanents constatée dans l'entreprise pour la même fonction et à expérience professionnelle équivalente ou, à défaut, au minima conventionnel applicable aux collaborateurs permanents.

La proposition de CDI doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées, par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de remise de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition, et ce refus ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI au titre de la *période de référence*.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDDU en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de remise du courrier de demande.

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI ne peut plus être exigé au titre de la *période de référence*.



1.4 STAGE

Un stage ne fait pas l'objet d'un contrat de travail mais d'une convention de stage. A noter qu'un stage fait obligatoirement l'objet d'une gratification dès lors que sa durée est supérieure à deux mois.

Le taux horaire de la gratification minimum légale est de 3,75 € par heure de stage en 2018, correspondant à 15 % du plafond de la Sécurité sociale (soit 25 € x 0,15).

1.5 INTÉRIM

Un emploi temporaire peut également être pourvu via l'intérim, dans ce cas-là les salariés seront intérimaires et en aucun cas intermittents.

Une agence doit répondre à différents critères pour pouvoir être reconnue agence d'intérim : agrément, garanties financières, etc. <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-temporaire>

Il existe sur le marché un certain nombre d'agences d'intérim spécialisées dans nos métiers et compétentes pour vous présenter des profils techniques.

ATTENTION : Intérim • portage salarial d'intermittents • prêt illicite de main d'oeuvre

En effet en France, seules les agences d'intérim sont habilitées à mettre à disposition du personnel pour le compte de clients.

L'encadrement strict du recours à l'intermittence (comme le Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant ») se traduit par la volonté de nombre de structures n'ayant pas la capacité juridique de recourir au CDD d'usage de passer par une entreprise titulaire de la Licence d'entrepreneur de spectacle ou d'un code APE audiovisuel pour pouvoir utiliser des techniciens intermittents.

En effet, nombre de structures de spectacle proposent ainsi, de façon transparente ou non, ce type de service. Afin de donner à ce service une « apparence de légalité », certaines d'entre elles qualifient cette activité de « portage salarial ».

Dans la réalité et dans tous les cas, ceci correspond à du prêt illicite de main d'oeuvre (art. L.8241-1 du code du travail).

En effet, le portage salarial est également strictement encadré, et les entreprises ayant cette activité principale doivent

détenir le code APE 7830Z et appliquer la convention collective correspondante, les conditions de recours n'étant par ailleurs pas compatibles avec la réalité de la mise à disposition d'intermittents du spectacle.

Bien évidemment, ce code APE comme la convention collective du portage salarial sont incompatibles avec les activités de spectacle et le recours à l'intermittence.

Enfin et pour résumer :

- Recours à l'intérim auprès d'une entreprise agréée, les techniciens étant salariés intérimaires sous contrat de travail temporaire → Légal
- Recours à une entreprise se disant « de portage salarial », les techniciens étant intermittents du spectacle sous CDDU → Prêt illicite de main d'œuvre

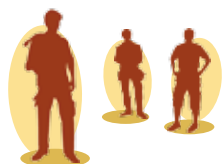
Pour rappel, le prêt illicite de main d'œuvre est passible de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (porté à 150 000 € pour une personne morale).

1.6 CLASSIFICATIONS ET MINIMAS DE SALAIRE

Les emplois répertoriés dans la Convention collective sont répartis sur 11 niveaux ou catégories (dont un « hors catégorie »), en fonction de critères relatifs à :

- **La responsabilité**, la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action pour laquelle (lesquelles) il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.
- **L'autonomie**, latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise.

- **La compétence**, l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels. La compétence peut être acquise aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.



1.6.1 SALARIÉS PERMANENTS EN CDI ET CDD DE DROIT COMMUN

La classification d'un salarié résulte de l'analyse de son poste. Chaque emploi doit être analysé selon les trois critères énoncés précédemment pour se voir attribuer une catégorie.

La grille des salaires mensuels minimums bruts de base des salariés permanents employés sous CDI ou CDD de droit commun s'établit au regard de la classification ci-après.

Classifications et salaires minima pour les CDI et CDD (salariés permanents)

Catégorie	Statut	Définition	Salaire min. brut de base mensuel (2018)
Catégorie 1	Non-cadre	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 499 €
Catégorie 2	Non-cadre	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 588 €
Catégorie 3	Non-cadre	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 798 €
Catégorie 4	Non-cadre	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	2 010 €
Catégorie 5	Non-cadre	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 221 €
Catégorie 6	Cadre	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 327 €
Catégorie 7	Cadre	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 539 €
Catégorie 8	Cadre	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 750 €
Catégorie 9	Cadre	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 962 €
Catégorie 10	Cadre	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 163 €
Hors Catégorie	Cadre	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	3 163 €

Les salaires minima sont réévalués chaque année suite à la négociation annuelle de branche, consultez la Convention Collective à jour sur le site du Synpase <https://www.synpase.fr/accords-2/>.

Afin de vous aider dans la classification de vos salariés par catégorie, consultez la grille des fonctions des salariés en CDI et CDD (salariés permanents) en Annexe 2. A noter que les fonctions de cette grille sont données à titre indicatif et que vous pouvez donc utiliser d'autres titres de fonctions.

Si les fonctions de la grille des salariés permanents en Annexe 2 ne sont pas ouvertes aux CDDU, en revanche les fonctions techniques de la grille en Annexe 3 sont ouvertes aux CDI, CDD et CDDU.

Majoration et minima de salaire en fonction du temps de présence dans l'entreprise et le poste

Un salarié justifiant de 3 ans de présence continue dans l'entreprise et le poste ne pourra percevoir une rémunération mensuelle brute inférieure au minima mensuel brut de sa catégorie, majoré de 3%.

Cette majoration sera portée à 8% après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le poste.

Treizième mois

L'entreprise qui rémunère ses salariés sous 13 mois ou plus s'oblige :

- A ce que tout salarié perçoive un salaire mensuel brut de base supérieur ou égal à celui de sa catégorie tel que précisé dans la grille ci-dessus.
- A ce que tout salarié perçoive un 13^{ème} mois au moins égal à son salaire mensuel brut de base.



1.6.2 SALARIÉS EN CDDU

Les minimas de salaire sont majorés d'un taux de précarité de 4 % pour les CDDU, comme présenté dans le tableau ci-dessous.

Catégorie	Statut	Salaire Minimum Brut Horaire (en 2018)	Salaire Minimum Brut Horaire (en 2018) Majoré de 4%
Catégorie 1	Ouvrier, employé	9,88 €	10,28 €
Catégorie 2	Ouvrier, employé, assistant	10,47 €	10,89 €
Catégorie 3	Techniciens	11,85 €	12,32 €
Catégorie 4	Technicien supérieur échelon 1	13,27 €	13,80 €
Catégorie 5	Technicien supérieur échelon 2	14,64 €	15,23 €
Catégorie 6	Cadre	15,34 €	15,95 €
Catégorie 7	Cadre	16,74 €	17,41 €
Catégorie 8	Cadre	18,13 €	18,86 €
Catégorie 9	Cadre	19,53 €	20,31 €
Catégorie 10	Cadre	20,85 €	21,70 €

Retrouvez la grille des seules fonctions ouvertes aux CDDU en [Annexe 3](#).

1.7 TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (SOUS-TRAITANCE)

Lorsqu'une entreprise fait face à un surcroît d'activité, elle peut être tentée d'avoir recours à des services extérieurs (sous-traitance) plutôt que d'embaucher un salarié, même en CDDU.

Pourtant, ces deux types de relations professionnelles (salaariat et sous-traitance) ne visent pas les mêmes besoins et ne sont donc pas interchangeables. Une entreprise ayant recours à la sous-traitance à mauvais escient s'expose à des risques, qu'ils soient social, pénal ou financier.

La sous-traitance est une relation commerciale qui nécessite la conclusion d'un contrat de prestation de service, dans lequel un prestataire ou sous-traitant (entreprise ou indépendant, auto-entrepreneur, freelance) s'engage à fournir à son client un service, réalisé en toute indépendance.

Les principales caractéristiques de la relation de sous-traitance sont les suivantes :

- Relation encadrée par un contrat commercial (de prestation de service)
- Paiement d'une facture
- Absence de lien de subordination* : le travailleur est libre de fixer ses horaires de travail et son planning de réalisation
- Utilisation de son propre matériel
- Risques et dommages engendrés par l'activité d'un travailleur indépendant couverts par l'assurance de ce dernier

* Il existe un lien de subordination quand « l'exécution d'un travail [a lieu] sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » Cass. Soc. 13 novembre 1996, n°94-13187.

Attention à la fausse sous-traitance

L'entreprise qui a recours à la sous-traitance, notamment à un travailleur indépendant, qui travaille dans les mêmes conditions qu'un salarié de l'entreprise, prend le risque de voir cette relation qualifiée de fausse sous-traitance, aussi appelée travail dissimulé ou salariat déguisé.

Les risques encourus

Social :

- Une requalification de la relation en contrat de travail en CDI
- Le versement des salaires et des cotisations sociales dues à ce titre
- Des indemnités de licenciement si la relation a pris fin entre temps

Pénal :

Si la qualification de travail dissimulé est retenue, il s'agit d'un délit passible de jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende (article L8221-5 du Code du travail).

Financier (assurance) :

Enfin, en dehors du risque social et pénal, l'entreprise prend le risque d'avoir recours à un sous-traitant/travailleur indépendant pas suffisamment assuré pour couvrir les risques liés à son activité.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Le recours à la sous-traitance doit donc intervenir seulement ponctuellement, quand l'entreprise a besoin de compenser l'absence d'un savoir-faire spécifique en interne, et pour un travail différent de celui effectué par ses salariés.

Pensez alors toujours à vérifier sur les devis et factures de votre sous-traitant l'assurance qu'il a souscrite, les coordonnées de l'assureur et la couverture géographique du contrat, la loi Pinel l'obligeant à indiquer ces informations.

En cas de surcroît d'activité en revanche, le secteur bénéficie d'un contrat de travail spécifique permettant de répondre aux besoins d'une activité fluctuante : le CDD d'usage. Ainsi, si un intermittent et un auto-entrepreneur effectuent le même travail pour une entreprise, il existera une forte présomption de salariat de l'auto-entrepreneur. Aussi, suite à votre collaboration il pourrait facilement obtenir une requalification de son contrat en CDI aux prudhommes.

La même présomption de salariat existera pour une personne qui travaille pour l'entreprise parfois comme technicien intermittent, parfois comme auto-entrepreneur, pour un travail similaire.

A savoir que dans presque 90% des cas dans notre secteur, le recours à un travailleur indépendant pourrait être considéré comme de la fausse sous-traitance.



Exemple de sous-traitance légale :

Si l'un de vos techniciens son a aussi des compétences dans le mixage, il pourra être technicien son en CDDU sur les prestations habituelles de l'entreprise, et par ailleurs réaliser un montage audio (prestation exceptionnelle) avec ses propres logiciels et le facturer en tant qu'auto-entrepreneur, à partir du moment où son travail a été réalisé en toute indépendance.

Exemple de « fausse sous-traitance » :

Un technicien lumière en CDDU travaille pour sur l'une de vos prestations au mois de janvier. Au mois de février, il souhaite réaliser pour votre entreprise le même type de travail mais en tant qu'auto-entrepreneur : **IMPOSSIBLE**. Vous risquez sinon d'être poursuivi pour travail dissimulé.

2 - DURÉE DU TRAVAIL

Rappel

Le travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. La durée hebdomadaire légale est de 35 heures de travail effectif. La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à minuit.

2.1 DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

- Par jour : 10 heures, et *par exception pour certains personnels*, 12 heures
- Par semaine : 48 heures maximum (toutefois la durée hebdomadaire moyenne ne peut excéder 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives)

2.2 TEMPS DE REPOS MINIMUM

- Par jour, entre 2 journées de travail : 11 heures consécutives, et par exception pour certains personnels, 9 heures consécutives (mais pas plus de 2 fois par semaine civile ou 3 fois sur une période de 7 jours consécutifs)
- Par semaine : au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures quotidiennes, soit 35 heures consécutives de repos au moins une fois par semaine

Cas des salariés en temps partiel

Attention, pour les salariés en temps partiel, la durée minimale de travail du salarié est fixée à 17h30 hebdomadaires. Les heures supplémentaires éventuelles sont majorées de 25% dès la première heure.

Retrouvez toutes les dispositions dans l'Accord relatif au travail à temps partiel du 24 octobre 2014 sur le site du Synpase : <https://www.synpase.fr/wp-content/uploads/2018/04/Accord-temps-partiel-du-24-octobre-2014.pdf>

Le salarié à temps partiel peut demander à cotiser sur la base de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein au titre de la retraite complémentaire.

2.3 LES DIFFÉRENTS TEMPS

La Convention collective définit les différents « temps » et le traitement qui leur est accordé.

2.3.1 TEMPS DE TRAJET

C'est le temps nécessaire au salarié pour aller de son domicile à son ou ses lieux habituels de travail, et en revenir. Le temps de trajet n'est pas rémunéré.

Toutefois quand le lieu de travail sur lequel se rend le salarié n'est pas l'un des lieux habituels et que son temps usuel de trajet est dépassé : le trajet excédentaire est indemnisé sur la base du salaire horaire du salarié.

Enfin, 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 en revenir, dans la limite de 2 heures/jour ou 100 kilomètres (A/R). La durée de trajet excédentaire est considérée et traitée comme du temps de déplacement.

2.3.3 TEMPS DE VOYAGE

Soit le temps de déplacement à l'initiative de l'employeur avant et après les heures de travail objet du voyage, 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 2ème heure, dans la limite de 8 heures par période de 24 heures.

Exemple :

Un technicien part le matin sur le lieu d'une prestation en avion. Le voyage dure 5 heures. Ces heures ne rentreront pas dans le décompte des heures de travail effectif (et ne seront donc pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires) mais seront rémunérées comme telles.

La rémunération de ces heures est traitée comme du salaire, et devra figurer sur une ligne à part (indiquant qu'il s'agit de son « indemnité voyage ») en haut du bulletin de salaire.



2.3.4 TEMPS DE PAUSE, DE REPAS ET D'HÉBERGEMENT

Il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif sauf si des interventions exceptionnelles sont demandées sur ces périodes.

2.3.5 TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

Il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, sauf le temps de prendre une douche si le travail en nécessite une. Si le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une loi ou un règlement, ce temps d'habillage est soit traité en temps de travail effectif, soit indemnisé sur la base d'une compensation financière forfaitaire.

2.3.6 TEMPS DE PRÉPARATION

Lorsque la préparation d'une prestation, objet du contrat de travail, ne peut être réalisée le jour de la prestation, elle est exécutée dans les conditions suivantes :

- Durée de 4 heures non fractionnable
- Rémunération brute forfaitaire minimale de 40€

La durée de 4 heures est mentionnée comme telle au contrat de travail et entre dans le décompte de la durée hebdomadaire de travail du salarié.

2.3.7 TEMPS DE DISPONIBILITÉ INDEMNISÉ

Il s'agit d'une période de 3 heures au-delà des 12 heures, durant laquelle le salarié est disponible mais sans activité opérationnelle, due à la discontinuité de certaines prestations. Ce temps n'est pas considéré comme du travail effectif mais est indemnisé pour les seules fonctions prévues par l'article 5.5 de la Convention collective (toutes les fonctions de la grille en

annexe 4 à l'exception des métiers du rigging, du fait de la dangerosité et pénibilité de ce travail), de la façon suivante : chaque heure effectuée au-delà de la 12ème heure et dans la limite de 15h est du temps de disponibilité qui donne lieu à compensation (paiement ou récupération majorés de 50%).



3 - ORGANISATION DU TRAVAIL



3.1 ORGANISATION DU TRAVAIL DES SALARIÉS PERMANENTS (CDI ET CDD)

L'emploi de personnel permanent en CDI et CDD n'empêche pas l'entreprise d'organiser le travail au mieux en fonction de son activité, grâce aux différentes possibilités que lui laisse la Convention collective.

3.1.1 ORGANISATION COLLECTIVE DU TRAVAIL

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

Sont alors considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectif effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.

Afin d'organiser le travail en cohérence avec son activité, l'employeur peut avoir recours, soit pour toute l'entreprise soit pour une catégorie objective de salariés (groupe identifié de salariés constituant une unité cohérente au sein de l'entreprise), à l'un des dispositifs suivants :

a. Augmentation de la durée légale du travail par attribution de JRTT

La durée collective hebdomadaire de travail peut être portée à un niveau supérieur à la durée légale du travail, dans la limite moyenne de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie de l'attribution prorata temporis de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail (JRTT).

Les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires.

Calcul des JRTT

Ne sont pas pris en compte, pour le calcul des JRTT, les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que les jours de congé payé, les JRTT, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, les absences sans solde, les périodes de formation effectuées hors du temps de travail.

Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées.

b. Convention de forfait d'heures supplémentaires

Elle ne peut être proposée qu'aux salariés en CDI ou CDD d'au moins 2 mois.

Sous réserve de l'accord exprès de chaque salarié concerné, lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires. Cette convention de forfait doit faire l'objet d'un écrit.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre si les heures supplémentaires en question avaient été rémunérées et majorées.

Une diminution de l'horaire effectif ne peut entraîner une diminution corrélative de la rémunération forfaitaire.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur au titre des heures supplémentaires réellement effectuées.



c. Annualisation

Elle ne peut être proposée qu'aux salariés à temps complet, en CDI ou CDD d'au moins 3 mois.

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire de travail selon le moment de l'année afin de s'adapter aux variations de l'activité sur l'année.

Il faut calculer le volume annuel d'heures de travail, sachant qu'il est limité à 1607 heures :

Volume annuel d'heures de travail = horaire hebdomadaire x nombre de semaines de travail annuelles.

Sauf disposition contraire par accord collectif, la période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre, mais une période de référence inférieure peut être retenue lors de la première année d'embauche pour les salariés embauchés en milieu d'année.

L'entreprise définit ensuite une modulation des horaires, sachant que :

- L'horaire plancher hebdomadaire en période basse est fixé à 14 heures de travail effectif
- L'horaire plafond hebdomadaire en période haute est fixé à 46 heures de travail effectif

L'horaire plafond peut exceptionnellement être dépassé afin d'achever un travail urgent ou une prestation ininterrompue, les heures de dépassement étant alors traitées comme des heures supplémentaires, majorées de 50 % (ou compensé par un repos également majoré).

La rémunération est versée mensuellement et lissée : elle est donc indépendante de la variation des heures de travail accomplies au cours du mois. Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence afin de prendre en compte les éventuelles heures supplémentaires.

3.1.2 ORGANISATION INDIVIDUELLE DU TRAVAIL

a. Forfait en heures sur une base annuelle

Il ne peut être proposé qu'aux salariés en CDI ou en CDD de plus de 3 mois, et ne peut concerner par ailleurs que des salariés cadres ou bien des salariés non cadres itinérants, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La mise en place d'une convention de forfait en heures suppose l'accord exprès du salarié et la rédaction d'un écrit. Le contrat de travail mentionne l'horaire annuel convenu avec le salarié, dans la limite de 1787 heures pour une année complète de travail (dont 180 d'heures supplémentaires rémunérées), sous réserve que le salarié ait acquis des droits complets en matière de congés. Le décompte se fait par année civile, ou prorata temporis pour des années incomplètes.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu. Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, selon les règles définies par la Convention collective, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire de sorte que la rémunération versée au salarié au forfait soit au moins égale à la rémunération qu'il percevrait compte tenu de son salaire de base et des majorations dues au titre des heures supplémentaires.

La conclusion d'une convention de forfait en heures n'exclut pas le respect des dispositions de la présente convention collective, relatives aux durées maximales de travail et au repos.

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

b. Forfait en jours

Le forfait en jours concerne seulement des salariés en CDI dont le temps de travail ne peut être prédéterminé ou qui ne suivent pas l'horaire collectif, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'exercice de leur fonction. Il ne s'agit donc pas obligatoirement de cadres, mais de salariés correspondant au minimum au niveau 4 de la Convention collective. Le contrat de travail précise les caractéristiques de la fonction qui justifient un forfait en jours.

Le salaire doit être majoré de 20% par rapport aux minimas de la catégorie dont relève le salarié. Le salaire minimum sera donc de 2 390,4 € bruts par mois pour 35 heures (niveau 4 majoré de 20%). La rémunération mensuelle est forfaitaire et indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis dans le mois.

Le contrat de travail définit le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à 218 jours pour une année de travail (année civile), ou au prorata pour une année incomplète.

Sauf accord d'entreprise, la comptabilisation des jours de travail se fait de la façon suivante, via un document mensuel de contrôle :

- Moins de 4 heures = 1/2 journée de travail
- Plus de 4 heures = 1 journée de travail

Même si les heures ne sont plus comptabilisées, on doit bien sûr respecter les temps de repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés non travaillés et, bien sûr, les congés payés.

Du fait du forfait de 218 jours, le salarié en forfait en jours disposera, en plus des congés payés, de jours non travaillés (à ne pas confondre avec des RTT, terme utilisé à tort dans la Convention collective), dont le nombre dépendra du nombre de jours fériés tombant sur des jours ouvrés dans l'année, selon le tableau suivant :

Nombre de jours ouvrés fériés dans l'année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Nombre de jours non travaillés (forfait 218 jours)	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7

Un salarié en forfait en jours peut renoncer à tout ou partie de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire, via un accord écrit, dans la limite d'un forfait de 235 jours. Ces heures doivent être majorées d'au moins 10%.

Droit à la déconnexion

Lors de la conclusion d'un contrat de travail en forfait jours, ou via un avenant pour un contrat déjà existant, pensez à ajouter une clause rappelant le droit à la déconnexion du salarié, comme prévu par la loi Travail.



c. Forfait sans référence d'horaire

Les salariés cadres de catégorie 10 ou hors catégorie, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon autonome, et qui perçoivent une rémunération supérieure de 140 % aux minimas des catégories précitées peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire.

3.2 ORGANISATION DU TRAVAIL DES SALARIÉS EN CDDU

Pour rappel, le paiement de salariés techniciens en CDDU au « forfait » ou « cachet » est strictement interdit, les salariés devant être payés à l'heure réelle effectuée.

Pour ce faire, l'employeur a l'obligation de mettre en place une feuille d'heures (ou feuille de présence) qui décompte quotidiennement et récapitule hebdomadairement les heures de début et de fin de chaque période de travail (les pauses déjeuner et temps de déplacement doivent donc également être indiqués).

A défaut, il s'expose à une amende pouvant aller jusqu'à 2000 € par salarié, et le délit d'obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur du travail peut être caractérisé (article L8114-1 du Code du travail).

3.3 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET MAJORATIONS

3.3.1 CAS GÉNÉRAL

Les heures supplémentaires hebdomadaires sont majorées de la façon suivante :

- Majoration de 25 % de la 36^{ème} jusqu'à la 43^{ème} heure
- Majoration de 50 % à compter de la 44^{ème} heure

3.3.2 MAJORATIONS POUR SITUATIONS EXCEPTIONNELLES

Quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié concerné, dans les situations visées à l'article 5.5 de la convention collective, chaque heure effectuée au-delà de la 12^{ème} donne lieu à une compensation spécifique :

- Pour les salariés permanents, compensation sous forme de repos ou de paiement, majoré dans les deux cas de 50%
- Pour les salariés en CDDU, compensation sous forme de paiement majoré de 50%

Cette majoration est cumule avec :

- Les majorations pour travail un jour férié (1^{er} mai, 25 décembre et 1^{er} janvier)
- Les majorations pour travail de nuit

Exemples de majorations pour heures supplémentaires, situations exceptionnelles et travail de nuit

Cas d'un salarié permanent technicien son en CDI (base 35 heures)

Ce salarié réalise la semaine de travail suivante :

- Lundi : 7 heures (9h / 12h et 14h / 18h)
- Mardi : 15 heures (8h / 12h et 14h / 1h du matin)
- Mercredi : 7 heures (12h / 14h et 15h / 20h)
- Jeudi : 7 heures (9h / 12h et 14h / 18h)
- Vendredi : 7 heures (9h / 12h et 14h / 18h)

Durée totale hebdomadaire : 43 heures, dont 3 heures de temps de disponibilité, 5 heures supplémentaires et 1 heure de travail de nuit le mardi.

Calcul des majorations (paiement ou récupération) :

- 3 heures à indemniser au titre des majorations pour situations exceptionnelles (majoration de 50% dans le secteur du spectacle vivant et de 75% dans le secteur spectacle enregistré)
- 5 heures à indemniser au titre des heures supplémentaires (majoration de 25%)
- 1 heure à traiter en heure de nuit majorée de 25%



Cas d'un salarié technicien de plateau en CDDU (spectacle vivant)

Ce salarié réalise la séquence de travail suivante :

- Mardi : 8 heures (9h / 12h et 13h / 18h)
- Mercredi : 8 heures (9h / 12h et 13h / 18h)
- Jeudi : 15 heures (8h / 12h et 14h / 1h du matin)

Durée totale hebdomadaire : 31 heures, dont 3 heures de temps de disponibilité à traiter isolément

- Mercredi : 8 heures (9h / 12h et 13h / 18h)
- Jeudi : 15 heures (8h / 12h et 14h / 1h du matin)

Durée totale hebdomadaire : 31 heures, dont 3 heures de temps de disponibilité à traiter isolément.

Calcul des majorations :

- 3 heures à indemniser au titre des majorations pour situations exceptionnelles (majoration de 50%)
- Les heures supplémentaires étant calculées de façon hebdomadaire, ce cas n'ouvre droit à aucune autre majoration
- 1 heure à traiter en heure de nuit majorée de 25%



3.3.3 REPOS DE REMPLACEMENT

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

3.3.4 TRAVAIL DE NUIT

Les dispositions suivantes ne concernent que le travail de nuit occasionnel (travail de nuit en-deçà des seuils visés à l'article L. 3122-31 du Code du travail). Dans notre secteur, est considéré comme travail de nuit celui effectué entre minuit et 6 heures du matin.

Le salaire des heures de travail de nuit bénéficie d'une majoration

de 25%. Cette majoration se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires, heures de dépassement et majoration pour situation exceptionnelle).

Pour le travail de nuit régulier, se reporter aux dispositions de l'article 5.11.2 du Titre V de la Convention collective.

3.3.5 TRAVAIL LES WEEK-ENDS ET JOURS FÉRIÉS

Les salariés travaillant ces jours-là, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, bénéficient d'une majoration de 100 % de leurs heures travaillées.

Les heures de travail effectuées le dimanche ne font pas l'objet d'une majoration spécifique dans le champ du spectacle vivant. Par ailleurs, seul le 1^{er} mai, le 25 décembre et le 1^{er} janvier sont considérés comme des jours fériés ouvrant droit à majoration du salaire.

4 - FORMALITÉS ADMINISTRATIVES ET COMPTABLES LIÉES À L'EMBAUCHE

Chronologie des formalités administratives et comptables liées à l'embauche			
Formalités	Contenu et précisions	Commentaires	Liens utiles
Rédaction de la promesse d'embauche	Poste proposé, date d'entrée, rémunération et lieu de travail	Recommandée si l'embauche n'est pas immédiate ou si le salarié est en poste	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10403
Collecte des informations sur le salarié	Etat civil, numéro de sécurité sociale, RIB, pièce d'identité, diplômes/habilitations/permis, fiche d'aptitude du CMB	Attention au traitement de ces données en accord avec le RGPD	https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/travail-vie_privée.pdf
Déclaration préalable à l'embauche (DPAE, ex DUE)	Auprès de l'URSSAF	A faire avant l'embauche	https://www.urssaf.fr/portail/sites/urssaf/home/employeur/employer-du-personnel/les-formalites-liees-a-lembauche.html
Rédaction du contrat de travail, contrat d'apprentissage ou de la convention de stage	Transmission du contrat d'apprentissage à la CCI ou Chambre des métiers pour enregistrement	La convention de stage doit idéalement être signée bien en amont	Lien vers partie I (1. Contrat de travail) du guide social
Préparation du poste de travail et des outils du salarié	Accès aux locaux et logiciels, adresse email, téléphone, ordinateur, vêtements, EPI, etc.		
Accueil du salarié, présentation et visite de l'entreprise	Remise du livret d'accueil de l'entreprise et formations obligatoires	Le livret d'accueil peut contenir le règlement intérieur, les modalités d'accès au DU, de prise des congés, etc.	https://www.pole-emploi.fr/employeur/accueillir-et-integrer-un-nouveau-salarie-@/article.jspz?id=317757
Adhésion à la mutuelle, prévoyance et santé		Ou dispense d'adhésion sur présentation d'un justificatif	
Mise à jour du Registre unique du personnel	Etat civil, fonction, type de contrat, date d'entrée	Stagiaires à indiquer dans une rubrique à part car ne sont pas salariés	https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F1784
Enregistrement dans le logiciel de paie			
Passage de la visite médicale	Avant l'embauche pour les mineurs, sinon dans les 3 mois à compter de l'embauche, si premier CDDU, demande de convocation par le CMB	Périodicité de la visite variable selon les risques du poste de travail	https://www.synpase.fr/la-reforme-de-la-visite-medicale-dembauche/
Collecte des feuilles d'heures/de présence		Pour rappel, le «forfait» ou «cachet» est interdit pour les techniciens en CDDU qui doivent être payés à l'heure	https://www.synpase.fr/rappel-de-lobligation-de-decompte-des-heures-de-travail/
Réalisation et remise du bulletin de paie	CDDU : AEM et déclaration congés spectacle (lien vers partie II 1.2 Intermittents)	Remise dématérialisée est désormais le principe, en papier l'exception (sur demande du salarié)	https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F559
Fin de contrat : remise du certificat de travail, solde de tout compte et attestation Pôle Emploi	A remettre obligatoirement à l'expiration du contrat de travail		https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F21789
Fin de stage : remise de l'attestation de fin de stage	A remettre obligatoirement à l'expiration du contrat de travail		https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F20559



PARTIE II : DROITS SOCIAUX



Les salariés relevant de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement bénéficient de droits sociaux, dont certains sont spécifiques au secteur d'activité et liés au dialogue social de branche.

1 - CONGÉS PAYÉS

1.1 PERMANENTS

Tout salarié, quelle que soit la durée de son contrat, son temps de travail et son ancienneté, a droit à jours de congés payés par son employeur, les départs en congés étant soumis à l'accord de l'employeur.

1.1.1 DURÉE DU CONGÉ

Le salarié (à temps plein ou à temps partiel) acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez un même employeur, soit 30 jours ouvrables (5 semaines pour une journée de travail complète).

La période de référence concernant les congés est fixée du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N (sauf accord d'entreprise ou de branche définissant une autre période de référence).

A noter que l'employeur peut calculer les jours de congés en jours ouvrés à condition que ce mode de calcul ne soit pas défavorable aux salariés, soit 25 jours ouvrés par an.

1.1.2 PRISE DU CONGÉ

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de congés consécutifs, sauf dérogation individuelle accordée par l'employeur.

Pour fixer l'ordre des départs en congés, l'employeur doit tenir compte des critères suivants :

- Situation de famille du bénéficiaire
- Durée de service chez l'employeur
- Activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les dates et l'ordre des départs sont communiqués à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance (sauf circonstances exceptionnelles).

Attention ! Les salariés mariés ou pacsés travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

1.1.3 SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

Le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés (hors contrat « vendanges »).

1.1.4 INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Pendant ses congés, le salarié a le droit de percevoir une indemnité de congés payés, équivalente à son salaire.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>

Art. 6.1 CCN



1.2 INTERMITTENTS (CONGÉS SPECTACLE)

Le secteur du spectacle fait partie de ceux dont les entreprises ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés spécifique, en l'occurrence la Caisse des Congés Spectacle, qui recouvre les cotisations et assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur.

L'employeur est ainsi tenu de délivrer un bulletin de Congés Spectacles lors de la remise du bulletin de paie.

Dans notre branche professionnelle, le montant de l'indemnité de congés payés est plafonné à 2 fois le salaire journalier minimum conventionnel de la catégorie d'emploi dont relève chaque salarié, dans la limite d'un plafond journalier de 204 € :

Catégorie	Fonctions	Salaire journalier	Plafonds	
			Salaire journalier x2	
▶ Catégorie 1	Ouvrier, employé	82,20 €	164,40 €	/
▶ Catégorie 2	Ouvrier, employé, assistant	87,12 €	174,24 €	/
▶ Catégorie 3	Techniciens	98,56 €	197,12 €	/
▶ Catégorie 4	Technicien supérieur échelon 1	110,40 €	220,80 €	204 €
▶ Catégorie 5	Technicien supérieur échelon 2	121,84 €	243,68 €	204 €
▶ Catégorie 6	Cadre	127,60 €	255,20 €	204 €
▶ Catégorie 7	Cadre	139,28 €	278,56 €	204 €
▶ Catégorie 8	Cadre	150,88 €	301,76 €	204 €
▶ Catégorie 9	Cadre	162,48 €	324,96 €	204 €
▶ Catégorie 10	Cadres dirigeants	173,44 €	346,88 €	204 €
▶ Catégorie 11	Hors catégorie			

Art. 6.2 CCN

2 - CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

En dehors des congés annuels (voir plus haut), les salariés bénéficient de congés (sans perte de rémunération) pour événements familiaux, dont certains, désignés sous le terme « Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ou familiale », ont été révisés par la loi « Travail » du 8 août 2016.

Les congés pour événements familiaux négociés au niveau de la branche sont applicables à condition de respecter les minimums prévus par la loi Travail. Dès lors, vous devez appliquer le texte le mieux-disant pour chaque événement familial (en orange dans le tableau) :

Évènement familial concerné	Nombre de jours (Loi Travail)	Nombre de jours (Convention Collective)
▶ Mariage ou Pacs	4	5
▶ Mariage d'un enfant	1	2
▶ Naissance ou adoption d'un enfant	3	3
▶ Décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin	5	5
▶ Décès d'un enfant	3	5
▶ Décès des parents, des beaux-parents, du frère ou de la sœur	3	2
▶ Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2	NC
▶ Décès d'un petit-enfant	NC	1
▶ Décès d'un grand-parent	NC	1

<https://www.juritravail.com/Actualite/conges-evenements-familiaux/Id/1267>

art. 6.4 CCN

3 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE

Le congé pour enfant malade est ouvert à tout salarié s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans et dont il assume la charge. Un certificat médical doit alors constater la maladie ou l'accident.

Ce congé, correspondant à une autorisation d'absence non

rémunérée, est fractionnable par demi-journée dans la limite de 3 jours ouvrés par année.

Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F151>

Art. 6.5 CCN



4 - INDEMNITÉS DE FRAIS PROFESSIONNELS

Les frais professionnels sont des charges supportées par le salarié (permanent ou intermittent) inhérentes à la fonction ou l'emploi qui l'occupe, dans le cadre de l'accomplissement de ses missions. En tant que dépenses exceptionnelles engagées dans le cadre de ses missions, le salarié a droit à un remboursement de ses frais par son employeur.

4.1 INDEMNITÉS DE REPAS

L'employeur a le choix entre deux méthodes de remboursement des frais : le forfait et le remboursement des frais réels.

4.1.1 LE FORFAIT

Les employeurs peuvent dédommager de manière forfaitaire les salariés pour les repas qu'ils doivent prendre en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, aucun justificatif n'est à fournir par le salarié à son employeur.

Ces allocations pour frais de repas ne doivent pas dépasser un plafond fixé chaque année par l'Urssaf pour pouvoir être exonérées de cotisations sociales :

Indemnités forfaitaires de repas pour l'année 2018	
Indemnités forfaitaires	Limites d'exonération
▶ Repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel *	18,60 € / repas
▶ Repas hors des locaux de l'entreprise **	9,10 € / repas
▶ Repas sur le lieu de travail (panier repas nuit/jour)	6,50 € / repas

* Repas des salariés en déplacement professionnel : allocation versée au travailleur salarié ou assimilé en déplacement professionnel impliquant un repas au restaurant.

** Repas hors des locaux de l'entreprise : allocation versée au travailleur salarié ou assimilé en déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation).

Si le montant du remboursement est supérieur au montant de l'allocation forfaitaire et que l'employeur ne peut le justifier, la fraction excédentaire sera soumise à impôt et à cotisations sociales.

Titres restaurant

La contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale si elle n'excède pas 5,43 € par titre (en 2018) et se trouve comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre.

4.1.2 LE REMBOURSEMENT AUX FRAIS RÉELS

Lorsque le choix se porte sur le remboursement des frais réellement engagés par le salarié, ce dernier doit obligatoirement fournir à son employeur un justificatif.

Ces indemnités sont exclues de l'assiette des cotisations si l'employeur est en mesure de prouver que le salarié a été ou est contraint d'engager ces frais supplémentaires dans l'exercice de ses fonctions, et s'il peut produire des justificatifs.

Les remboursements pour frais professionnels ne constituent pas un élément de salaire, dès lors qu'il s'agit de frais couvrant une dépense inhérente à l'emploi et effectivement exposée par le salarié.

En résumé, seules restent soumises à cotisations les sommes qui ne sont pas justifiées ou qui excèdent les barèmes fixés par l'administration (cf. 4.1.1)

4.2 FRAIS DE TRANSPORT

Les frais de transport correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle. Selon les cas ces frais peuvent être remboursés par l'employeur et exonérés de cotisations dans certaines limites et sous certaines conditions.

4.2.1 UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL À DES FINS PROFESSIONNELLES

Dans ce cas le remboursement effectué par l'employeur à partir du barème fiscal d'indemnités kilométriques (révisé annuellement) est exonéré de cotisations. La preuve de l'usage professionnel du véhicule personnel (pouvant être également prêté ou loué) incombe à l'employeur.

Le salarié peut également être remboursé de ses frais professionnels sur la base de justificatifs, en prouvant les kilométrages privé et professionnel.

Voici les barèmes 2018 selon le type de véhicule (d = distance parcourue à titre professionnel en km) :

a. Voiture

Puissance fiscale	Kilométrage parcouru à titre professionnel		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
▶ 3 cv et moins	d x 0,410	(d x 0,245) + 824	d x 0,286
▶ 4 cv	d x 0,493	(d x 0,277) + 1 082	d x 0,332
▶ 5 cv	d x 0,543	(d x 0,305) + 1 188	d x 0,364
▶ 6 cv	d x 0,568	(d x 0,320) + 1 244	d x 0,382
▶ 7 cv et plus	d x 0,595	(d x 0,337) + 1 288	d x 0,401



b. 2 roues de cylindrée inférieure à 50 cm³

Kilométrage parcouru à titre professionnel		
Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
d x 0,269	(d x 0,063) + 412	d x 0,2146

c. Moto

	Kilométrage parcouru à titre professionnel		
Moto	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
De 1 à 2 cv	d x 0,338	(d x 0,084) + 760	d x 0,211
De 1 à 2 cv	d x 0,400	(d x 0,070) + 989	d x 0,235
De 1 à 2 cv	d x 0,518	(d x 0,067) + 1 351	d x 0,292

4.3 TRAJET DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL

4.3.1 PRISE EN CHARGE OBLIGATOIRE DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

L'employeur doit prendre en charge 50% du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics, même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (train + bus par exemple). Sont également concernés les services publics de location de vélo.

Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires. Les titres de transport achetés à l'unité ne

sont pas remboursables.

La prise en charge s'effectue à hauteur de 50% du titre de transport sur la base d'un tarif de 2ème classe et du trajet le plus court. Elle est exonérée de charges sociales, dans la limite des frais réellement engagés. Le montant doit par ailleurs figurer sur le bulletin de paie.

Les abonnements des salariés à mi-temps sont pris en charge de la même façon que ceux des salariés à temps complet, en revanche pour les salariés dont l'horaire est inférieur à mi-temps, l'employeur peut faire un prorata.

4.3.2 PRISE EN CHARGE FACULTATIVE DES FRAIS DE TRANSPORT PERSONNEL

Voiture

L'employeur n'a pas l'obligation de participer aux frais de transport individuel de ses salariés. Il peut néanmoins décider de les indemniser en tout ou partie par accord d'entreprise ou décision unilatérale (prime carburant, prime transport, indemnités kilométriques, etc...).

Dans ce cas, l'ensemble des salariés de l'entreprise doit pouvoir en bénéficier.

Vélo

En vigueur depuis le 13 février 2016, le montant de l'indemnité kilométrique vélo est de 0,25 € par kilomètre effectué, calculé comme suit :

0,25 € x nombre de km parcourus aller/retour entre la résidence du salarié et le lieu de travail (la distance prise en compte étant la plus courte) x nombre de jours de travail

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an et par salarié. x nombre de jours de travail

4.4 INDEMNITÉ DE GRAND DÉPLACEMENT

Cette indemnité est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement du salarié en déplacement professionnel. Le grand déplacement est caractérisé par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail, l'empêchement étant présumé lorsque 2 conditions sont simultanément réunies :

- La distance lieu de résidence / lieu de travail est supérieure ou égale à 50 km (trajet aller),
- Les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller).

Attention ! Même si les critères sont remplis, les remboursements ne seront pas exonérés si le salarié a regagné son domicile.

Pour plus de renseignements : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/lindemnité-de-grand-deplacement.html>

4.5 TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, pour qu'un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur soit effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, leur remboursement par l'employeur ne sera pas soumis à cotisations, à condition que ces remboursements soient justifiés par la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

Pour plus de renseignements : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail.html>



5 - COUVERTURE SANTÉ

5.1 OBLIGATION COUVERTURE SANTÉ

Tout employeur du secteur privé, entreprise ou association, a l'obligation depuis le 1^{er} janvier 2016 de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés (sauf ceux qui en ont déjà une), quelle que soit leur ancienneté, en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

La branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement a anticipé cette obligation, puisque la Convention collective l'a rendu obligatoire dès 2010.

L'entreprise peut choisir librement l'assureur, auprès de qui elle négocie le contrat d'assurance. La branche a négocié avec Audiens un accord favorable, puisque mutualisé (branche) entré en vigueur au 1^{er} janvier 2016 (voir plus bas « Régime de branche en santé »).

De manière générale, la couverture obligatoire doit remplir les conditions suivantes :

- La participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50% de la cotisation
- Le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum)
- Le contrat est obligatoire pour les salariés (hors cas de dispenses légales d'affiliation)



- Frais d'optique forfaitaire par période de 2 ans (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue) avec un minimum de prise en charge de 100 € pour une correction simple.

Attention ! Les complémentaires « santé » qui ne respectent pas les garanties du panier de soin perdent les avantages fiscaux et sociaux !

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33754>

5.1.2 DISPENSES D'AFFILIATION

Les salariés relevant d'une des dispenses d'affiliation légales auront la possibilité de refuser leur adhésion au régime :

- Salariés et apprentis sous contrat d'une durée inférieure à 12 mois
- Salariés et apprentis sous contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties
- Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10% de leur rémunération brute

5.1.3 RÉGIME DE BRANCHE EN SANTÉ

Comme indiqué plus haut, les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont négocié avec Audiens une couverture « frais de santé » attractive, tenant compte des excédents générés par la branche depuis 2010.

Ainsi, nous vous invitons à étudier cette couverture avant de prendre la décision de vous couvrir chez un autre assureur.

Afin de laisser toute latitude aux employeurs du champ concernant la formule envisagée, le régime négocié permet de couvrir uniquement les salariés, leur famille en obligatoire, leur

famille en individuelle, ou d'opter pour le tarif unique (couverture dans l'entreprise de l'ensemble de ses salariés et de ses ayants-droits).

Voici le tableau des garanties et des tarifs correspondants en *Annexe 5*.

http://www.audiens.org/fileadmin/Images_et_documents/Employeur/Documents/Conventionnel/Entreprises_Techniques/FPDT-Entreprises-techniques-Prevoyance-Sante-112017.pdf



5.1.4 LE CAS DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Les intermittents du spectacle doivent bénéficier d'une couverture en santé et en prévoyance comme tous salariés.

Toutefois, cette population de salariés étant multi-employeurs, les partenaires sociaux du spectacle ont négocié avec Audiens un accord interbranche « spectacle » portant sur ces deux types de couverture, de façon mutualisée, chaque employeur d'intermittents alimentant au prorata des heures effectuées un fonds (Fonds collectif du spectacle pour la santé) géré par Audiens.

Les salariés intermittents souhaitant en bénéficier doivent donc contacter directement Audiens qui se substitue à l'employeur.

Concernant « la Garantie Santé Intermittents », tout artiste ou technicien du spectacle ayant la qualité d'intermittent du spectacle et justifiant de 24 cachets (pour les artistes) ou jours de travail (pour les techniciens) au cours des 12 derniers mois, peut en bénéficier. A noter que pour ceux qui ne rempliraient pas ces critères, Audiens propose des garanties alternatives.

En bénéficiant du fonds, les intermittents peuvent bénéficier d'une couverture à des tarifs attractifs : à titre d'exemple, la cotisation mensuelle pour adhérer à l'option 1 est en 2018 de 11,21 € pour le salarié et ses enfants de moins de 20 ans inscrits sur carte vitale.

Pour toutes précisions sur les garanties et tarifs, contactez directement Audiens (ligne dédiée employeur : 0 173 173 932).

6 - PRÉVOYANCE (ARRÊT DE TRAVAIL - INCAPACITÉ - DÉCÈS)

6.1 OBLIGATION EMPLOYEUR

La couverture des salariés en prévoyance est obligatoire légalement pour les cadres, et conventionnellement depuis 2009 pour les non-cadres.

En effet, les partenaires sociaux de notre branche professionnelle ont signé à cette date un accord s'appliquant à l'ensemble des entreprises du champ.

Cet accord vient d'être renégocié dans le sens d'une amélioration des garanties à destination des non-cadres à coût constant :

- Amélioration du niveau des garanties « incapacité » et invalidité », le maintien de salaire passant de 75% de la tranche 1 du traitement de base à 80%

- Création d'une indemnité « obsèques », dont le montant est égal à 100% du plafond mensuel de la SS
- Création d'une rente viagère pour enfant handicapé, d'un montant mensuel de 200 €.

Retrouvez le tableau complet des garanties contenues dans l'accord en [Annexe 6](#).

6.2 LE CAS DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Comme pour la couverture « santé » les intermittents du spectacle bénéficient d'une prévoyance gérée par Audiens et financée les cotisations employeurs qui alimentent un fonds dédié.

Tout technicien intermittent du spectacle peut en bénéficier, dès lors qu'une entreprise a cotisé pour lui au moins une fois

au titre du régime de prévoyance au cours des 24 derniers mois civils ayant précédé la survenance du sinistre.

Pour toutes précisions sur les garanties et tarifs, contactez directement Audiens (ligne dédiée employeur : 0 173 173 932).

7 - PORTABILITÉ DES DROITS PRÉVOYANCE ET SANTÉ

L'art.911-8 du Code de la Sécurité sociale instaure l'obligation pour tous les employeurs de maintenir à leurs anciens salariés privés d'emploi les couvertures collectives de prévoyance et frais de santé dont ils bénéficiaient avant la cessation de leur contrat de travail.

7.1 CONDITIONS À REMPLIR POUR BÉNÉFICIER DE LA PORTABILITÉ

- La cessation du contrat de travail ne doit pas être consécutive à une faute lourde
- La cessation doit ouvrir droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage
- L'ancien salarié doit être couvert par les garanties concernées au moment de la cessation de son contrat de travail.

Le maintien ne s'applique que pendant la période de chômage, l'ancien salarié perd donc le bénéfice de la portabilité :

- En cas de reprise d'emploi donnant lieu à interruption du versement des allocations chômage
- A l'issue de la période de maintien telle que déterminée à la date de la cessation du contrat de travail.

7.2 OBLIGATIONS D'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

- A l'égard du salarié : vous devez signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

- A l'égard de l'assureur : vous devez l'informer de la cessation du contrat de travail.



7.3 DURÉE DU MAINTIEN

La durée de la portabilité est égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois (arrondie si nécessaire au nombre supérieur), et ne peut excéder 12 mois.

Durée de l'indemnisation chômage	Durée du maintien des garanties
15 jours	1 mois
1 mois	1 mois
3 mois et 15 jours	4 mois
12 mois et plus	12 mois

7.4 FINANCEMENT DU MAINTIEN

L'employeur doit établir en accord avec son organisme assureur les conditions contractuelles nécessaires à la mise en place de la couverture des anciens salariés, ce qui est le cas si vous êtes couverts dans le cadre du régime de branche, Audiens gérant la portabilité directement avec les salariés concernés.

A défaut, vous devrez faire face seul à ses obligations de maintien de couverture.

8 - CONVENTION NATIONALE D'OBJECTIFS

Le Synpase a signé en mai 2018 avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) une Convention Nationale d'Objectifs (CNO), dispositif permettant aux entreprises éligibles de bénéficier de financements pour améliorer les conditions de santé et de sécurité de leurs salariés.

8.1 CADRE GÉNÉRAL

8.1.1 LA CNO

Parmi les dispositifs d'aides financières gérés par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), la Convention Nationale d'Objectifs (CNO) offre la possibilité aux branches professionnelles de faire bénéficier à leurs entreprises d'aides aux projets de prévention.

Une CNO est un accord signé pour 4 ans entre la CNAM et une ou plusieurs organisations professionnelles relevant du même code risque, en l'occurrence le 923AD dans notre secteur d'activité.

Ces entreprises ont ainsi la possibilité de bénéficier d'une aide financière pour réaliser des projets visant à améliorer les conditions de santé et sécurité au travail (formation, renouvellement de matériels, etc...).

8.1.2 LE CONTRAT DE PRÉVENTION

Le contrat de prévention intervient entre la CNAM en région et l'entreprise souscrivant à une CNO fixant un programme de prévention spécifique à la branche d'activité dont relève l'entreprise.

Il définit précisément les objectifs sur lesquels l'entreprise s'engage, et les aides, en particulier financières que la CNAM apporte.

Pour bénéficier d'un contrat de prévention, l'entreprise doit :

- Être titulaire du code risque 923AD
- Avoir un effectif global inférieur à 200 salariés



La mise en place du contrat de prévention s'effectue en plusieurs étapes :

1. La caisse et l'entreprise élaborent un contrat de prévention sur la base d'un diagnostic des risques qui précise :
 - La situation initiale des risques
 - Les objectifs finaux visés
 - Le programme d'actions à mettre en oeuvre
 - Les investissements à réaliser
 - Les délais de réalisation
 - Le montant de la participation de la CNAM en région ou de la CGSS
- Les conditions d'évaluation des résultats et d'acquisition des avances financières
2. Consultation du CHCST ou des délégués du personnel
3. Information à la Direction régionale du travail et de la formation professionnelle (DRTEFP) et de la Direction des risques professionnels de la CNAM
4. Signature du contrat de prévention entre l'entreprise et la caisse régionale

Les avances prévues dans les contrats de prévention sont versées dans les conditions définies en commun entre la caisse régionale et l'entreprise. Les avances restent acquises à l'entreprise, transformées en subventions, si et seulement si l'entreprise a tenu l'ensemble de ses engagements.

8.2 CNO DE BRANCHE

Comme indiqué en préambule, le Synpase a signé en mai 2018 avec la CNAM notre CNO sectorielle, dans laquelle sont listés les items ouverts aux financements, charge ensuite à chaque entreprise de retenir ceux qui lui semblent pertinents dans le contrat de prévention qu'elle signera ensuite avec la caisse régionale.

Les **objectifs généraux** poursuivis à travers la CNO sont :

- Apporter des solutions de prévention pour les risques spécifiques à ces secteurs, notamment ceux liés à la manutention, à la mise en oeuvre du matériel et à son utilisation, à l'utilisation de produits chimiques dangereux et à l'exposition à toute substance nocive et à la conduite,
- Améliorer les conditions générales d'hygiène et de travail des salariés,
- Former et informer les salariés de l'entreprise à la prévention des risques par des actions appropriées qui devront s'inscrire dans un plan global de formation à la sécurité défini dans le programme annuel de prévention.

Voici la liste des mesures prioritaires inscrites dans notre CNO et au sein desquels vous devrez identifier celles vous semblant les mieux adaptées à vos entreprises et à vos besoins :

1. Réduire les risques liés à la manutention, au chargement et au déchargement, et par conséquent les risques d'exposition aux troubles musculo-squelettiques (TMS), notamment par :

- Le recours à des formations liées à la prévention des risques psychiques ou bien encore aux formations liées aux appareils de levage afin de limiter la manutention manuelle
- La conduite d'études ergonomiques permettant de réduire l'exposition à des situations de travail générant des TMS et/ou sources de pénibilité
- L'amélioration des processus et modes opératoires des postes de travail
- L'aménagement des garages, aires de stationnement et quais : séparation des flux véhicules/piétons, marquage horizontal et vertical, sécurisation des quais contre les risques d'écrasement des personnes et de chute de hauteur, installation de quais transbordeurs, etc...

2. Réduire les risques liés à la mise en oeuvre du matériel, incluant l'utilisation des machines-outils et les risques électriques, notamment par :

- La formation à l'utilisation en sécurité des machines-outils et du matériel électroportatif
- L'investissement dans des équipements réduisant l'exposition aux risques prioritaires

3. Réduire les risques liés au travail en hauteur, notamment par :

- L'acquisition d'appareils élévateurs, nacelles, tours de réglage et échafaudages roulants aux normes
- La formation au montage et à l'utilisation en sécurité de ces matériels
- L'acquisition d'équipements de protection individuelle et leurs accessoires

4. Réduire les risques chimiques et ceux liés à l'exposition des salariés à des substances dangereuses ou nocives (peintures, solvants, résine, poussière, fumée, gaz, etc...), notamment par :

- L'acquisition de ventilateurs, extracteurs d'air vicié, aspirateurs de poussière, etc...
- L'acquisition de cabines de peintures
- L'information et la sensibilisation des salariés, notamment à l'usage des équipements de protection individuelle spécifiques à ces risques
- L'acquisition d'armoires réglementaires pour le stockage de produits chimiques
- Le remplacement des produits dangereux par des produits moins dangereux

5. Améliorer les conditions générales d'hygiène et de travail des salariés pour réduire les risques sur leur santé liés aux habitudes et modes de vie et aux horaires atypiques, notamment par :

- La sensibilisation des salariés aux dangers de la consommation de tabac, d'alcool et de stupéfiants

- La sensibilisation aux grands principes de nutrition et à la connaissance de ses rythmes circadiens

- La sensibilisation aux risques psychosociaux : stress, violences, harcèlement moral et sexuel, addictions

- L'aménagement complémentaire des ateliers, amélioration de l'éclairage et du chauffage sur les lieux d'entretien des véhicules de transport et du matériel

6. Réduire les risques routiers, liés à l'usage et à la conduite des véhicules et améliorer l'entretien des véhicules et la sécurité des installations, notamment grâce à :

- L'acquisition de véhicules équipés de systèmes et dispositifs permettant l'alerte du conducteur en cas d'écarts de trajectoire, de cloisons de séparation cabine/caisse, ou l'acquisition de systèmes afin d'en équiper les véhicules déjà existants
- Le recours à des stages de formation à la conduite en situation difficile et à l'éco-conduite
- L'aménagement des véhicules pour favoriser leur usage par des personnes en situation de handicap

Pour tous renseignements complémentaires, consultez la page dédiée sur le site du Synpase :

<https://www.synpase.fr/cno/>



9 - DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

Dans le souci permanent de s'emparer des nouveaux dispositifs législatifs afin d'offrir de nouveaux services aux entreprises du secteur et à leurs salariés, les partenaires sociaux ont négocié en juillet 2018 un accord collectif instituant un Degré Élevé de Solidarité (DES).

L'objectif du Degré Élevé de Solidarité est de créer un fonds de solidarité à destination des salariés du secteur, financé par une cotisation de 2% des cotisations santé et prévoyance.

Dans le cadre de ces négociations, Audiens a accepté de gérer le fonds, à prix constant, qui sera financé sur les excédents de nos régimes. La mise en place du DES ne constituera donc pas de surcoût pour les entreprises adhérentes à Audiens.

Les entreprises étant couvertes par d'autres organismes de protection sociale devront donc, une fois l'accord étendu, contacter leurs assureurs afin d'instaurer cette cotisation de 2% qui alimentera le fonds dédié.

A la mise en place, 3 axes prioritaires ont été retenus par les partenaires sociaux :

- **Solidarité intergénérationnelle** : prise en charge d'une partie de l'augmentation de la cotisation du salarié partant en retraite, sachant que l'article 4 de la loi EVIN plafonne cette augmentation à 0% la première année, 25% la deuxième année et 50% la troisième année.
 - **Salariés handicapés** : prise en charge par le fonds de solidarité de 50% de la part salariée de la cotisation au titre de la mutuelle santé pour les salariés RQTH, l'objectif étant d'encourager les salariés concernés à faire reconnaître leur handicap.
 - **Prévention des risques professionnels** : sensibilisation, formation, etc.
- Ainsi, le fond prendra en charge la moitié de l'augmentation de la cotisation du retraité (soit 12,5% la deuxième année et 25% la troisième année).

L'accord doit entrer en application au plus tard le 1er janvier 2019. Toutes les précisions pratiques seront diffusées à l'ensemble des adhérents en amont.

En tout état de cause, la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement est la première branche en France à mettre en place ce dispositif.

10 - ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



10.1 OBLIGATION DE BRANCHE

Dans le cadre des négociations obligatoires de branche, la branche ETSCE a l'obligation de conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'appuyant sur les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment :

- La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 portant sur l'égalité réelle entre les femmes et hommes.



10.2 ACCORD DE BRANCHE

La branche a donc signé le 24 juillet 2018 un accord collectif national relatif à « l'Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes », listant les mesures obligatoires et recommandées pour les entreprises en la matière, et proposant des indicateurs afin de mesurer l'évolution de la situation dans la branche et au sein des entreprises.

L'accord est divisé en quatre titres :

I - Encourager la mixité et l'égalité salariale dès le recrutement

Les entreprises doivent :

- Informer les salariés à temps partiel de leur droit de demander à cotiser, pour la retraite complémentaire, sur la base de la rémunération qui correspondrait à leur activité exercée à temps plein.

Les entreprises sont invitées à :

- Veiller à ce que les contraintes physiques ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche de femmes sur des métiers techniques ;
- Former les responsables d'embauche sur la question des stéréotypes de genre ;
- Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur ;
- Revaloriser les emplois traditionnellement occupés par des femmes dans les entreprises de notre secteur, à savoir les emplois administratifs non cadres.

II - Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée

Les entreprises doivent :

- Donner une autorisation d'absence à la salariée enceinte pour se rendre aux examens dans le cadre du suivi de sa grossesse ;
- Autoriser un salarié dont la conjointe est enceinte à se rendre à minima à 3 examens obligatoires dans le cadre du suivi de la grossesse de sa conjointe ;

- S'interdire d'imposer à une salariée enceinte de faire des heures supplémentaires ;

- Majorer le salaire de la salariée de retour de congé maternité des augmentations générales perçues par tous les salariés et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par des salariés de même catégorie ;

- Accorder les congés et jours d'absence pour cause familiale (congé parental, autorisation d'absence pour enfant malade, etc.) sans discrimination de genre.

Les entreprises sont invitées à :

- Attribuer les congés payés en tenant compte des contraintes familiales et parentales ;
- Organiser les réunions collectives sur les plages horaires des salariés ;
- Examiner toutes les demandes de recours au télétravail ;
- Aménager le temps et l'horaire de travail de la salariée enceinte ;
- Encourager les salariés pères à prendre leur congé paternité ;
- Aménager le temps et l'horaire de travail des salariés ayant entamé une procédure de PMA ;
- Informer les salariés qui le souhaitent de l'actualité de l'entreprise durant leur congé maternité ou parental.

III - Veiller à l'égalité salariale et corriger les écarts de salaire

Les entreprises doivent :

- Mettre en place des mesures pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes (dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un indicateur chiffré et anonymisé doit permettre de mesurer ces éventuels écarts de rémunération) ;
- Veiller à une réelle égalité de traitement des salariés en temps partiel et en temps plein, en matière d'augmentation, primes, promotion, droits, etc.

Les entreprises sont invitées à :

- Favoriser une meilleure représentation des femmes et une meilleure mixité dans les organes de gouvernance de l'entreprise.

IV - Garantir un accès égal aux dispositifs de formation professionnelle

Les entreprises doivent :

- Veiller à ce que l'accès à la formation soit égalitaire, que le ou la salariée exerce son activité à temps partiel ou à temps plein.

Pour en savoir plus, consultez l'accord sur le site du Synpase : <https://www.synpase.fr/accords-2/>



CONTACTS ET LIENS UTILES

AFDAS	66, rue Stendhal – 75 990 PARIS Cedex 20	https://www.afdas.com/	01 44 78 39 39
AUDIENS	74, rue Jean Bleuzen – 92 177 VANVES Cedex	https://www.audiens.org/accueil.html	01 73 17 30 00
CAISSE DES CONGÉS SPECTACLE	74, rue Jean Bleuzen – 92 177 VANVES Cedex	https://www.conges-spectacles.com/congesspectaclesite/	01 73 17 34 34
CENTRE MÉDICAL DE LA BOURSE (CMB)	26, rue Notre-Dame des Victoires – 75 086 PARIS Cedex 02	https://www.audiens.org/accueil.html	01 42 60 06 77
CNIL	3, place de Fontenay – TSA 80715 – 75 334 PARIS Cedex 07	https://www.cnil.fr	01 53 73 22 22
CODE DU TRAVAIL		https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050	
COMMISSION NATIONALE DU LABEL	103, rue La Fayette – 75 010 PARIS	http://www.labelspectacle.org/	01 42 01 69 81
CNAMTS	50, avenue du Professeur André Lemierre – 75 986 PARIS Cedex 20	https://www.ameli.fr/	01 72 60 10 00
MINISTÈRE DE LA CULTURE	182, rue Saint Honoré – 75 001 PARIS	http://www.culture.gouv.fr/	01 40 15 80 00
POLE EMPLOI		https://www.pole-emploi.fr/accueil/	39 95 (99 puis choix 2)
POLE EMPLOI SPECTACLE	27, route de la Foire – 75 650 CHAVANOD	https://www.pole-emploi.fr/informations/pole-emploi-spectacle-@/spectacle/	39 95 (choix département)
URSSAF		https://www.urssaf.fr/portail/home.html	
SERVICE PUBLIC		https://www.service-public.fr/	39 95 (choix département)
SYNPASE	103, rue La Fayette – 75 010 PARIS	https://www.synpase.fr/	01 42 01 80 00



Annexe 1 : Modèle de CDDU

Avertissement : ce contrat est donné à titre purement indicatif. Ses clauses doivent être adaptées en fonction des situations rencontrées. Le Synpase est expressément exonéré de toute responsabilité quant aux conséquences qui pourraient découler des éléments contenus dans le présent contrat. En recopiant, intégralement ou partiellement, le contenu du contrat, l'utilisateur reconnaît accepter les conditions régissant son utilisation.

Ce modèle de CDDU reprend exclusivement les éléments obligatoires énumérés dans la Convention Collective, afin de vous laisser une marge de manoeuvre maximale. Vous pouvez donc décider d'y ajouter des clauses particulières.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Entre les soussignés :

Raison sociale de l'entreprise :
Code NAF/APE :
Adresse :

Numéro de SIRET :
Numéro d'objet :

Commission Nationale - Label n°.....
Affiliation AFDAS :
Affiliation AUDIENS :

Affiliation Congés Spectacles :
Affiliation URSSAF :
Affiliation ASSEDIC Annecy :

ci-après dénommé « L'EMPLOYEUR » d'une part,

ET

NOM :
Prénom :
Nationalité :

Date de naissance :
Lieu de naissance :
N° de sécurité sociale :

ci-après dénommé « LE SALARIÉ » d'autre part,

Préambule

Le présent CDDU est conclu dans le cadre de la législation du travail (article L1242-2, 3° du Code du travail). Il est régi par les dispositions de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717).

Le salarié certifie être à jour de ses visites médicales et s'engage à fournir l'attestation de suivi ou l'avis d'aptitude délivré par la Médecine du Travail.

Motif

Le présent CDDU est conclu pour pourvoir un emploi temporaire pour lequel il est d'usage constant dans le domaine du spectacle de ne pas embaucher en contrat à durée indéterminée.

Fonction

Le salarié est engagé à compter du pour exercer la fonction de, catégorie de la Convention collective, en qualité de (non cadre ou cadre).

Date d'engagement et missions

Le contrat débute le et prendra fin le

OU

Le contrat débute le pour une durée minimale de.....

Date	Prestation	Lieu



Rémunération

Le salaire horaire brut de base sera égal à€.

Temps de travail

Le temps de travail de base applicable dans l'entreprise est de 35 heures. Le salarié pourra être amené à faire des heures supplémentaires selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Le contrat ne peut toutefois pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au-delà des temps de travail maxima prévus par la Convention collective. Le salarié certifie à l'employeur que le cumul de ses contrats avec d'autres employeurs respecte ce principe.

Période d'essai (facultatif)

Le présent contrat est conclu avec une période d'essai de au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnités et sans avoir à motiver sa décision.

Congés payés

Le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés qui lui sera versée directement par la caisse des Congés Spectacles selon les modalités en vigueur. Le salarié certifie qu'il n'est pas, pendant les jours de travail stipulés dans le présent contrat, en période d'indemnisation au titre des Congés Spectacles.

Cotisations sociales

La déclaration préalable à l'embauche sera déposée à l'antenne régionale de l'URSSAF de

Les cotisations de retraite complémentaire seront versées à Audiens.

Instructions

Le salarié s'engage à se conformer aux instructions de la direction concernant les conditions d'exécution du travail et au règlement intérieur de l'entreprise ainsi qu'à ceux des établissements dans lesquels il sera amené à travailler pour le compte de l'employeur.

Fin de contrat

Le contrat prend fin une fois réalisées les prestations prévues. Conformément aux articles L. 1242-2 et L. 1243-10 du Code du Travail, aucune indemnité de fin de contrat n'est due. Toute collaboration cesse de plein droit au terme fixé pour son expiration.

Tribunal compétent

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent contrat, les parties conviennent de s'en remettre à l'appréciation des tribunaux compétents du siège social de l'entreprise, mais seulement après épuisement des voies amiables (conciliation, arbitrage).

Fait à, le, en 2 exemplaires originaux.

Signatures de l'employeur et du salarié à faire précéder de la mention manuscrite «**Lu et approuvé**».

L'employeur

Le salarié



Annexe 2 : Classification générale des fonctions réservées aux CDI et CDD

Intitulé	Définition	Catégorie	Salaire Mensuel Minimum Brut (35h) en 2018
Gardien	Est chargé de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité.	1	1 499 €
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : Mécanicien, Chauffagiste, Plombier, Electricien, Menuisier, Serrurier	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.	2	1 588 €
Employé d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	1	1 499 €
Technicien d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	1 798 €
Chef de service entretien, agencement et installation	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	2 539 €
Coursier	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Il veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition.	1	1 499 €
Chauffeur	Assure le déplacement de matériel et de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien du véhicule mis à sa disposition. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.	2	1 588 €
Chauffeur Poids- Lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il est responsable de l'entretien.	3	1 798 €
Magasinier Fonctions associées : Manutentionnaire, Préparateur	Réceptionne, entretient 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 réglementaires.	1	1 499 €
Magasinier cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il réceptionne, entretient 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 réglementaires.	2	1 588 €
Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretient, 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 en lien avec les magasiniers.	3	1 798 €
Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock.	7	2 539 €
Agent de logistique Fonction associée : Réceptionnaire	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels et/ou films. Tient à jour les registres correspondants.	2	1 588 €
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	1 798 €
Chargé de logistique	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.	5	2 221 €
Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service.	7	2 539 €
Assistant d'atelier de maintenance	Assistant d'atelier de l'assemblage d'éléments simples.	1	1 499 €
Employé d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants.	2	1 588 €
Technicien d'atelier de maintenance	Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.	4	2 010 €



Annexe 2 : Classification générale des fonctions réservées au CDI et CDD (suite)

Intitulé	Définition	Catégorie	Salaire Mensuel Minimum Brut (35h) en 2018
Responsable d'atelier de maintenance	Vérifie et entretien tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants.	7	2 539 €
Contrôleur qualité	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	2 010 €
Chargé d'accueil, Standardiste Fonction associée : Hôte d'accueil	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	1	1 499 €
Chargé d'accueil, Standardiste bilingue	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples. Utilise de façon régulière dans le cadre de son travail au moins une deuxième langue en plus de sa langue maternelle.	3	1 798 €
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires.	1	1 499 €
Employé administratif spécialisé Fonctions associées : Aide comptable, Assistant administratif, Employé de recouvrement, Employé de facturation, Employé de service paie...	Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il dépend.	2	1 588 €
Technicien administratif spécialisé	Assure le déplacement de matériel et de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien du véhicule mis à sa disposition. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.	3	1 798 €
Gestionnaire administratif Fonction associée : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique, gestionnaire des services généraux	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	2 010 €
Secrétaire Fonctions associées : Attaché, Assistant	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des missions de secrétariat de manière autonome.	3	1 798 €
Secrétaire de direction	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	2 327 €
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	1 798 €
Chef comptable	Est responsable du service comptable. Veille à la bonne tenue de la comptabilité, à l'établissement des comptes de résultat et bilans et aux déclarations sociales et fiscales.	7	2 539 €
Contrôleur de gestion	Contrôle et analyse les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi.	7	2 539 €
Attaché commercial Fonctions associées : Assistant commercial, Chargé d'adm. commerciale, Empl. qualifié service commercial	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	1 798 €
Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.	5	2 221 €
Chargé d'affaires Fonctions associées : Resp. de clientèle, Chargé de clientèle	Collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadrement et / ou la gestion d'un portefeuille de clients.	7	2 539 €
Responsable de site ou d'agence	Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	2 539 €



Annexe 2 : Classification générale des fonctions réservées au CDI et CDD (suite)

Intitulé	Définition	Catégorie	Salaire Mensuel Minimum Brut (35h) en 2018
Responsable services généraux Fonction associée : Responsable bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à leur utilisation à travers l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.	7	2 539 €
Responsable des achats	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés.	7	2 539 €
Technicien informatique Fonctions associées : Technicien réseaux, Technicien maintenance informatique, Technicien données informatiques	Assure la mise en oeuvre des équipements informatiques et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut assister le développeur informatique.	4	2 010 €
Administrateur réseau et/ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ou systèmes informatiques. Il optimise leurs performances et assure un support utilisateur.	6	2 327 €
Développeur informatique	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en concertation avec les experts métiers.	6	2 327 €
Responsable des systèmes d'information	En charge de la cohérence et du développement du système d'information selon les orientations stratégiques de l'entreprise et les processus définis par les experts métiers. Il est amené à participer et à conduire la mise en place d'applications spécifiques qu'il développe et/ou coordonne avec les experts métiers.	7	2 539 €
Superviseur informatique Fonctions associées : Ingénieur R&D, Architectes logiciels, Expert informatique	Conçoit et coordonne le développement de nouveaux systèmes informatiques et réseaux.	9	2 935 €
Chargé de planning	Chargé de la mise en oeuvre des plannings des personnels et/ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification.	3	1 798 €
Responsable planning Fonctions associées : Resp. ordonnancement / Planning	Responsable de l'élaboration des différents plannings et de l'encadrement de l'équipe planning. Il veille à une gestion optimisée des moyens humains et techniques.	6	2 327 €
Assistant chef de projet	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	1 798 €
Chargé de projet	Prévoit, met en oeuvre 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	2 221 €
Superviseur de Projet	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Evalue les risques financiers et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	2 750 €
Chargé de prévention des risques	Organise et met en oeuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur.	6	2 327 €
Préventeur	Organise et met en oeuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir.	8	2 750 €
Responsable d'une fonction spécialisée Fonction associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous travaux de différente nature liés à sa fonction dans le service auquel il appartient. Il peut le cas échéant assister le responsable de service et assurer la réalisation des travaux que celui-ci lui délèguerait.	7	2 539 €
Responsable service spécialisé Domaines associés : Service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique.	Responsable d'un service administratif particulier dont il assure l'organisation et la bonne marche.	8	2 750 €
Responsable service technique Domaines associés : Son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	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 oeuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.	8	2 750 €
Directeur	Met en oeuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille et formule des propositions à la direction générale. Organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département ou de sa direction.	10	3 163 €



Annexe 3 : Grille des fonctions techniques ouvertes au CDDU

Classification générale des emplois techniques du spectacle vivant (Tous ces emplois peuvent être pourvus en CDI / CDD de droit commun ou CDD d'usage)		
RÉGIE GÉNÉRALE		
Directeur technique	Définit et conçoit les process techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et la réalisation d'un événement	7
Régisseur général	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'un projet	7
Directeur logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un événement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants	7
Logisticien	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats	4
Technicien réseaux	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement	4
Logisticien adjoint	Seconde le Logisticien dans ses fonctions	3
Technicien de scène / plateau	Assure la mise en oeuvre des moyens techniques sur scène	3
Assistant technicien de scène / plateau	Participe aux actions courantes de manutention des éléments scéniques	2
PLATEAU		
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens affectés au projet artistique et/ou événementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	6
Superviseur de chantier adjoint	Seconde le Superviseur de chantier dans ses fonctions	4
Régisseur / Régisseur de scène / de salle	Coordonne et met en oeuvre les actions des différents intervenants techniques	4
Chef instrument de musique / backliner	Assure, coordonne et met en oeuvre l'installation des instruments de musique sur le lieu de l'événement	4
Technicien instrument de musique / backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des instruments de musique sur le lieu de l'événement	3
Road / Aide de scène	Exécute les actions courantes de manutention d'un événement	1
SON		
Designer son	Conçoit le design sonore d'un événement et peut participer à son exploitation	6
Régisseur son	Coordonne et met en oeuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs	4
Chef sonorisateur	En charge de la mise en oeuvre, du mixage et des réglages des appareils électroacoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore	4
Technicien système	En charge de la mise en oeuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception	4
Technicien son	Met en oeuvre, règle et exploite les équipements de son	3
Assistant sonorisateur	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation	2
Aide son	Prépare et aide à la mise en oeuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son	1



Annexe 3 : Grille des fonctions techniques ouvertes au CDDU

LUMIERE		
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un évènement et peut participer à l'exploitation	6
Eclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un évènement et peut participer à son exploitation	5
Régisseur lumière	Coordonne et met en oeuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite	4
Chef poursuiteur	Coordonne les poursuiviteurs et met en oeuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation	4
Pupitreux lumière	En charge de l'exécution de la conduite lumière élaborée par l'éclairagiste	4
Technicien lumière	Met en oeuvre, règle et exploite les équipements de la lumière	3
Programmeur / Encodeur lumière	Prépare les encodages des effets lumières et les réalise	3
Assistant lumière	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	2
Poursuiteur	Met en oeuvre et exploite les projecteurs de poursuite	2
Aide lumière	Prépare et aide à la mise en oeuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière	1
STRUCTURE - ACCROCHE/LEVAGE - ÉCHAFFAUDAGE		
Directeur structure	Conçoit le design des structures et leur cahier des charges. Il peut participer à l'exploitation, et coordonner l'équipe de montage et de démontage	7
Superviseur rigger / accrocheur	Collecte les informations du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en forme et prépare les plans, prépare les tableaux de charges, veille et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du Directeur structure	6
Concepteur motorisation asservie	Conçoit le plan de la motorisation asservie et peut participer à son exploitation	5
Régisseur structure	Met en oeuvre un plan de structures donné, et participe à l'exploitation selon le plan d'exécution	4
Chef / Régisseur motorisation asservie	Coordonne et met en oeuvre un plan de motorisation asservie et l'exploite	4
Pupitreux motorisation asservie	En charge de la conduite motorisation asservie élaborée par le Concepteur motorisation	4
Technicien scaffholder / échafaudage	Met en oeuvre règle et exploite les structures échafaudage	3
Rigger / accrocheur	Conçoit le design sonore d'un évènement et peut participer à son exploitation	3
Technicien motorisation asservie	Coordonne et met en oeuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs	3
Technicien de structure	En charge de la mise en oeuvre, du mixage et des réglages des appareils électroacoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore	3
Assistant rigger / accrocheur	En charge de la mise en oeuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception	2
Assistant pupitreux motorisation asservie	Met en oeuvre, règle et exploite les équipements de son	2
Monteur de structures	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation	1



Annexe 3 : Grille des fonctions techniques ouvertes au CDDU

VIDÉO - IMAGE		
Réalisateur SV	Est responsable de la captation d'un évènement, de sa conception à sa réalisation	7
Directeur de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, constitue et coordonne les équipes techniques	7
Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés	5
Programmeur / Encodeur multimédia	Prépare et réalise les encodages des effets vidéo	4
Technicien diffusion d'images	Met en oeuvre, règle et exploite les équipements de diffusion d'images	4
Technicien de la vision SV	Assure la mise en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie	4
Technicien média serveur	Maîtrise et exploite des serveurs multimédias pour la diffusion d'un projet artistique et/ou évènementiel	4
Technicien vidéo SV	Met en oeuvre, règle et exploite les équipements vidéo	3
Cadreur SV	Règle la caméra et réalise les cadrages selon les consignes du Réalisateur SV	3
Toppeur	Assure le suivi et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans un évènement	3
Assistant vidéo	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo	2
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo	2
Assistant média serveur	Assiste le Technicien média serveur dans ses fonctions	2
Aide vidéo	Prépare et aide à la mise en oeuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la vidéo	1
PYROTECHNIE		
Pyrotechnicien	Assure et met en oeuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet artistique et/ou évènementiel, et coordonne les équipes	5
Chef de tir	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, garantit la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et achemine le matériel	4
Technicien de pyrotechnie	En charge de la mise en oeuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage	3
Artificier	Assiste l'Electricien dans ses fonctions	2
ÉLECTRICITÉ		
Chef électricien	Assure et met en oeuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet artistique et/ou évènementiel, et coordonne les équipes	4
Mécanicien groupman	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, garantit la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et achemine le matériel	4
Electricien	En charge de la mise en oeuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage	3
Assistant électricien	Assiste l'Electricien dans ses fonctions	2



Annexe 3 : Grille des fonctions techniques ouvertes au CDDU

DÉCORS		
Directeur décorateur	Assure la création d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation	7
Superviseur constructeur de décors / machinerie	Supervise et fait exécuter le travail des différents corps de métier	6
Concepteur technique décors / machinerie	En charge des aspects de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pneumatique des parties mobiles d'un décor	5
Assistant Directeur décorateur	Assiste le Directeur décorateur dans ses fonctions	4
Chef menuisier de décors	Conçoit et trace les décors sur bois et matériaux composites	4
Chef peintre décorateur	Conçoit et réalise les peintures nécessaires aux décors	4
Chef serrurier/serrurier métallier	Conçoit et trace les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	4
Chef sculpteur	Conçoit et réalise les sculptures et moulages	4
Chef tapissier	Exécute et fait exécuter les travaux de tapisserie en lien avec le chef décorateur	4
Chef staffeur	Conçoit et réalise tous types de moulage	4
Constructeur de décors / de machinerie	En charge de la construction de machineries / de décors	3
Menuisier de décors	Réalise les décors sur bois et matériaux composites	3
Peintre décorateur	En charge de la réalisation de tous travaux artistiques de peinture nécessaires aux décors	3
Peintre patineur	En charge de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds)	3
Serrurier / serrurier métallier	Réalise les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	3
Sculpteur	Réalise les sculptures et moulages	3
Tapissier	Réalise les ouvrages de tapisserie	3
Staffeur	Réalise tous types de moulage	3
Assistant constructeur de décors / machinerie	Assiste le constructeur de machinerie / de décors dans ses fonctions	2
Assistant menuisier de décors	Assiste le menuisier de décors dans ses fonctions	2
Assistant peintre décorateur	Assiste le peintre décorateur dans ses fonctions	2
Assistant serrurier / métallier	Assiste le serrurier / métallier de théâtre dans ses fonctions	2
Assistant sculpteur	Assiste le sculpteur dans ses fonctions	2
Assistant tapissier	Assiste le tapissier dans ses fonctions	2
Assistant staffeur	Assiste le staffeur dans ses fonctions	2
Aide décors	Aide et participe à tous travaux liés à la fabrication d'un décor	1



Annexe 3 : Grille des fonctions techniques ouvertes au CDDU

COSTUME - ACCESSOIRE - MAQUILLAGE - COIFFURE		
Directeur costumier	Est responsable de la conception des costumes pour un spectacle et/ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées	7
Directeur Coiffeur / Maquilleur	Est responsable de la conception des coiffures / maquillages pour un spectacle et/ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées	7
Chef Costumier / Chapelier modiste	En charge de la réalisation des costumes / de la fabrication des chapeaux	4
Chef Coiffeur / Maquilleur	En charge de la réalisation des coiffures et/ou maquillages	4
Chef Accessoiriste	En charge de la recherche et/ou de la fabrication des accessoires de costumes, ainsi que de leur emplacement sur scène	4
Costumier / Chapelier modiste	Réalise les coiffures et/ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle	3
Accessoiriste	Fabrique et/ou installe sur le plateau des accessoires de costumes	3
Assistant costumier / chapelier modiste	Assiste le Costumier / Chapelier modiste dans ses fonctions	2
Assistant coiffeur / maquilleur	Assiste le Coiffeur / Maquilleur dans ses fonctions	2
Assistant accessoiriste	Assiste l'Accessoiriste dans ses fonctions	2
Aide costumier	Prépare et aide à la mise en oeuvre des costumes et accessoires	1

* Notion d' « AIDE » : La fonction d'aide ne nécessite ni compétence particulière ni connaissance préalable et constitue le premier niveau d'accès au métier.

Encadré de manière suivie (sans autonomie, ni responsabilité particulière), son exercice doit en permanence comprendre une dimension formatrice permettant une progression vers les niveaux supérieurs.

La fonction d' « Aide » ne se comprend donc en aucune manière comme un échelon d'emploi pouvant s'inscrire dans la durée mais comme une période transitoire de pré-qualification ne pouvant excéder 1 600 heures. En conséquence, les aides associés aux différents emplois bénéficient d'une priorité d'accès au plan de formation des entreprises.

Une entreprise relevant du champ du spectacle vivant et de l'évènement, tel que définie à l'art. 1.1.1 de la présente Convention, lorsqu'elle doit recourir pour ses prestations à des fonctions relevant de la filière audiovisuelle, doit appliquer pour ces seules fonctions :

- la grille de salaire de la filière audiovisuelle pour les salariés en CDI et en CDD de droit commun
- les dispositions de l'Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel, pour les salariés engagés en CDDU.



Annexe 4 : Garanties du régime de branche en santé

Couverture de branche «frais de santé» proposée par Audiens
(tarifs en € pour 2018)

(tarifs en € pour 2018)	PRESTA (socle)	PRESTA + (SURCO +)	PRESTA ++ (SURCO ++)
MEDECINE COURANTE			
Consultations généralistes/actes techniques/imageries	150% BR	220% BR	330% BR
Consultations spécialistes	200% BR	300% BR	410% BR
Actes pratiqués par auxiliaires médicaux	150% BR	220% BR	330% BR
Analyses et examen de laboratoire	150% BR	220% BR	330% BR
Frais de transport (y compris hospitalisation)	150% BR	215% BR	330% BR
PHARMACIE			
Pharmacie et vaccins remboursés par la SS	100% BR		
DENTAIRE			
Soins courants remboursés par la SS	150% BR	220% BR	250% BR
Prothèses remboursées par la SS	360% BR	400% BR	450% BR
Prothèses non remboursées par la SS	0	200 € pour 2 dents/an/indiv.	400 € pour 2 dents/an/indiv.
Inlays-onlays non remboursés par la SS	100 € 2 fois par an	100 € 2 fois par an	100 € 2 fois par an
Orthodontie enfant moins de 16 ans remboursés par la SS	300% BR	400% BR	450% BR
Parodontologie	0	150 € /an/indiv.	300 € /an/indiv.
OPTIQUE (tous les 2 ans sauf justif. médical et mineurs)			
Monture de lunettes	100 €	150 €	150 €
Verres unifocaux ou simples			
Correction sur les 2 verres inf. ou égale à +6/-6	230 €	280 €	320 €
Correction sur les 2 verres sup. ou égale à +6,25/-6,25	290 €	380 €	600 €
Correction sur 1 verre inf. ou égale à +6/-6 et l'autre sup. ou égale à +6,25/-6,25	260 €	330 €	460 €
Verres multifocaux ou progressifs			
Correction sur les 2 verres inf. ou égale à +4/-4	320 €	380 €	600 €
Correction sur les 2 verres sup. ou égale à +4,25/-4,25	380 €	470 €	700 €
Correction sur 1 verre inf. ou égale à +4/-4 et l'autre sup. ou égale à +4,25/-4,25	350 €	425 €	650 €
Lentilles de contact	320 €	230 €	315 €
Chirurgie réfractive de l'oeil	0	0	200 €
FRAIS D'APPAREILLAGE, ACOUSTIQUE, ORTHOPEDIE			
Prothèses orthopédiques et appareillages remb. par la SS	150% BR	200% BR	300% BR
Frais d'acoustique et prothèses capillaires remb. par la SS	100% BR + 300 €	200% BR + 300 €	250% BR + 300 €
HOSPITALISATION (y compris accouchement)			
Frais de séjour	300% BR	300% BR	500% BR
Honoraires médicaux et chirurgicaux	300% BR	300% BR	500% BR
Forfait journalier	100% FR		
Chambre particulière (par jour)	35 €	65 €	95 €
Lit accompagnant enfant de moins de 17 ans	35 €	50 €	64 €
Participation assuré 18€	100% BR limité à 18€		
Indemnité naissance	150 €	200 €	200 €
AUTRES PRESTATIONS			
Cures thermales acceptés par la SS	150% BR	150% BR	475 €
Médecines douces non remb. par la SS (ostéo, acupuncture...)	30 €/ acte (4/an/indiv.)	30 €/ acte (4/an/indiv.)	60 €/ acte (4/an/indiv.)
Médecines douces non remb. par la SS (ostéo, acupuncture...)	50% FR (300 €/an/indiv.)	50% FR (500 €/an/indiv.)	50% FR (800 €/an/indiv.)
ACTES DE PREVENTION			
Détartrage annuel complet, Dépistage tous les 5 ans troubles de l'audition (plus de 50 ans), Ostéo-densitométrie remb. par la SS tous les 6 ans (plus de 50 ans), Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (sous conditions), Bilan langage oral/aptitudes à l'acquisition du langage écrit (moins de 14 ans), Dépistage hépatite B, Vaccins	INCLUS		



Annexe 5 : Garanties du régime de branche en santé

COTISATIONS						
BASE OBLIGATOIRE (donc 50/50 employeur/salariés)						
	PRESTA (socle)		PRESTA + (SURCO +)		PRESTA ++ (SURCO ++)	
	% PMSS	En € (2018)	% PMSS	En € (2018)	% PMSS	En € (2018)
Salarié	0,91%	30,13 €	1,44%	47,68 €	1,88%	62,25 €
Salarié + Famille	2,37%	78,47 €	3,35%	110,92 €	4,39%	145,35 €
Tarif Unique	1,64%	54,30 €	2,46%	81,45 €	3,22%	106,61 €
OPTIONS INDIVIDUELLES (donc 50/50 employeurs/salariés sur le contrat souscrit en obligatoire par l'entreprise, le salarié assumant seul le reste à charge optionnel)						
Si adhésion collective obligatoire du salarié sur la base (Presta)	% PMSS	En €	% PMSS	En €	% PMSS	En €
Option salarié seul	N/A	N/A	0,76 %	25,16 €	1,32%	43,71 €
Option conjoint	1,13%	37,41 €	1,64%	54,30 €	2,28%	75,49 €
Option enfant (coup par enfant, gratuité à partir du 4ème)	0,57%	18,87 €	0,82%	27,15 €	1,14%	37,75 €
Tarif unique	N/A	N/A	1,37%	45,36 €	2,38%	78,80 €
Si adhésion collective obligatoire du salarié sur Presta +	% PMSS	En €	% PMSS	En €	% PMSS	En €
Option salarié seul	N/A	N/A	N/A	N/A	0,79%	26,16 €
Option conjoint			1,64%	54,30 €	2,28%	75,49 €
Option enfant (coup par enfant, gratuité à partir du 4ème)			0,82%	27,15 €	1,14%	37,75 €
Tarif unique	N/A	N/A	N/A	N/A	1,56%	51,65 €
Si adhésion collective obligatoire du salarié sur Presta ++	% PMSS	En €	% PMSS	En €	% PMSS	En €
Option salarié seul	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Option conjoint					2,28%	75,49 €
Option enfant (coup par enfant, gratuité à partir du 4ème)					1,14%	37,75 €

Mode d'emploi pour lire le tableau

NOTE EXPLICATIVE

De manière générale, l'obligation conventionnelle de l'employeur est de couvrir ses salariés, a minima sur le régime de base. L'employeur peut toutefois décider de prendre un régime plus favorable (Presta+ ou Presta++), et/ou de couvrir également les familles de ses salariés.

Ainsi, le choix de la mutuelle se déroule en deux étapes :

- **Etape 1** : L'employeur choisit la couverture qui s'appliquera collectivement dans l'entreprise :

- Niveau de couverture : Presta, Presta+, Presta++
- Eligibilité : salarié uniquement, salarié + famille au réel, tarif unique

Le coût de la couverture santé est alors de 50/50 pour l'ensemble des salariés, quelles que soient les options collectives retenues.

- **Etape 2** : En fonction du choix effectué par l'employeur, le salarié pourra décider de prendre des options individuelles pour compléter la couverture mise en place par l'employeur, qu'il s'agisse d'un niveau de couverture plus favorable ou de la prise en compte de sa famille.

Le coût des options individuelles souscrites est alors à la charge du salarié.



Exemples afin de faciliter la lecture du tableau :

Exemple 1 :	Exemple 2 :	Exemple 3 :
L'employeur se contente de son obligation conventionnelle, à savoir la prise en charge de ses salariés sur le régime de base (Presta), soit 0,91% du PMSS réparti 50/50 (15,065 / 15,065) :	L'employeur souhaite que ses salariés soient le mieux couverts possible et opte pour la formule Presta++, soit 1,88% du PMSS réparti 50/50 (31,125 / 31,125) :	L'employeur souhaite que la mutualisation soit maximale et opte pour le régime de base (Presta) mais en tarif unique, soit 1,64% du PMSS réparti 50/50 (27,15 / 27,15) :
1 - Monsieur X est célibataire et souhaite bénéficier de la meilleure couverture possible, et prends donc l'option « Presta++ » en individuel :	1 - Monsieur Z est père célibataire de 5 enfants, et il souhaite les couvrir en option individuelle :	1 - Monsieur V est célibataire, il souhaite améliorer ses garanties et opter en individuel pour Presta++ :
Dans ce cas le coût pour mensuel pour l'employeur est de 15,065 €, alors que le coût pour le salarié sera de 15,065 €+ 43,71 € (option Presta ++), soit 58,775 €.	Dans ce cas, le coût mensuel pour l'employeur est de 31,125 €, alors que le coût pour le salarié sera de 31,125 € + 37,75 € x3 (option « enfant » payante jusqu'au 3ème enfant) soit 144,375 €.	Dans ce cas, le coût pour l'employeur est de 27,15 €, alors que le coût pour le salarié sera de 27,15 €+ 78,80 € soit 105,95 €
2 - Madame Y est mariée avec 2 enfants, et elle souhaite couvrir sa famille tout en retenant l'option « Presta+ » en individuel :	2 - Madame W est mariée avec 1 enfant et souhaite couvrir sa famille en option individuelle :	
Dans ce cas le coût mensuel pour l'employeur est de 15,065 €, alors que le coût pour la salariée sera de 15,065 € + 25,16 € (option Presta+) + 54,30 € (option conjoint) + 27,15 €x2 (option enfant x2) soit 148,825 €.	Dans ce cas le coût pour l'employeur est de 31,125 €, alors que le coût pour la salariée sera de 31,125 €+ 75,49 € (option conjoint) + 37,75 € (option enfant), soit 144,365 €.	



Annexe 6 : Garanties du régime de branche en prévoyance

Garanties	Régime conventionnel Non Cadre & Cadre
Décès toutes causes % du traitement brut de base Capital Quelle que soit la situation de famille + Majoration supplémentaire par enfant à charge Versement par anticipation en cas d'IAD 3ème catégorie	200% 25%
Rente Education Jusqu'au 21ème anniversaire (ou 26ème anniversaire si poursuite d'études)	néant
Rente viagère enfant handicapé	200 euros par mois
Décès par accident (Doublement accident) en % du capital décès toute cause : Décès suite à accident du travail ou de trajet Décès hors accident du travail ou de trajet	100% néant
Décès du conjoint survivant (Double effet) 100% en % du capital décès toutes causes En cas de Décès simultané ou postérieur du conjoint survivant avant 65 ans	100%
Incapacité temporaire (sous déduction des prestations Sécurité sociale et autre organisme) % du traitement brut de base Franchise discontinuée (1) en relais du maintien de salaire de l'employeur : Maladie ou accident de la vie courante :	A l'issue de la période de maintien de salaire de l'employeur
Salarié de moins d'un an d'ancienneté	néant
Salarié de 1 à 15 ans révolus d'ancienneté	80%
Salarié de 16 à 20 ans révolus d'ancienneté	100 % pendant 30 jours puis 80 %
Salarié de plus de 20 ans d'ancienneté	100 % pendant 90 jours puis 80 %
Maladie ou accident professionnels : salarié de moins d'un an d'ancienneté néant salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté	Néant 100%
Incapacité (sous déduction des prestations Sécurité sociale et autre organisme) Rente annuelle en % du traitement brut de base : 1ère catégorie 2ème ou 3ème catégorie	45% 80%
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (sous déduction des prestations Sécurité sociale et autre organisme) Rente annuelle en % du traitement brut de base : Taux d'incapacité (n) égal ou supérieur à 33%	80%
Capital Obsèques	100% PMSS





Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et évènementiel

103, rue de La Fayette 75010 PARIS

Téléphone : 01 42 01 80 00

email : synpase@synpase.fr - Site internet : www.synpase.fr

Représentant Légal : Philippe Abergel

1^{ère} édition - Octobre 2018 ISBN : 978-2-900216-03-3

Illustrations : Jacques Guillet - Graphisme et mise en page : Stéphane Poncelet