CONVENTION COLLECTIVE

Entreprises techniques au service de la création et de l'évènement

A jour au 1er janvier 2024

IDCC 2717

Brochure 3355

TABLE DES MATIERES

Préambule

Titre I : Champ d'application

- Article 1.1 Champ d'application
- Article 1.2 Activités exclues du champ de la présente convention
- Article 1.3 Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec un champ conventionnel voisin

Titre II : Liberté civique et égalité

- Article 2.1 Liberté d'opinion et liberté syndicale
- Article 2.2 Égalité - Non discrimination

Titre III : Dialogue social

- Article 3.1 Préambule
- Article 3.2 Information sur le droit conventionnel applicable en l'entreprise
- Article 3.3 Institutions représentatives du personnel
- Article 3.4 Conseillers de branche
- Article 3.5 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Article 3.6 Accords collectifs de travail
- Article 3.7 Observatoire paritaire de la négociation collective
- Article 3.8 Droit syndical
- Article 3.9 Financement du paritarisme

Titre IV : Contrats de travail

- Article 4.1 Contrat de travail à durée indéterminée
- Article 4.2 Contrat à durée déterminée de droit commun
- Article 4.3 Contrat à durée déterminée d'usage

Titre V : Durée du travail

- Article 5.1 Durée maximales du travail et repos quotidien
- Article 5.2 Temps de trajet et de déplacement
- Article 5.3 Temps de pause, de repas et d'hébergement
- Article 5.4 Temps d'habillage et de déshabillage
- Article 5.5 Situations particulières
- Article 5.6 Organisation du travail des salariés permanents (CDI et CDD de droit commun)
- Article 5.7 Heures supplémentaires
- Article 5.8 Travail du dimanche
- Article 5.9 Compte épargne temps
- Article 5.10 Astreinte
- Article 5.11 Travail de nuit

Titre VI : Congés et absences

- Article 6.1 Congés payés annuels
- Article 6.2 Congés spectacle
- Article 6.3 Jours fériés
- Article 6.4 Evènements familiaux
- Article 6.5 Congé pour enfant malade

Titre VII : Listes des emplois, classification et salaires minima

Titre VIII : Protection sociale (maladie et prévoyance)

- Article 8.1 Dispositions générales
- Article 8.2 Incapacité temporaire de travail
- Article 8.3 Inaptitude du salarié
- Article 8.4 Prévoyance
- Article 8.5 Changement d'organisme assureur
- Article 8.6 Complémentaire santé

Titre IX : Formation

- Article 9.1 Formation professionnelle continue
- Article 9.2 Gestion de l'emploi et de la formation

Titre X : Durée, Révision, Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

- Article 10.1 Entrée en vigueur et extension
- Article 10.2 Durée
- Article 10.3 Dénonciation
- Article 10.4 Révision
- Article 10.5 Adhésion
- Article 10.6 Avantages acquis
- Article 10.7 Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

* * * * * *

PREAMBULE

Le champ de la prestation technique recouvre, dans le secteur du spectacle, un ensemble très hétérogène de situations en termes d'entreprises, d'activités, de finalités, de métiers, d'implantations géographiques, de tailles et de richesses des bassins économiques et d'emplois.

Nonobstant cette diversité, les acteurs économiques de cet ensemble ont en commun d'appartenir à un marché hexagonal à la limite de la surcapacité, caractérisé par une forte variabilité de la charge de travail doublée d'une imprévisibilité inhérente au secteur.

Dans ce contexte, les parties signataires ont marqué leur attachement à bâtir une nouvelle convention collective, cohérente et aussi exhaustive que possible, couvrant l'ensemble du champ professionnel des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, dans le respect de ses spécificités.

C'est ainsi que les mesures qui suivent veillent notamment à :

- Conserver la coexistence de personnels permanents et intermittents dans des proportions adaptées à chaque situation.
- Réguler l'emploi intermittent dans la branche et réaffirmer la place de l'emploi permanent.
- Clarifier les conditions et situations légitimes de recours au CDD d'usage.
- Ne pas créer de distorsion de concurrence entre employeurs du secteur.

En raison d'usages différents dans le spectacle vivant et le spectacle enregistré, la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement opère le renvoi au sein d'accords collectifs nationaux professionnels spécifiques d'un certain nombre de dispositions particulières.

Au terme des négociations, les parties s'accordent sur l'attention qui doit être désormais portée au partage des règles nouvelles afin de normaliser les pratiques sociales et d'instaurer, entre les différentes entreprises de la branche, des relations économiques efficaces, loyales et pleinement respectueuses des mesures édictées.

La volonté d'opérer l'essentiel de ces évolutions conventionnelles dans des délais courts rend nécessaire la poursuite de discussions et suppose l'aménagement a posteriori de plusieurs sujets.

Pour ces raisons, le présent texte marque une étape importante, mais ne saurait constituer une fin.

* * * * * *

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention et ses annexes rassemblent les dispositions générales et/ou spécifiques applicables aux entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

La présente convention, ses annexes, avenants et accords complémentaires se substituent purement et simplement à toute autre convention ou accord de branche traitant du même objet sur le même périmètre, et notamment à la convention audio-vidéo-informatique ainsi qu'à la convention des laboratoires cinématographiques et sous titrage, et leurs annexes.

1.1 – Champ d'application

1.1.1 – Activités concernées

La présente convention collective et ses annexes règlent, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises commerciales ou associatives du secteur privé qui :

- Exercent principalement toutes les prestations qui concourent à la fabrication technique du contenu :
  - des activités de fabrication de programmes audio-vidéo informatiques et/ou de reproduction à partir de tout support sur tout support vidéo et/ou informatique ;
  - des activités de tirage et développement de films photochimiques tout format ;
  - des activités de transfert de support photochimique sur autre support (vidéo et numérique) ;
  - des activités de restauration et de stockage de films argentiques
  - des activités d'étalonnage et de télécinéma ;
  - des opérations de conformation ;
  - des activités de sous-titrage ;
  - l'exploitation d'auditoria audiovisuels et cinématographiques ;
  - des activités de doublage, de post-synchronisation et de localisation.

  Par « *programmes audio-vidéo informatiques* », il faut entendre les produits audiovisuels et cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, magnétique ou informatique, sous forme de programmes ou d'émissions à des fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations. Ces programmes sont, soit enregistrés avec des moyens vidéo cinématographiques ou capturés par des moyens informatiques, soit fabriqués sur stations informatiques (conception et traitement des images et des sons par ordinateur) et reportés sur support photochimique, magnétique ou informatique.

  Par « *localisation* », il faut entendre toute activité de transformation ou de finalisation d'un produit interactif, quel que soit son support, afin de l'adapter à la langue du marché auquel il est destiné.

- Exercent, exclusivement pour le compte de tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion.

- Exercent des activités de location de matériels techniques à destination exclusive des professionnels audiovisuels, cinématographiques et du spectacle vivant.

- Exercent des activités directement liées à la mise en œuvre des techniques du spectacle et de l'événement directement liées à la scène.

  Par *« techniques du spectacle »* il convient d'entendre les techniques liées au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production), aux machineries et structures nécessaires à la mise en scène d'un spectacle et/ou d'un événement, aux décors, costumes, maquillages et accessoires, à la mise en service des instruments de musique sur scène (backline), à l'accrochage et au levage des installations (rigging), à l'enregistrement de spectacles et/ou

d'événements, à la régie, aux effets spéciaux et à la pyrotechnie, à la fourniture d'énergie par groupes électrogènes ou autres ainsi qu'à toutes les techniques nouvelles qui pourraient voir le jour.

Par *« événement »* il est entendu toute manifestation spectaculaire éphémère faisant appel aux métiers et techniques spécifiques du spectacle tels que définis ci-dessus, en présence d'un public.

Sont ainsi visées :

- les entreprises qui disposent d'un parc de matériels non affecté en permanence à un lieu de spectacle. Elles ont pour vocation de fournir des prestations par la mise en œuvre du ou des personnels techniques et des matériels nécessaires à leurs réalisations.

- les entreprises de fabrication de décors, costumes et accessoires qui vendent ou louent un produit fini.

- les entreprises de prestations dédiées à la régie et/ou à l'ingénierie directement liée aux techniques du spectacle et de l'évènement.

« Le critère d'application de la présente convention est l'activité principalement exercée par l'entreprise ; le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE et relèvent généralement des codes[1] :

90.02 Z – Activités de soutien au spectacle vivant - Sont visés les services techniques spécialisés : machineries, costumes, décorations, éclairages, etc…

18.20 Z – Sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de reproduction ou duplication à partir de tout support sur tout support vidéo ou informatique.

59.12 Z – Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision.

Cette nomenclature comprend les activités de post-production de films cinématographiques, de vidéo, et de programmes de télévision, telles que montage, conversion film/bande, post-synchronisation, sous titrage, création de générique, infographie, trucage d'image, effets spéciaux et le traitement de films cinématographiques.

Les activités des studios d'animation ne sont pas concernées par le présent accord.

59.20 Z – Enregistrement sonore et édition musicale

Cette nomenclature comprend les activités de studio d'enregistrement sonore. Les activités d'édition musicale et de production de matrices sonores ne sont pas concernées par le présent accord.

59.11 C – Production de films pour le cinéma

Cette nomenclature comprend les activités de studio de cinéma et les entreprises de mise à disposition de matériel technique pour le cinéma.

Les activités de production cinématographique ne sont pas concernées par le présent accord.

Le champ de la présente convention comprend, bien qu'elles ne soient pas mentionnées dans les descriptifs Insee, les activités des entreprises de vidéo mobile, de location et d'exploitation de plateaux de télévision et d'exploitation de régie de diffusion pour le compte de tiers.

Ainsi, sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de prestations techniques connexes à la production de programmes audiovisuels ou cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, vidéo ou informatique ou sous forme de programme ou d'émission à des fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations telles que enregistrement, prises de vue et de son et lumière, postproduction comprenant le montage, le trucage, le titrage, le traitement graphique et infographique, le mixage et la conformation, le doublage et la post-synchronisation.

[1] Avenant N°1 du 30 juin 2009

Le présent texte ne s'applique pas aux activités dépendantes des champs de la Convention collective de la production audiovisuelle ou des accords de la production cinématographique. Il est prévu à l'article 1.3 des règles applicables en cas de chevauchement entre champs conventionnels voisins. »

1.1.2 – Salariés concernés

La présente convention s'applique à tous les salariés cadres et non cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée, notamment d'usage.

Elle ne saurait toutefois remettre en cause l'application impérative des dispositions spécifiques prévues aux accords du 3 août 2006, annexés à la présente convention, sur :

- les « conditions particulières de travail et les conditions d'engagement des artistes-interprètes du doublage » ;

- les « salaires du doublage », des artistes, interprètes et directeurs artistiques.

Il est entendu que la seule appartenance au champ d'application n'emporte pas la capacité de conclure des contrats de travail à durée déterminée dit d'usage.

Les salariés appelés à exercer leurs fonctions dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise ressortissante de la présente convention bénéficieront des dispositions de la présente convention et de l'ensemble des dispositions sociales liées au contrat de travail, à l'exclusion des dispositions qui seraient contraires aux législations et règlements du pays dans lequel le salarié est en fonction. Des accords particuliers entre le salarié et l'entreprise peuvent prévoir des aménagements pour tenir compte des particularités du pays visé.

1.2 – Activités exclues du champ de la présente convention

Sont expressément exclues du champ de la présente convention :

- Les activités de production telles que définies par la convention collective de la production audiovisuelle.

- Les activités de production telles que définies par la convention collective de la production cinématographique.

- Les activités de distribution de films cinématographiques et/ou d'exploitation cinématographique telles que définies par leurs conventions collectives respectives.

- Les activités des câblo-opérateurs et des opérateurs constructeurs de réseaux câblés.

Sont également exclues du présent champ d'application les entreprises relevant de la convention collective des entreprises audiovisuelles du secteur public (dénommée, à la présente date, convention de la communication et de la production audiovisuelle), les entreprises relevant de la convention collective de la production de films d'animation, ainsi que les activités de télécommunication.

Enfin, n'entrent pas dans le champ des prestataires techniques les entreprises producteurs et/ou diffuseurs de spectacle vivant exerçant au titre d'une ou plusieurs licences telles que définies dans l'Ordonnance de 1945 modifiée, les lieux fixes de spectacles publics ou privés (à l'exception des plateaux de tournage), les entreprises de sécurité et de gardiennage même spécialisées dans le spectacle, *la location, le montage et démontage des tentes et chapiteaux*, les fabricants de stands, loueurs de mobilier et de plantes.
Par exception pour les entreprises qui exercent une double activité de production et de prestation technique, il sera fait application de l'article 1.3.3.

1.3 - Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec un champ conventionnel voisin

1.3.1 – Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production audiovisuelle :

Dans les entreprises visées à l'article 1.1 de la présente convention, lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise détient les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sous CDD d'usage sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle.

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

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

1.3.2 - Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production d'animation :

Lorsque les entreprises visées à l'article 1.1 de la présente convention exercent principalement des prestations qui concourent à la fabrication d'un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régies par la convention collective de la production de films d'animation.

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

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

1.3.3 - Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production de spectacle vivant :

Les entreprises qui exercent la double activité de production de spectacle vivant, titulaire d'une licence au sens de l'ordonnance de 1945 modifiée, et de prestation technique telle que définit dans la présente convention doivent obligatoirement :

- disposer d'une licence pour l'activité de production de spectacle vivant
- disposer de la certification prévue à l'article 4.3.1 pour l'activité de prestation technique.

La convention applicable sera celle de l'activité réellement exercé pour chaque spectacle donné.

TITRE II – LIBERTE CIVIQUE ET EGALITE

2.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

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

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

L'appartenance ou non à un syndicat ne peut être prise en considération pour toute décision relative à l'embauche, l'accès à la formation professionnelle, la conduite ou la répartition de travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

2.2 - Égalité – Non discrimination

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

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

« Conformément à l'article L 2241-9 du Code du travail, les négociations annuelles de salaires et quinquennales sur les classifications viseront à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010[2]. »

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

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

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

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre de la présente convention collective. Ils s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche de la prestation technique.

* * * * * *

[2] Avenant N°1 du 30 juin 2009

TITRE III – DIALOGUE SOCIAL

3.1 - Préambule

Le secteur de la prestation technique est caractérisé par un grand nombre de petites entreprises dont les effectifs, calculés conformément aux dispositions du Code du travail, ne dépassent pas le seuil légal d'institution de représentation du personnel.

Pour ces entreprises, les parties aux présentes ont recherché le moyen de favoriser l'expression et le développement du dialogue social, notamment au travers d'un renforcement du rôle de la branche.

3.2 - Information sur le droit conventionnel applicable en entreprise

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur s'engage, au moment de l'embauche, à fournir au salarié une information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur doit fournir un exemplaire de la convention collective ainsi que tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et aux salariés mandatés.

L'employeur doit également tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans l'entreprise, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis portant mention du lieu où il est possible de les consulter.

Enfin, l'employeur doit mentionner la convention collective sur le bulletin de salaire du salarié.

3.3 – Institutions représentatives du personnel

3.3.1 - Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales, des délégués du personnel dans les entreprises où sont occupés au moins onze salariés au sens de l'article L.2312-8[3], si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée entre deux et quatre ans par accord collectif d'entreprise ou de groupe. A défaut d'accord, la durée des mandats des délégués du personnel est fixée à trois ans.

3.3.2 - Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins cinquante salariés au sens de l'article L.2322-6[4], si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des membres du comité et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables :

[3] Avenant du 30 juin 2009
[4] Avenant du 30 juin 2009

- le budget de fonctionnement est fixé à 0,2 % de la masse salariale de l'entreprise ;
- le budget des activités sociales et culturelles est fixé à 0,1 % de la masse salariale de l'entreprise.

« Nonobstant l'alinéa précédent, le budget des activités sociales et culturelles ne peut être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.[5] »

Ce minimum de financement ne saurait remettre automatiquement en cause les taux supérieurs en vigueur au sein des entreprises de la branche à la date d'extension de la présente convention collective.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au Comité d'Entreprise. Dans ce cas, les conditions d'électorat et d'éligibilité devront satisfaire à celles relatives au Comité d'Entreprise.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 50 salariés est reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entités juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire. L'UES est déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les membres titulaires du comité d'entreprise, élus pour la première fois, peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours non imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Cette formation peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant six ans.

Cette formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés dont les listes sont également fixées par arrêté.

La durée du stage est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel par l'employeur.

Le financement de la formation et des frais de déplacement est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

3.3.3 - Prise en compte de l'effectif et conditions de participation aux élections professionnelles

Pour la détermination de l'effectif de référence, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires effectués au cours des 12 mois précédents par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

« - Les salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun ou d'usage
- les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an,
- les travailleurs temporaires,

sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leurs jours de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. Toutefois, ces salariés ne sont pas pris en compte dans l'effectif lorsqu'ils remplacent un salarié absent et dont le contrat est suspendu.[6] »

Pour la détermination des conditions de participation aux élections professionnelles :

- Ne peuvent être électeurs, pour les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, que les salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée de droit commun à la date du scrutin, travaillant dans l'entreprise depuis trois mois au moins.

[5] Avenant du 30 juin 2009
[6] Avenant du 30 juin 2009

- Ne peuvent être éligibles, pour les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, que les salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée de droit commun à la date du scrutin, travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

- « les salariés mis à disposition et qui remplissent les conditions visées au troisième alinéa de l'article doivent bénéficier d'une ancienneté de douze mois continus dans l'entreprise utilisatrice pour être reconnus comme électeurs aux élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Les salariés mis à disposition peuvent opter, pour l'exercice de son droit de vote, entre l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. Par ailleurs et pour les seules élections des délégués du personnel, le salarié mis à disposition et remplissant les conditions visées au troisième alinéa de l'article peut être éligible au sein de l'entreprise utilisatrice s'il y dispose d'une ancienneté continue de vingt quatre mois. Le salarié, dans cette situation, décide de réaliser son droit de candidature soit au sein de l'entreprise employeur soit de l'entreprise utilisatrice.[7]»

- Par ailleurs, afin de tenir compte de la spécificité des titulaires de CDD d'usage et de la nécessité de les associer au dialogue social dans l'entreprise, les parties conviennent que ces salariés :

    - Peuvent être électeurs, pour les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, s'ils ont travaillé au moins 90 jours continus ou discontinus au cours des 12 mois précédant la date de la première convocation pour la négociation du protocole électoral.

    - Peuvent être éligibles aux élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, s'ils ont travaillé au moins 225 jours continus ou discontinus au cours des 18 mois précédant la date de la première convocation pour la négociation du protocole électoral.

  Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des conditions d'électorat et d'éligibilité plus favorables soient conclues par accord d'entreprise ou d'établissement lors des négociations de protocoles pré-électoraux.

3.3.4 – Moyens mis à la disposition des représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'Article L 2315-6 et 2315-7[8] du Code du Travail, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT un local aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, pour l'exercice de leurs fonctions. Ce local peut être commun aux instances.

L'employeur doit en outre mettre en place des panneaux destinés aux communications des Délégués du Personnel et du Comité d'entreprise ; dans le cas d'une Délégation Unique, un seul panneau sera instauré. Ces panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

3.3.5 – Heures de délégation et carrière des représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficieront des heures de délégations conformément aux dispositions du Code du Travail.

L'appartenance d'un salarié à une instance représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle. En conséquence, les entreprises veilleront à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière, et devront prévoir des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles et représentatives, dans des conditions satisfaisantes pour tous.

Afin de lui garantir un parcours professionnel équitable, tout représentant élu devra bénéficier, à l'issue de son mandat et à sa demande, d'un entretien individuel qui sera l'occasion de vérifier le respect du principe de non discrimination.

3.4 - Conseillers de branche

Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties conviennent de la mise en place, par la présente convention, de conseillers de branche.

[7] Avenant du 30 juin 2009
[8] Avenant du 30 juin 2009

3.4.1 - Désignation

Les conseillers de branche sont nommés pour deux ans par les organisations syndicales représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, à raison d'un conseiller par syndicat dans la limite de deux par fédération (l'un représentant le spectacle vivant et l'autre l'audiovisuel).

Cette désignation peut être modifiée à tout moment par les organisations syndicales de salariés.

Avant le 15 décembre de chaque année, chaque organisation syndicale de salariés en capacité de désigner un ou des conseillers de branche communique à l'organisation patronale en charge du secrétariat de la convention collective les noms de ses conseillers de branche pour l'année civile suivante.

3.4.2 - Missions

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les conseillers de branche ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

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

- d'assurer l'information syndicale des salariés concernés ;

- de jouer un rôle de représentation des salariés auprès de l'employeur en cas de litige individuel ou collectif lié à l'application de la présente convention ;

La possibilité de saisir un conseiller de branche est une faculté ouverte aux salariés comme aux employeurs, les salariés conservant le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

3.4.3 – Fonctionnement collégial

Le collège des conseillers de branche est réuni à l'initiative des organisations d'employeurs signataires au moins une fois par an.

Il est réuni dès lors que la moitié au moins des conseillers de branche le demande.

Les conseillers doivent communiquer aux organisations d'employeurs les questions qu'ils souhaitent voir aborder au cours de ces réunions, une semaine au moins avant la date de la réunion.

3.4.4 – Publicité et information

Les noms et les coordonnées des conseillers de branche désignés pour l'année en cours sont affichés au siège des entreprises auprès desquelles ils exercent leur mandat.

Dans les entreprises où ils sont compétents, la liste est tenue par l'employeur à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

3.4.5 - Financement

Le financement de l'activité des conseillers de branche est assuré par l'aide au paritarisme mentionné à l'article 3.9.

3.5 – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 50 salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fonctionne selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation, dans les conditions de droit commun, de la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions que les membres desdits comités.

3.6 - Accords collectifs de travail

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

Les parties signataires conviennent que, « sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes ou dispositions légales impératives prévoyant expressément une possibilité de dérogation[9] », il ne sera pas possible de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de leurs avenants. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés. La présente convention ne serait remettre en cause l'application impérative des dispositions des accords d'entreprises dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

« La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- La signature d'une ou plusieurs organisations de salariés représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants
- L'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisation de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

La validité d'une convention ou d'un accord de groupe est subordonnée à :

- La signature d'une ou plusieurs organisations de salariés représentatives au sein du groupe ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30% des suffrages exprimés, dans le périmètre des entreprises concernées par l'accord, au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants
- L'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections quel que soit le nombre de votants.[10] »

Les avenants de révision doivent être conclus conformément aux règles légales de conclusion des conventions ou accords collectifs de travail.

3.6.2 - Négociation en l'absence de délégués syndicaux

Les parties s'accordent sur la nécessité de favoriser et normaliser la politique contractuelle des entreprises sans délégué syndical au travers de deux dispositifs permettant de négocier et conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

=> Modalités de négociation avec les élus du personnel

Les parties entendent mettre en œuvre un premier dispositif permettant la négociation d'accords avec le comité d'entreprise (CE) ou les délégués du personnel (DP) dans les conditions suivantes :

Le chef d'entreprise consulte le CE ou, à défaut, les DP, sur le principe et les modalités de la négociation qu'il envisage.

Les élus du personnel disposent d'un délai de 15 jours pour accepter ou non le principe de la négociation.

---

[9] Avenant du 30 juin 2009
[10] Avenant du 30 juin 2009

« En cas d'acceptation, les membres élus qui participent à la négociation disposent d'un crédit d'heures spécifique de 10 heures (sur lequel ne s'impute pas les réunions de négociation)[11]. »

L'accord, signé par un élu du personnel, doit enfin être adopté à la majorité par l'ensemble des élus du personnel, titulaires et suppléants, de l'entreprise.

La convention ou l'accord n'acquiert la qualité d'accord collectif de travail qu'après son approbation par l'observatoire paritaire de la négociation collective dans les conditions prévues par l'article 3.7 de la présente convention.

Modalités de négociation avec les salariés mandatés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et d'élu du personnel (avec PV de carence pour les entreprises relevant de l'obligation d'organiser des élections professionnelles), l'employeur peut négocier avec des salariés spécifiquement mandatés pour une négociation par une organisation syndicale de salariés représentative.

Le chef d'entreprise ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.
Une copie de cette lettre sera simultanément adressée aux conseillers de branches.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

« Chaque mandaté bénéficie d'un crédit d'heures mensuel, fixé à 10 heures sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation[12]. »

Le mandat prend fin :

- Soit à la date de la signature de l'accord ;
- Soit en cas d'échec des négociations, constaté par procès verbal, établi par l'employeur ou son représentant ;
- Soit à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire ; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les accords conclus n'entrent en vigueur qu'après leur approbation par les salariés de l'entreprise, à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret 2005-64 du 28 janvier 2005. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

3.7 - Observatoire paritaire de la négociation collective

Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué par la présente convention.

Cet observatoire est une instance paritaire composé d'un collège salarié et d'un collège employeur :

- Le collège salarié se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention, dans la limite de deux membres titulaires par fédération ;
- Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

L'observatoire est impérativement saisi pour valider tout accord ou convention d'entreprise ou d'établissement négocié avec les élus du personnel conformément à l'article 3.6.2 de la présente convention.

[11] Avenant du 30 juin 2009
[12] Avenant du 30 juin 2009

D'une manière plus générale, et afin que les acteurs de la branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement conclus doivent être transmis à l'observatoire.

3.8 – Droit syndical

3.8.1 – Section syndicale

« Conformément à l'article L 2142-1 nouveau du code du travail, une section syndicale peut être créée, dans l'entreprise ou l'établissement, par toutes organisations syndicales, ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, et qui sont :

- Soit représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement,
- Soit affiliées à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel,
- Soit répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.[13] »

3.8.2 – Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, ou lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, peut désigner, dans les limites fixées à l'article L.2143-12[14] du Code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, où sont élus des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article 3.3.1 de la présente Convention collective, les syndicats représentatifs « dans l'entreprise ou l'établissement »[15], peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires au-delà de celui qui est attaché au mandat de délégué du personnel élu.

« Au terme de la loi du 21 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et à compter des élections postérieures à cette loi, la désignation du délégué syndical est modifiée comme suit :

- Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.
- Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les organisations de salariés représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux parmi les candidats aux élections professionnelles, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143 – 12 du code du travail. A défaut et s'il ne reste plus dans l'entreprise de candidat ayant recueilli au moins 10% des suffrages, une organisation de salariés représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement[16]. »

3.8.3 – Congé de formation économique, sociale et syndicale

En application de l'article L 3142-7 à L 3142-11[17] du Code du travail, les salariés peuvent obtenir, sur leur demande, des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Ces congés seront régis par les dispositions du Titre V du Livre IV du Code du travail.

---

[13] Avenant du 30 juin 2009
[14] Avenant du 30 juin 2009
[15] Avenant du 30 juin 2009
[16] Avenant du 30 juin 2009
[17] Avenant du 30 juin 2009

3.8.4 – Expression syndicale

Dans les entreprises où sont constituées des sections syndicales, chacune de celles-ci bénéficiera d'un panneau réservé à l'affichage de ses communications syndicales. Ces communications doivent s'exercer librement dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République et des dispositions relatives à la presse.

Ces panneaux seront distincts des panneaux réservés aux délégués du personnel et au Comité d'entreprise. Ils doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée par le chef d'entreprise, avec les responsables de chacune des sections syndicales constituées au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises de la branche où est constituée au moins une section syndicale, sera engagée dès lors la négociation d'accords d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 3.6 de la présente Convention collective, en vue de la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale émanant des dites sections, en application des dispositions de l'article L.2142-3 à L 2142-9[18] du Code du travail.

3.8.5 – Négociations

Les organisations d'employeurs, et les organisations syndicales de salariés, représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, organiseront les négociations prévues à l'article L.2241-1 à L 2241-8[19] du Code du travail, et notamment la négociation annuelle sur les salaires.

3.9 – Financement du paritarisme

La participation au financement des institutions représentatives au niveau de la branche par les entreprises relevant du champ de la présente Convention, est assurée par une contribution de 0,045% de la masse salariale (spectacle vivant et audiovisuel), répartie entre les seules organisations de salariés, ainsi que par des contributions complémentaires spécifiques au bénéfice des organisations d'employeurs dans des conditions définies par accords séparés.

En l'attente de critères permettant d'établir la représentativité syndicale dans la branche, la règle d'attribution des quotes-parts aux organisations syndicales de salariés est la suivante :

- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la sous-branche du spectacle vivant de la façon suivante :
  - CFE-CGC : 1/5ème
  - CFDT : 1/5ème
  - CFTC : 1/5ème
  - CGT : 1/5ème
  - CGT-FO : 1/5ème

- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la sous-branche de l'audiovisuel (spectacle enregistré) de la façon suivante :
  - CFE-CGC : 1/6ème
  - CFDT : 1/6ème
  - CFTC : 1/6ème
  - CGT : 1/6ème
  - CGT-FO : 1/6ème
  - SNTPCT : 1/6ème

[18] Avenant du 30 juin 2009
[19] Avenant du 30 juin 2009

- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la branche pour financer la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de suivi ainsi que leur mission de conseil et de diffusion.

Une association spécifique sera créée dès l'entrée en vigueur de la présente convention pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association déléguera la collecte à un organisme social du spectacle, ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

La collecte de financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile, au titre et sur la base de la masse salariale constatée sur l'année civile passée.

L'ensemble des entreprises de la branche placées dans le champ de la présente Convention collective est assujetti à la cotisation de financement du paritarisme.

* * * * * *

TITRE IV – CONTRATS DE TRAVAIL

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

Les particularismes du secteur et la singularité de certaines situations peuvent justifier cependant du recours à d'autres formes de contrat, et notamment au contrat à durée déterminée d'usage.

Parce qu'ils sont complémentaires et non exclusifs les uns des autres, ces contrats peuvent légitimement coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques.

4.1 - Contrat de travail à durée indéterminée

4.1.1 – Conclusion du contrat

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

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

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement.
- le titre, la fonction, la qualité, la catégorie d'emploi ou classification en lesquels le salarié est occupé ;
- la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le travailleur a droit ;
- la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
- la durée de travail applicable au salarié ;
- la durée du congé payé ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la mention de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail ou de la convention applicable en cas de chevauchement dans les cas prévus à l'article 1.3 de la présente convention ;
- la mention de l'existence d'un règlement intérieur ;
- 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 fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

4.1.2 – Période d'essai

« Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, celui-ci, engagé par contrat à durée indéterminée, est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité. La période d'essai doit être convenue par écrit.

La période d'essai est fixée comme suit :

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

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

Dans le cas de rupture du contrat de travail, par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L 1221-25 du Code du travail, une période de préavis d'au moins :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de 48 heures. Ce préavis est ramené à 24 heures pour les personnes disposant d'une ancienneté inférieure à huit jours.[20] »

4.1.3 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Les règles ci-après s'appliquent à la rupture des contrats de travail à durée indéterminée.

=> Durée de préavis

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

- Salarié non cadre ayant moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois

- Salarié non cadre ayant deux ans d'ancienneté et plus : 2 mois

- Salarié cadre : 3 mois

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

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

=> Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, est due au salarié après deux années d'ancienneté par année ou fraction d'année de présence. L'ancienneté est appréciée à la date de notification du licenciement.

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

- 3/10è de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 5/10è de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

[20] Avenant du 30 juin 2009

L'indemnité ainsi calculée ne pourra être supérieure à douze fois le salaire de référence défini ci-après.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité sera le salaire moyen brut des trois derniers mois d'activité. Toutefois si le salaire moyen des douze derniers mois d'activité y compris le 13e mois éventuel et hors primes et/ou gratifications exceptionnelles, précédant le mois au cours duquel le licenciement a été notifié est plus avantageux, celui-ci sera retenu comme base de calcul.

=> Démission

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

=> Départ à la retraite

« Tout salarié pouvant liquider une retraite à taux plein au sens du droit de la sécurité sociale qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de son employeur, sous réserve de l'application des article L 1237-5 du Code du travail, à un âge égal ou supérieur à soixante ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté (au minimum 5 ans) dans l'entreprise. Dans le cas d'une mise à la retraite (initiative de l'employeur), le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 et dans les conditions de l'article R 1234-4 du Code du travail. Celle-ci sera fixée pour chaque salarié comme suit :[21] »

Pour le salarié ayant de 5 ans à 8 ans d'ancienneté inclus :

- 1 mois de salaire

Pour le salarié ayant de 9 ans à 13 ans d'ancienneté inclus :

- 2 mois de salaire

Pour le salarié ayant de 14 ans à 18 ans d'ancienneté inclus :

- 3 mois de salaire

Pour le salarié ayant de 19 ans à 23 ans d'ancienneté inclus :

- 4 mois de salaire

Pour le salarié ayant de 24 ans à 28 ans d'ancienneté inclus :

- 5 mois de salaire

Pour le salarié ayant de 29 ans à 33 ans d'ancienneté inclus :

- 6 mois de salaire

Pour le salarié ayant plus de 34 ans d'ancienneté révolue :

- 7 mois de salaire

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

4.1.4 - Clause de non concurrence

La clause ci-après exposée s'applique aux CDI conclus à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Dans les cas où la nature des missions confiées à un salarié le place en contact direct avec la clientèle ou lui donne accès à des données de gestion ou de technologie d'une particulière sensibilité, l'employeur peut prévoir, si la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, la mise en œuvre d'une clause de non-concurrence.

L'interdiction contractuelle de concurrence n'est valable, que pendant une durée maximale de 18 mois après la date de rupture effective du contrat de travail.

[21] Avenant du 30 juin 2009

Le secteur territorial d'application et/ou la catégorie de clientèle visée doivent impérativement être précisés.

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

Cette contrepartie financière a la nature d'un salaire ; elle est, à ce titre, soumise à cotisations.

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

Sous condition de prévenir le salarié dans les quinze jours suivant la notification de la rupture ou le terme du contrat à durée déterminée, par l'une ou l'autre des parties, l'employeur pourra dispenser l'intéressé, en toute ou partie, de l'exécution de la clause.

4.2 - Contrat à durée déterminée de droit commun

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun est effectué conformément aux dispositions du Code du travail.

4.3 - Contrat à durée déterminée d'usage

Le secteur de la prestation technique au service de la création et de l'évènement, est un secteur dans lequel il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L.1242-2 3ème[22] du Code du travail.

Toutefois, les employeurs entendent réserver le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls cas où les particularités et les nécessités de l'activité le justifient.

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

Le présent article précise les circonstances et fonctions pouvant justifier du recours à ce contrat, étant rappelé que les conditions d'engagement des artistes interprètes du doublage font l'objet de dispositions spécifiques annexées à la présente Convention (article 14).

Les employeurs s'engagent à ne pas recourir au contrat à durée déterminée d'usage afin :

- de pourvoir à des emplois sans lien avec la conception, la fabrication de contenus, l'apparition à l'image et ou au son d'œuvres ou de programmes ;
- de pourvoir durablement à des emplois permanents au sens de l'article L.1242-1[23] du Code du travail ;
- de remplacer un salarié en grève lors d'un conflit du travail.

En particulier, tenant compte de la grande diversité des entreprises de prestations techniques, sont expressément exclues du recours aux CDD d'usage les activités liées :

- à toutes les fonctions administratives, commerciales et de gestion des entreprises ;
- au tirage et au développement des films photochimiques tous formats ;
- à l'activité d'exploitation des régies de diffusion ;
- à la restauration argentique de film photochimique et à leur stockage ;
- à l'ingénierie du spectacle et de l'évènement ;
- à la fabrication de matériel pour le négoce ;

[22] Avenant du 30 juin 2009
[23] Avenant du 30 juin 2009

- à la vente et à la représentation commerciale ;
- à la location de matériel dite de comptoir ;
- à la maintenance et l'entretien courant du matériel non directement lié à l'exploitation ;
- au montage et démontage de gradins ;
- à la décoration d'intérieur pour les particuliers ou les industriels.

D'une manière générale, il est convenu que le CDD d'usage suppose :

- que l'activité principale de l'entreprise relève des secteurs de l'audiovisuel, des spectacles et de l'action culturelle.
- que l'entreprise soit titulaire d'une certification professionnelle spécifique l'autorisant à conclure de tels contrats, distincte, le cas échéant, de la licence d'entrepreneur de spectacle. *Nb : pour les secteurs professionnels, inclus dans le champ d'application de la présente convention, où une telle certification n'existe pas au jour de l'extension de la présente convention, les parties conviennent de consacrer l'année 2008 à la définition des critères, conditions et modalités de certification, dans un cadre paritaire, afin que l'ensemble des entreprises concernées soit en situation de s'y conformer au plus tard au 30 juin 2010).*
- que le CDD d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, soit écrit et comporte la définition précise de son objet, tel que la référence de l'œuvre, de la manifestation ou du programme auquel il s'applique.
- qu'il soit d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée pour l'emploi concerné. A cet égard, il est précisé que l'« usage constant » s'analyse en un usage « régulier », mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'un même secteur d'activité un emploi pourvu en CDI puisse également l'être en CDD d'usage sous réserve des dispositions des articles 4.2.5 et des conditions de recours précisées ci-avant.

4.3.2 – Conclusion du CDD d'usage

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

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 3ème[24] du Code du Travail » ;
- l'identité des parties dont pour l'employeur la référence de certification professionnelle ;
- l'objet du recours aux CDD d'usage et, le cas échéant, 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 ;
- l'existence d'une période d'essai si il y a lieu ;
- le titre de fonction, la qualité ou 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 ;

[24] Avenant du 30 juin 2009

- l'existence de la présente convention collective, du règlement intérieur et des textes conventionnels applicables à l'entreprise ;

- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et cadre et à la caisse des congés spectacles ;

- les références d'organismes de protection sociale ;

- le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

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

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour un contrat à durée déterminée d'usage, 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, à raison d'un jour travaillé par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et dans la limite d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois. En deçà d'une semaine travaillée, il est convenu entre les partenaires sociaux de ne pas prévoir de période d'essai.

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

Sur la base des contrats exécutés à partir du 1er janvier suivant l'extension de la présente convention, tout salarié, employé régulièrement sous CDD d'usage dans les filières ci-après dénommées « spectacle vivant et évènement » et « audiovisuelle », qui aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 152 jours et 1216 heures constaté sur une période de référence de deux années consécutives se verra proposer un contrat de travail à durée indéterminée.

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 « *période de référence* » s'entend des deux dernières années civiles révolues.

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

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI au titre de la *période de référence*.

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

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la *période de référence*.

4.3.4 - Dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée sans transformation en CDI.

Les salariés ayant collaboré pendant une longue durée, de manière continue, avec le même employeur, bénéficient de droits particuliers tels que décrits ci-après.

Par collaboration continue de longue durée, on désigne le cas ou la durée cumulée (en nombre de jours calendaires, décomptés du 1er au dernier jour des contrats) des CDD d'usage d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70 % de cette durée.

Lorsque cette condition est remplie sous réserve de l'application de l'article 4.3.3, l'employeur qui entend ne pas proposer au salarié un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra l'en informer un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et lui verser, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité,

qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

En outre, s'il n'a pas respecté le délai d'information, l'employeur versera au salarié une indemnité d'un montant égal à 1 mois de salaire aux conditions du dernier contrat.

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

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de 3 ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensemble des dispositions du présent accord.

L'ancienneté acquise par le salarié au cours de la période ayant fait l'objet du versement de l'indemnité de fin de collaboration ci-dessus définie ne pourra être prise en compte pour le calcul d'une nouvelle indemnité, de quelque nature qu'elle soit.

* * * * * *

TITRE V – DUREE DU TRAVAIL

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

5.1 – Durées maximales du travail et repos quotidien

5.1.1 - Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour.

Par exception, cette durée quotidienne peut être portée à 12 heures pour les personnels définis à l'article 5.5 :

- Pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et /ou les personnels ;

- Pour achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent.

5.1.2 - Repos quotidien

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

Par exception, la nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire, pour les personnels définis à l'article 5.5, à déroger au repos quotidien de 11 heures, sous réserve du respect d'un repos minimum de 9 heures.

Cette réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois par semaine civile ou trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié.

A défaut du respect des 11 heures consécutives de repos, chaque heure manquante est traitée en heure de récupération pour, au minimum, sa durée équivalente. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, ces heures de repos manquantes font l'objet d'une contrepartie équivalente.

5.1.3 - Durée hebdomadaire

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

5.1.4 - Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien.

En raison des contraintes spécifiques aux entreprises techniques de la création et de l'évènement visées par le présent champ d'application, le travail du dimanche est rendu possible pour les personnels définis à l'article 5.5 sans que le salarié ne travaille plus de six jours d'affilée.

Les employeurs pourront décider que le repos hebdomadaire est donné par roulement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises qui souhaitent travailler en cycles continus peuvent recourir aux équipes de suppléance dans les modalités fixées par accord d'entreprise.

5.2 – Temps de trajet et de déplacement

5.2.1 – Temps de trajet

Le temps de trajet est le temps nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à son ou ses lieux habituels de travail, ou en revenir. Le ou les lieux habituels de travail s'entendent comme étant tout site d'exploitation régulier de l'entreprise.

Dans les cas où le lieu de travail n'est pas un lieu habituel et que le temps usuel de trajet se trouve dépassé, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière équivalente à son salaire horaire conventionnel de base.

Dans les situations où il n'existe pas de lieu habituel de travail, le temps de trajet est le temps journalier nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de prestation, ou en revenir, dans la limite de 2 heures par jour ou de 100 kilomètres (aller et retour, appréciés par référence à la porte de Paris la plus proche ou la périphérie urbaine en province). La durée de trajet excédentaire est assimilée à du temps de déplacement. « Dans ce cas, la part du temps de trajet, qui coïncide avec l'horaire de travail du salarié, ne peut entrainer aucune perte de salaire[25]. »

Le temps de trajet n'est pas du travail effectif.

5.2.2 – Temps de déplacement

Correspond à du déplacement professionnel tout déplacement entre deux lieux de travail au cours d'une même journée.

Le temps de déplacement professionnel est du temps de travail effectif.

5.2.3 – Temps de voyage

Correspond à du temps de voyage tout déplacement à l'initiative de l'employeur, préalable et postérieur à la période de travail objet du voyage, lorsque le salarié ne rentre pas à son domicile.

Le temps de voyage n'est pas du temps de travail effectif mais est indemnisé comme tel, dès la deuxième heure, dans la limite de 8 heures par période de 24 heures, sans pouvoir entraîner de perte de rémunération par rapport à l'horaire de travail.

Dans l'hypothèse d'exécution d'une prestation de travail durant ledit voyage, le temps de ce dernier est requalifié en temps de travail effectif.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter la durée du voyage, durée à laquelle il est ajouté forfaitairement une heure pour tenir compte des éventuels temps d'attente ou d'approche.

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

Les temps de pause, de repas et d'hébergement ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Ces périodes ne sont pas incompatibles avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié en cas de nécessité. Dans ce cas, les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif.

5.4 – Temps d'habillage et de déshabillage

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

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

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

[25] Avenant du 30 juin 2009

5.5 - Situations particulières

Les parties s'accordent sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour limiter les durées de travail.

Pour autant, les signataires reconnaissent que les obligations inhérentes à l'absolue nécessité d'assurer la continuité de l'activité peuvent conduire au dépassement des durées maximum légales de travail.

En particulier, il est admis que certaines prestations, de par leur objet ou leurs conditions de réalisation peuvent contraindre à l'exercice de fortes amplitudes pouvant entraîner le dépassement des durées maximales de travail. Cette situation doit être considérée comme particulièrement exceptionnelle et faire l'objet d'une mise en garde vis-à-vis des producteurs et organisateurs de manifestations.

Toutefois tel peut être notamment le cas lorsque :

- L'objet de la prestation ne peut être défini dans sa durée (sports, directs, durée de représentations prolongées du fait de l'artiste, incidents techniques…) ;
- La dimension artistique de l'œuvre impose une continuité des équipes (doublage, post-production, représentations exceptionnellement longues…) ;
- Le degré de spécialisation du salarié ne permet pas son remplacement ;
- Les circonstances de la prestation obligent à son achèvement dans la continuité (utilisation d'un espace public ou privé, disponibilité d'artistes…) ;
- Les conditions de la prestation supposent un enchaînement durable des équipes affectées (grands évènements sportifs ou culturels, manifestations).

Sont seuls concernés par ces situations exceptionnelles et visées par les dérogations afférentes ci-après, les personnels directement affectés aux prestations en cause et présents sur le site d'exploitation.

=> Temps de disponibilité indemnisé

L'activité de prestation technique se caractérise par la discontinuité de certaines prestations de travail en raison d'une forte segmentation des opérations au cours d'une même journée (montage, test, exploitation, démontage).

Chaque segment est exécuté par des personnels spécifiques, de qualifications différentes, travaillant en corps de métiers autonomes.

Ce mode opératoire génère des périodes de disponibilité sans activité opérationnelle, celles-ci étant d'autant plus longues que l'amplitude de la journée de travail l'est également. Ces temps de disponibilité ne comportent pas de travail effectif, mais la présence du salarié sur le lieu de prestation légitime qu'ils soient rémunérés, avec application de toutes les majorations afférentes prévues par la présente convention collective.

Sont concernées les fonctions suivantes :

Pour les prestations de l'audiovisuel :

- Cadreur AV ;
- Technicien de reportage ;
- Opérateur de prises de vues ;
- Chef opérateur son ;
- Chef opérateur de prises de vues AV ;
- Assistant son ;
- Opérateur du son ;
- Ingénieur du son ;
- Assistant de plateau AV ;
- Chef de plateau AV ;
- Electricien prise de vue/ pupitreur ;
- Chef électricien prise de vue ;
- Poursuiteur ;
- Riggers ;
- Groupiste flux AV ;
- Machiniste AV ;
- Chef machiniste AV ;
- Maquilleur ;
- Chef maquilleur ;
- Coiffeur ;
- Chef coiffeur ;
- Costumier ;
- Chef costumier ;
- Truquiste ;
- 1er assistant de réalisation AV ;
- 2ème assistant de réalisation AV ;
- Scripte AV ;
- Réalisateur AV ;
- Assistant de production AV ;
- Chargé de production AV ;
- Directeur de Production AV ;
- Chef monteur ;
- Monteur / Truquiste ;

- Opérateur synthétiseur ;
- Opérateur de simulation ;
- Ingénieur de la vision ;
- Opérateur magnétoscope / ralenti ;
- Opérateur serveur vidéo
- Assistant d'exploitation AV ;
- Technicien d'exploitation AV ;
- Chef d'équipement AV ;
- Machiniste ;
- Régisseur ;
- Infographistes.

Pour le spectacle vivant :

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

Pour ces seules fonctions, il est convenu qu'une journée supérieure à 12 heures de temps de travail, dans la limite d'une amplitude de 15 heures, sera considérée comme être une journée de 12 heures de temps de travail effectif.

Dans cette hypothèse chaque heure effectuée au-delà de la 12ème donne lieu à une compensation dans les conditions définies ci après par l'article 5.7.2 de la présente convention.

Le recours à la notion de temps de disponibilité indemnisé est régi par les dispositions de l'article L. 3121-9[26] du Code du travail. Il n'est possible que dans les circonstances et sous les conditions ci-après :

- Il est réservé aux opérations qui par nature imposent une continuité de l'activité. Il peut être appliqué, de manière très exceptionnelle, à des tournages de fictions, documentaires ou jeux lorsque la continuité de l'activité est rendue indispensable par la disponibilité d'un lieu ou d'un décor naturel, ou encore la disponibilité d'un invité.

- Les dispositions prévues à la présente convention collective en matière de durée maximale quotidienne de travail, de repos quotidien, de durée maximale hebdomadaire de travail, de repos hebdomadaire, sont respectées. En outre, le temps total rémunéré (cumul du temps de travail effectif et du temps de disponibilité indemnisé) ne peut dépasser une durée hebdomadaire moyenne de 48 heures sur toute période de 12 semaines, ni 44 heures sur toute période de 4 mois.

- Le recours au temps de disponibilité indemnisé est limité à deux fois par semaine civile pour un même salarié ou trois fois par période de 7 jours.

- Le plan de la journée est communiqué au salarié avant le début de chaque journée concernée.

- L'employeur s'oblige, dès lors que la distance séparant le lieu de prestation de la porte de Paris la plus proche (ou de la périphérie urbaine en province) est supérieure à 50 km, à assurer l'hébergement du salarié ou à organiser son retour.

Le temps de disponibilité indemnisé est mentionné en tant que tel sur le bulletin de salaire.

En fonction de leur compétence, le comité d'entreprise, les délégués du personnel, les conseillers de branche seront informés de la mise en application du dispositif défini au présent article.

5.6 - Organisation du travail des salariés permanents (CDI et CDD de droit commun)

Les dispositions de la présente section sont directement applicables dans les entreprises, sous réserve de l'information et de la consultation préalable des éventuelles institutions représentatives du personnel.

5.6.1 – Horaire collectif

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.

L'horaire collectif sera fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène à l'intérieur de chaque établissement, département et/ou service et/ou catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

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

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- Les salariés à temps partiel ;

- Les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées (ces salariés pourront à leur libre choix, dans la limite d'un report de trois heures par semaine, et d'un cumul de report de dix heures, conformément aux dispositions de l'article R 3122-2[27] du Code du travail, effectuer des reports d'heures d'une semaine sur l'autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires) ;

[26] Avenant du 30 juin 2009
[27] Avenant du 30 juin 2009

- Les salariés relevant d'un régime de forfait tel que défini à l'article 5.6.3 ci-après.

5.6.2 - Organisation collective du travail

Dans le cadre de l'organisation collective du travail, l'employeur, après consultation préalable des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, pourra, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de chacun de ses services et/ou départements, recourir aux dispositifs alternatifs suivants.

a) Fixation de la durée collective du temps de travail au-delà de la durée légale par attribution de jour de réduction du temps de travail (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).

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

Les JRTT seront fixés pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prises des JRTT sont fixées une semaine à l'avance. Une fois fixées, ces dates pourront être modifiées en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés exceptionnels et autorisations d'absence, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

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.

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

La rémunération mensuelle est indépendante de la variation du nombre d'heures travaillées.

Le contrôle individuel du temps de travail s'effectuera au sein des entreprises, par pointage ou émargement quotidien, hebdomadaire ou mensuel, par les salariés concernés, d'une feuille de présence, faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ, ou par tout autre moyen équivalent.

b) Convention de forfait d'heures supplémentaires

Dans le cas de contrats à durée déterminée de droit commun, la convention de forfait d'heures supplémentaires ne peut être proposée aux salariés titulaires d'un contrat inférieur à 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. « La convention de forfait est rédigée par écrit[28]. »

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

[28] Avenant du 30 juin 2009

supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées à la présente convention collective.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation mensuelle par l'employeur des heures effectuées.

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

Le recours à la modulation du temps de travail par le principe de l'annualisation doit permettre aux entreprises de concilier les impératifs de l'activité, dans un secteur marqué par l'imprévisibilité et la forte variation des charges de travail, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi.

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire autour de la durée légale hebdomadaire du travail, ou moins, sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'annualisation ne peut concerner que les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet, ou sous contrat à durée déterminée à temps complet dont la durée du contrat est égale ou supérieure à trois mois.

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1607 heures.

Sauf disposition contraire fixée par voie d'accord collectif, la période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre. Lors de la première année de mise en œuvre, une période de référence inférieure peut exceptionnellement être retenue.

Sur ces bases, sauf accord d'entreprise pour retenir un plancher de modulation différent, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- L'horaire plancher hebdomadaire en période basse est fixé à 14 heures de travail effectif ;
- L'horaire hebdomadaire plafond en période haute est fixé à 46 heures de travail effectif. Toutefois, exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire plafond peut être dépassé afin d'achever un travail urgent ou achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent. Les heures de dépassement sont alors des heures supplémentaires majorées de 50% dans les conditions de l'article 5.7.1.

Sous réserve d'avoir été conclus préalablement à la date de signature de la présente convention collective des accords d'entreprise peuvent prévoir des seuils et plafonds de modulation différents.

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter ; il ne pourra intervenir qu'après une durée minimale de six semaines successives où le volume horaire aura été d'une durée égale ou inférieure à la limite basse hebdomadaire fixée pour l'annualisation.

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement.

Au début de chaque période annuelle, et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, l'employeur établit la programmation indicative des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe individuellement chacun des salariés concernés.

La rémunération est versée mensuellement. Elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée.

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période d'annualisation de 12 mois consécutifs.

Un bilan annuel de l'application de l'accord d'annualisation est remis par l'employeur aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période annuelle ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel prédéterminé, à l'exception des heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées ou récupérées en cours d'année, font l'objet d'un paiement en heures supplémentaires à la fin de cette période d'annualisation.

Pour déterminer le taux applicable aux-dites heures supplémentaires, il est calculé le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation, en divisant le nombre d'heures dépassant le plafond annuel, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées ou récupérées en cours d'année, par le nombre de semaines travaillées.

Le paiement majoré des heures peut être remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce repos vient alors en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante.

Pour les salariés soumis aux dispositions du présent article dont la durée du contrat de travail ne couvrirait pas l'intégralité de la période de référence d'annualisation, à l'issue du contrat de travail, un bilan est établi pour déterminer le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation en cours. Pour cela, il convient de diviser le nombre d'heures réellement travaillées par le salarié depuis la mise en œuvre de l'annualisation, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées pendant ladite période, par le nombre de semaines travaillées dans la période par ce dernier.

Si le résultat est inférieur à 35 heures, le salarié gardera le bénéfice du salaire perçu ou à percevoir au titre de son contrat de travail conclu sur la base de 35 heures.

Si le résultat est supérieur à 35 heures, le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable, conformément aux dispositions de l'article ci-dessous, à la moyenne des heures supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires, et les sommes dues au salarié concerné au titre des heures supplémentaires effectuées pendant la durée de son contrat de travail au cours de la période d'annualisation au-delà de la durée de travail prédéterminée.

Les entreprises ayant recours à l'annualisation et à la modulation du temps de travail veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les services concernés.

L'accord de modulation n'est pas applicable aux salariés intérimaires.

5.6.3 - Organisation individuelle du travail

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur est tenu de mettre en place un dispositif permettant le suivi des heures réalisées par ses salariés.

a) Forfait en heures sur une base annuelle

Les salariés cadres 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, peuvent conclure une convention annuelle de forfait en heures.

Les 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, peuvent conclure une convention annuelle de forfait en heures.

Elle n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminé, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 3 mois.

« 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[29]. »

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.

29

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 présente 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.

b) Forfait en jours

Sous réserve de l'accord écrit de chaque salarié concerné, les conventions de forfaits sont applicables aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Dans cette hypothèse, la rémunération des salariés doit tenir compte des responsabilités et des sujétions confiées et ne peut être inférieure au salaire mensuel minimum brut de base de leur catégorie (niveau) majoré de 20%, sans pouvoir être inférieur au salaire mensuel minimum brut de base du niveau 4 majoré de 20%.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à 218 jours pour une année complète de travail. Le décompte se fait par année civile, ou *prorata temporis* pour années incomplètes.

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :

- Lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté 1/2 journée de travail dans le forfait précité ;
- Lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

En application de ce régime, les salariés bénéficient annuellement de jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail (JRTT), en sus des congés payés, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux selon le tableau ci-après :

Jours fériés tombant sur des jours ouvrés sur l'année (365 jours)	Nombre de jours RTT sur l'année (forfait 218 jours)
1	17
2	16
3	15
4	14
5	13
6	12
7	11
8	10
9	9
10	8
11	7

Pour les années incomplètes, le calcul est fait *prorata temporis*. Pour les années bissextiles, le nombre de jours RTT est augmenté d'une journée.

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

Les JRTT seront fixés pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prises des JRTT sont fixées une semaine à l'avance. Une fois fixées, ces dates pourront être modifiées en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

« Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le

nombre de jour travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 235 jours. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10%. Un taux supérieur de majoration peut être convenu entre les parties aux contrats de travail[30] »

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

La rémunération mensuelle est indépendante de la variation du nombre de jours travaillés.

La conclusion d'une convention de forfait en jours, n'exclut pas le respect des dispositions de la présente convention collective relatives aux temps quotidien et hebdomadaire de repos.

Le forfait en jours s'accompagne pour chaque salarié d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés, au moyen d'un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, jour de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie une fois par an, à sa demande, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation du travail, la charge de travail qui en résulte et l'amplitude des journées.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire annuel par le nombre de jours prévu au forfait.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction du temps de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

La rémunération ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

c) Forfait sans référence d'horaire

Les salariés cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération supérieure à 140% des rémunérations prévues aux annexes « salaires minima », peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire.

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

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

« À l'exception des dispositions relatives aux congés régis par le titre IV du Livre 1er de la troisième partie du Code de travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable aux cadres relevant d'un forfait sans référence horaire[31]. »

5.7 - Heures supplémentaires & Majorations

5.7.1 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectives accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Seul le temps de travail effectif, ou assimilé comme tel, est pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

[30] Avenant du 30 juin 2009
[31] Avenant du 30 juin 2009

Le cadre de droit commun d'appréciation des heures supplémentaires est la semaine civile, quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié. Le décompte se fait par prise en compte de la durée hebdomadaire réelle (ou moyenne en cas d'annualisation) de travail effectif, ou assimilé comme tel, arrondie à la demi-heure supérieure.

Les heures supplémentaires hebdomadaires sont assorties des majorations suivantes :

- 25 % de la 36ème jusqu'à la 43ème heure ;
- 50 % à compter de la 44ème heure.

Par exception, et compte tenu d'usages différents dans le spectacle vivant et le spectacle enregistré, pour les salariés engagés sous CDD d'usage d'une durée inférieure à 5 jours dans la semaine civile, les conditions d'appréciation des majorations horaires sont celles prévues respectivement par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement et par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel.

5.7.2 – 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 présente convention, chaque heure effectuée au delà de la 12ème donne lieu à une compensation spécifique, en relais des majorations pour dépassements horaires des salariés sous CDD d'usage et non cumulative avec les majorations pour heures supplémentaires des salariés permanents, sous forme de repos ou de rémunération. A titre d'illustration, des exemples sont donnés en annexe.

En raison d'usages différents dans le spectacle vivant et le spectacle enregistré, les modalités de cette compensation sont celles prévues respectivement par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement et par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel.

5.7.3 - 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. A défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaire et de leurs majorations prévaut.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

A défaut d'accord d'entreprise dérogatoire, la prise du repos de remplacement est possible dès lors que le salarié a acquis 7 heures de repos et doit être opérée dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

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

5.7.4 - Repos compensateur légal

Les droits à repos compensateur légal s'acquièrent conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

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

Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires lui ouvrant droit à un repos compensateur légal peut, au terme de son contrat si celui-ci intervient avant l'échéance des 6 mois citée à l'alinéa précédent, demander à l'employeur de convertir ses droits au repos compensateur en indemnité. Lorsque le crédit de 7 heures n'est pas atteint, le repos compensateur est de droit remplacé au terme du contrat par une indemnité équivalente.

5.7.5 - Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 230 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur un cycle régulier de travail ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos.

Ce contingent est réduit :

- A 180 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année et, le cas échéant, de modulation de faible amplitude (limite hebdomadaire avec un plancher de 31h et un plafond de 39h)

- A 130 heures en cas de modulation du temps de travail, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le salarié qui le souhaite peut, sous réserve d'un accord exprès précisant la période d'application, effectuer des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires des contingents visés ci-dessus. La réalisation de ces heures supplémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions de la présente convention.

5.8 – Travail du dimanche

Le traitement des heures de travail effectif du dimanche est prévu respectivement par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement, par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel, par l'accord portant diverses dispositions spécifiques aux laboratoires cinématographiques.

5.9 - Compte épargne-temps

Un compte épargne temps peut être institué dans tout ou partie d'entreprise ou d'établissement par accord collectif.

5.10 - Astreinte

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

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

Lorsque le salarié doit intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de son intervention, temps de trajet inclus, est décomptée comme du travail effectif et rémunérée comme telle.

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

5.11 - Travail de nuit

L'organisation du travail dans le secteur de la prestation technique du spectacle répond à des impératifs horaires particuliers. Le recours aux horaires de nuit pour certaines catégories de salariés en lien direct avec la prestation est donc inhérent à l'activité des entreprises de la branche et destiné à assurer la continuité des prestations techniques du spectacle vivant et enregistré.

5.11.1 – Horaires de nuit

Le présent article, prévoyant des contreparties au travail de nuit, ne vaut que pour l'exercice d'un travail de nuit occasionnel (travail de nuit en-deçà des seuils visés à l'article L. 3122-31[32] du Code du travail).

[32] Avenant du 30 juin 2009

Conformément aux dispositions légales en vigueur pour les secteurs entrant dans le champ de la présente convention, hors le secteur des laboratoires, est considéré comme travail en horaires de nuit, tout travail effectué entre 24 heures et 6 heures.

Le salaire des heures de travail de nuit bénéficie d'une majoration de 25%. Cette majoration se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires, heures de dépassement et compensation pour situation exceptionnelle).

5.11.2 – Travail régulier de nuit (hors secteur des laboratoires)

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

- Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon un horaire habituel, au moins trois heures de son travail quotidien durant la plage 24h – 6h.

- Soit accomplit, au minimum 270 heures de travail de nuit pendant une période de 10 mois consécutifs.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit est de huit heures consécutives. Par exception, cette durée maximale quotidienne peut être portée à douze heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Néanmoins, cette durée peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures dès lors que l'organisation du travail l'impose.

Tout salarié reconnu travailleur de nuit bénéficie, au titre du repos compensateur, d'une journée de repos, majorée d'un repos complémentaire équivalent 2,2% du total des heures annuelles de nuit.

En outre, tout salarié reconnu travailleur de nuit bénéficie d'une majoration au moins égale à 25% de son salaire de base calculée sur le nombre d'heures compris dans les horaires de nuit. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations d'horaires de nuit mais se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires).

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

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante le salarié peut demander de transférer son poste de nuit sur un poste de jour.

La considération du sexe ne peut être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

L'organisation des temps de pause sera déterminée au niveau de chaque entreprise recourant au travail de nuit. Ces temps de pause ne pourront être inférieurs à 20 minutes par période de 6 heures.

* * * * * *

TITRE VI – CONGES & ABSENCES

6.1 - Congés payés annuels

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, sauf dispositions particulières d'accords d'entreprise.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions légales.

6.2 – Congés Spectacles

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage, les employeurs sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacles qui recouvre les cotisations et assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur, dans des conditions spécifiques. L'employeur est tenu de délivrer un bulletin dit de Congés Spectacles lors de la remise du bulletin de paie.

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 le salarié, dans la limite d'un plafond journalier de 265 € dans le secteur du spectacle vivant et de l'évènement.

6.3 - Jours fériés

Les jours fériés sont les suivants :

- 1er janvier
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1er novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

A ces 11 jours s'ajoute, uniquement dans les départements et territoire d'outre-mer (DOM/TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire.

Compte tenu du caractère continu et spécifique de l'activité des prestataires techniques l'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé, dont le 1er mai.

En raison d'usages différents dans le spectacle vivant et le spectacle enregistré, les règles d'indemnisation des jours fériés sont traitées respectivement par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement, par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel, par l'accord portant diverses dispositions spécifiques aux laboratoires cinématographiques.

6.4 - Evènements familiaux

En dehors des congés annuels, les salariés bénéficient d'autorisations d'absences sans perte de rémunération dans les conditions définies ci après :

Evènement	Nombre de jours ouvrés sans condition d'ancienneté
Mariage ou PACS (dans la limite d'1 fois par an)	5
Mariage d'un enfant	2
Naissance ou adoption	3
Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un PACS	5
Décès d'un enfant	5
Décès du père ou de la mère	3
Décès des beaux-parents	3
Décès de frère ou de sœur	3
Décès d'un petit enfant	1
Décès d'un grand parent	1

Ces jours d'absences doivent être pris au moment des évènements en cause. Ils sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés annuels.

6.5 – Congés pour enfant malade

Tout salarié bénéficie d'un congé, en cas de maladie ou d'accident, constatée par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé 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.

Ce congé peut être complété par des jours de congés ou de RTT.

* * * * * *

TITRE VII – LISTE DES EMPLOIS, CLASSIFICATION & SALAIRES MINIMA

La présente convention collective prévoit deux types de catégories d'emplois.

- La catégorie « A » comporte les emplois pour lesquels le recours au CDD d'usage est exclu.

  Dans cette catégorie, les salariés sont recrutés sous CDI ou sous CDD de droit commun.

- La catégorie « B » comporte les emplois pour lesquels le recours au CDD d'usage est autorisé dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, même si toutes les fonctions listées ne sont pas spécifiques à la mise en œuvre de techniques du spectacle.

  Pour ces emplois, les salariés sont, selon les circonstances, recrutés sous CDI, sous CDD de droit commun, sous CDD d'usage.

Les emplois de la filière « générale », pour lesquels le recours au CDD d'usage est exclu, sont rassemblés dans une liste commune aux secteurs de l'audiovisuel, des laboratoires cinématographiques et du spectacle vivant.

Du fait de l'étendue de son champ d'application, la présente convention rassemble des secteurs qui, quoique proches, présentent de fortes singularités en termes de nature de marché, de taille des entreprises, de savoir-faire mobilisés. Aussi, les emplois des filières « techniques » relevant du secteur de l'audiovisuel (AV), ceux dépendant du secteur du spectacle vivant (SV) et ceux propres aux laboratoires cinématographiques sont répertoriés dans des listes distinctes.

De façon générale et par souci de commodité, les fonctions décrites ci-après le sont au masculin singulier. Toutes peuvent être déclinées au féminin.

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

Les fonctions techniques comportent par nature une part de responsabilités dans la préparation et la maintenance des dispositifs (hors fonction « Aide » de la filière du spectacle vivant).

Il appartient à l'employeur de s'assurer de l'obtention des habilitations et autres autorisations d'exercice de leur activité par les salariés exerçant certaines fonctions spécifiques.

Afin de tenir compte des différents intitulés pouvant, selon le secteur d'activité considéré, caractériser une même fonction, les listes ci-après retiennent pour certains emplois une appellation principale et des intitulés associés.

A compter de l'entrée en application de la présente convention et afin de laisser un délai raisonnable d'adaptation des contrats de travail en cours, il est accordé aux entreprises un délai de 3 mois pour se conformer à la nouvelle classification. Faute d'accord entre le salarié et son employeur sur l'intitulé de fonction à retenir, les parties pourront saisir la Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi instaurée à l'article 10.7 de la présente convention.

« Il est convenu entre les partenaires sociaux que, en adéquation avec les nouvelles dispositions sur le relèvement annuel du SMIC, la négociation annuelle de branche aura lieu, à compter du 1er janvier 2010, au mois de janvier de chaque année pour une prise d'effet au 1er mars.[33] »

=> Grille et principes de classification

Les emplois répertoriés sont répartis sur 11 niveaux (dont le « hors catégorie »), en fonction de critères classant relatifs à :

- La responsabilité : La responsabilité est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion du personnel, gestion de budget…) pour laquelle (lesquelles) il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

[33] Avenant du 16 juillet 2009

- L'autonomie : L'autonomie est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise (la précision des instructions, la nature des contrôles, l'initiative de réalisation requise).

- La compétence : La compétence peut être définie comme 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.

L'ensemble constitue la grille qui sert de base à la classification minimale de tous les emplois de la branche.

La structuration en 11 niveaux a pour objectif de reconnaître les niveaux de qualification du secteur et de mettre en place un véritable parcours professionnel.

Les critères s'appliquent à toutes les filières d'emploi. La classification d'un salarié à un niveau de la grille résulte de l'analyse de son poste. Chaque emploi doit être analysé selon les trois critères énoncés précédemment pour se voir attribuer un niveau.

La grille des salaires mensuels minimums bruts de base des salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun s'établit, à la date de mise en œuvre de la présente convention, en regard de la classification ci-après.

Niveau	Définition	Salaire Minimum Brut de Base Mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 767 €
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 767 €
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 939 €
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	2 168 €
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 372 €
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 485 €
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 659 €
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 879 €
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 101 €
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 311 €
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	3 311 €

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

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

Par voie d'accord, les entreprises peuvent préciser les modalités constitutives d'un parcours professionnel sur la base de la présente classification et sans pouvoir déroger à ses minima

L'entreprise qui, à la date de signature de la présente convention collective, 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 définie dans la grille ci-dessus.

- A ce que tout salarié perçoive un 13ème mois au moins égal à son salaire mensuel brut de base, ou un multiple de celui-ci lorsque le salarié est rémunéré sur plus de 13 mois.

Pour une mise en stricte conformité avec les dispositions définies ci-dessus, un calendrier de correction du différentiel de salaire mensuel brut de base et du 13ème mois (ou d'un multiple de celui-ci lorsque le salarié est rémunéré sur plus de 13 mois), est défini comme suit :

- 1/3 du différentiel à la date d'application de la présente convention.
- 2/3 du différentiel au 1er juillet 2009.
- La totalité du différentiel au 1er juillet 2010.

La correction du différentiel selon le calendrier défini ci-dessus prendra en compte les augmentations intervenues suite aux négociations annuelles sur les salaires menées conformément aux dispositions de l'article 3.8.5 de la présente convention.

Il est précisé que les dispositions ci-dessus relatives au 13 ème mois ne concernent pas la gratification annuelle prévue à l'article 5 de l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires photochimiques.

D'autre part, ces dispositions n'interdisent pas la conclusion d'un accord d'entreprise prévoyant le paiement sous 12 mois des rémunérations jusqu'alors versées dans une année sous 13 mois ou plus.

FILIERE GENERALE

(FONCTIONS COMMUNES AUX ENTREPRISES DE LA BRANCHE)

Tous ces emplois sont catégorie « A » (non éligibles au CDD d'usage).

Intitulé	Définition	Classification	Salaire Mensuel Minimum (35h)
Gardien	Est chargé de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité.	1	1 767 €
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : Mécanicien, Chauffagiste, Plombier, Electricien, Menuiser, Serrurier	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.	2	1 767 €
Employé d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.	1	1 767 €
Technicien d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	1 939 €
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	2 659 €
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	1 767 €
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	1 767 €
Chauffeur Poids- Lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il est responsable de l'entretien.	3	1 939 €
Magasinier Fonctions associées : Manutentionnaire, Préparateur	Réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	1	1 767 €
Magasinier cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	2	1 767 €
Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretien, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.	3	1 939 €
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	2 659 €
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	1 767 €
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	1 939 €
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	2 372 €

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	2 659 €
Assistant d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples.	1	1 767 €
Employé 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.	2	1 767 €
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	2 168 €
Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.	7	2 659 €
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	2 168 €
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	1 767 €
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	1 939 €
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires.	1	1 767 €
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	1 767 €
Technicien administratif spécialisé	Assure des travaux administratifs et peut assumer des opérations de manière autonome dans le service auquel il appartient.	3	1 939 €
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 maitrise une spécialité administrative particulière.	4	2 168 €
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	1 939 €
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	2 485 €
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	1 939 €
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	2 659 €
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	2 659 €

Attaché commercial Fonctions associées : Assistant commercial, Chargé d'adm. commerciale, Empl. qualifié serv. Comcial	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	1 939 €
Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.	5	2 372 €
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	2 659 €
Responsable de site ou d'agence	Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	2 659 €
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 règlementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.	7	2 659 €
Responsable des achats	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés.	7	2 659 €
Technicien informatique Fonctions associées : Techn. Réseaux, Techn. maintenance inform, Techn. données informatiques	Assure la mise en œuvre des équipements informatiques et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut assister le développeur informatique.	4	2 168 €
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	2 485 €
Développeur informatique	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en concertation avec les experts métiers.	6	2 485 €
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	2 659 €
Superviseur informatique Fonctions associées : Ingénieur R&D, Architectes logiciels, Expert informatique	Conçoit et coordonne le développement de nouveaux systèmes informatiques et réseaux.	9	3 101 €
Chargé de planning	Chargé de la mise en œuvre des plannings des personnels et/ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification.	3	1 939 €
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	2 485 €
Assistant chef de projet	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	1 939 €
Chargé de projet	Prévoit, met en œuvre et optimise les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget.	5	2 372 €
Chef de projet	Prévoit et met en œuvre les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget. Supervise et optimise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet.	6	2 485 €
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	2 879 €
Chargé de prévention des risques	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur.	6	2 485 €

Préventeur	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir.	8	2 879 €
Responsable d'une fonction spécialisée Fonction associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maitrise 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	2 659 €
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	2 879 €
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 œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.	8	2 879 €
Directeur	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille et formule des propositions à la direction générale. Organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département ou de sa direction.	10	3 311 €

FILIERE SPECTACLE VIVANT & EVENEMENT

Tous ces emplois peuvent être en CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.

Il est précisé que les entreprises de prestations dédiées à la régie ne peuvent recourir aux CDD d'usage que pour les seules fonctions répertoriées ci-après dans la filière « régie ».

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI / CDD)	Salaire minimal horaire (CDDU)
REGIE GENERALE				
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 évènement	7	2 659 €	18,25 €
Régisseur général	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'un projet	7	2 659 €	18,25 €
Directeur logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un évènement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants	7	2 659 €	18,25 €
Logisticien	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats	4	2 168 €	14,88 €
Technicien réseaux	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement	4	2 168 €	14,88 €
Logisticien adjoint	Seconde le Logisticien dans ses fonctions	3	1 939 €	13,30 €
Technicien de scène / plateau	Assure la mise en œuvre des moyens techniques sur scène	3	1 939 €	13,30 €
Assistant technicien de scène / plateau	Participe aux actions courantes de manutention des éléments scéniques	2	1 767 €	12,21 €
PLATEAU				
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens affectés au projet artistique et/ou évènementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	6	2 485 €	17,10 €
Superviseur de chantier adjoint	Seconde le Superviseur de chantier dans ses fonctions	4	2 168 €	14,88 €
Régisseur / Régisseur de scène/de salle	Coordonne et met en œuvre les actions des différents intervenants techniques	4	2 168 €	14,88 €
Chef instrument de musique / backliner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des instruments de musique sur le lieu de l'évènement	4	2 168 €	14,88 €
Technicien instrument de musique / backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des instruments de musique sur le lieu de l'évènement	3	1 939 €	13,30 €
Road / Aide de scène	Exécute les actions courantes de manutention d'un évènement	1	1 767 €	12,12 €
SON				
Designer son	Conçoit le design sonore d'un évènement et peut participer à son exploitation	6	2 485 €	17,10 €
Régisseur son	Coordonne et met en œuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs	4	2 168 €	14,88 €
Chef sonorisateur	En charge de la mise en œuvre, du mixage et des réglages des appareils électroacoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore	4	2 168 €	14,88 €

Technicien système	En charge de la mise en œuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception	4	2 168 €	14,88 €
Technicien son	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de son	3	1 939 €	13,30 €
Assistant sonorisateur	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation	2	1 767 €	12,21 €
Aide son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son	1	1 767 €	12,12 €

LUMIERE				
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un évènement et peut participer à l'exploitation	6	2 485 €	17,10 €
Eclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un évènement et peut participer à son exploitation	5	2 372 €	16,27 €
Régisseur lumière	Coordonne et met en œuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite	4	2 168 €	14,88 €
Chef poursuiteur	Coordonne les poursuiteurs et met en œuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation	4	2 168 €	14,88 €
Pupitreur lumière	En charge de l'exécution de la conduite lumière élaborée par l'éclairagiste	4	2 168 €	14,88 €
Technicien lumière	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de la lumière	3	1 939 €	13,30 €
Programmeur / Encodeur lumière	Prépare les encodages des effets lumières et les réalise	3	1 939 €	13,30 €
Assistant lumière	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	2	1 767 €	12,21 €
Poursuiteur	Met en œuvre et exploite les projecteurs de poursuite	2	1 767 €	12,21 €
Aide lumière	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière	1	1 767 €	12,12 €

STRUCTURE – ACCROCHE/LEVAGE – ECHAFAUDAGE				
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	2 659 €	18,25 €
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	2 485 €	17,10 €
Concepteur motorisation asservie	Conçoit le plan de la motorisation asservie et peut participer à son exploitation	5	2 325 €	16,27 €
Régisseur structure	Met en œuvre un plan de structures donné, et participe à l'exploitation selon le plan d'exécution	4	2 168 €	14,88 €
Chef / Régisseur motorisation asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de motorisation asservie et l'exploite	4	2 168 €	14,88 €
Pupitreur motorisation asservie	En charge de la conduite motorisation asservie élaborée par le Concepteur motorisation	4	2 168 €	14,88 €
Technicien scaffholder / échafaudeur	Met en œuvre règle et exploite les structures échafaudage	3	1 939 €	13,30 €
Rigger / accrocheur	En charge de l'accroche du matériel de scène, de sa mise en sécurité et participe à l'exploitation	3	1 939 €	13,30 €
Technicien motorisation asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de motorisation asservie et peut participer à son exploitation	3	1 939 €	13,30 €
Technicien de structure	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de structures	3	1 939 €	13,30 €
Assistant rigger / accrocheur	Assiste le Rigger dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant pupitreur motorisation asservie	Assiste le Pupitreur ou le Technicien dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Monteur de structures	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux structures	1	1 767 €	12,12 €

VIDEO – IMAGE				
Réalisateur SV	Est responsable de la captation d'un évènement, de sa conception à sa réalisation	7	2 659 €	18,25 €
Directeur de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, constitue et coordonne les équipes techniques	7	2 659 €	18,25 €
Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés	5	2 372 €	16,27 €
Programmeur / Encodeur multimédia	Prépare et réalise les encodages des effets vidéo	4	2 168 €	14,88 €
Technicien diffusion d'images	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de diffusion d'images	4	2 168 €	14,88 €
Technicien de la vision SV	Assure la mise en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie	4	2 168 €	14,88 €
Technicien média serveur	Maitrise et exploite des serveurs multimédia pour la diffusion d'un projet artistique et/ou évènementiel	4	2 168 €	14,88 €
Technicien vidéo SV	Met en œuvre, règle et exploite les équipements vidéo	3	1 939 €	13,30 €
Cadreur SV	Règle la caméra et réalise les cadrages selon les consignes du Réalisateur SV	3	1 939 €	13,30 €
Toppeur	Assure le suivi et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans un évènement	3	1 939 €	13,30 €
Assistant vidéo	En charge du montage et de démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	2	1 767 €	12,21 €
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo	2	1 767 €	12,21 €
Assistant média serveur	Assiste le Technicien média serveur dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Aide vidéo	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la vidéo	1	1 767 €	12,12 €

PYROTECHNIE				
Pyrotechnicien	Réalise des spectacles et design pyrotechniques avec scénographie pouvant associer d'autres techniques audiovisuelles	5	2 372 €	16,27 €
Chef de tir	Gère la mise en œuvre des opérations de montage et de tir d'une production pyrotechnique (certificat F4-T2 de niv. 2)	4	2 168 €	14,88 €
Technicien de pyrotechnie	Gère la mise en œuvre et le tir d'un spectacle pyrotechnique (certificat F4-T2 de niv. 1)	3	1 939 €	13,30 €
Artificier	Met en œuvre des spectacles de pyrotechnie sous la responsabilité directe d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un technicien de pyrotechnie	2	1 767 €	12,21 €

ELECTRICITE				
Chef électricien de chantier	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet artistique et/ou évènementiel, et coordonne les équipes sur les chantiers	4	2 168 €	14,88 €
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	2 168 €	14,88 €
Electricien de chantier	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage sur les chantiers	3	1 939 €	13,30 €
Assistant électricien de chantier	Assiste l'Electricien de chantier dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €

DECORS				
Directeur décorateur	Assure la création d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation	7	2 659 €	18,25 €
Superviseur constructeur de décors / machinerie	Supervise et fait exécuter le travail des différents corps de métier	6	2 485 €	17,10 €
Concepteur technique décors / machinerie	En charge des aspects de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pneumatique des parties mobiles d'un décor	5	2 372 €	16,27 €
Assistant Directeur décorateur	Assiste le Directeur décorateur dans ses fonctions	4	2 168 €	14,88 €
Chef menuisier de décors	Conçoit et trace les décors sur bois et matériaux composites	4	2 168 €	14,88 €
Chef peintre décorateur	Conçoit et réalise les peintures nécessaires aux décors	4	2 168 €	14,88 €
Chef serrurier/serrurier métallier	Conçoit et trace les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	4	2 168 €	14,88 €
Chef sculpteur	Conçoit et réalise les sculptures et moulages	4	2 168 €	14,88 €
Chef tapissier	Exécute et fais exécuter les travaux de tapisserie en lien avec le chef décorateur	4	2 168 €	14,88 €
Chef staffeur	Conçoit et réalise tous types de moulage	4	2 168 €	14,88 €
Constructeur de décors / de machinerie	En charge de la construction de machineries / de décors	3	1 939 €	13,30 €
Menuisier de décors	Réalise les décors sur bois et matériaux composites	3	1 939 €	13,30 €
Peintre décorateur	En charge de la réalisation de tous travaux artistiques de peinture nécessaires aux décors	3	1 939 €	13,30 €
Peintre patineur	En charge de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds)	3	1 939 €	13,30 €
Serrurier / serrurier métallier de décors	Réalise les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	3	1 939 €	13,30 €
Sculpteur	Réalise les sculptures et moulages	3	1 939 €	13,30 €
Tapissier	Réalise les ouvrages de tapisserie	3	1 939 €	13,30 €
Staffeur	Réalise tous types de moulage	3	1 939 €	13,30 €
Assistant constructeur de décors / machinerie	Assiste le constructeur de machinerie / de décors dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant menuisier de décors	Assiste le menuisier de décors dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant peintre décorateur	Assiste le peintre décorateur dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant serrurier / métallier	Assiste le serrurier / métallier de théâtre dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant sculpteur	Assiste le sculpteur dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant tapissier	Assiste le tapissier dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant staffeur	Assiste le staffeur dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Aide décors	Aide et participe à tous travaux liés à la fabrication d'un décor	1	1 767 €	12,12 €

COSTUMES – ACCESSOIRES – 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	2 659 €	18,25 €
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	2 659 €	18,25 €
Chef Costumier / Chapelier modiste	En charge de la réalisation des costumes / de la fabrication des chapeaux	4	2 168 €	14,88 €
Chef Coiffeur / Maquilleur	En charge de la réalisation des coiffures et/ou maquillages	4	2 168 €	14,88 €
Chef Accessoiriste	En charge de la recherche et/ou de la fabrication des accessoires de costumes, ainsi que de leur emplacement sur scène	4	2 168 €	14,88 €
Costumier / Chapelier modiste	Réalise des pièces / chapeaux sur mesure	3	1 939 €	13,30 €
Coiffeur / Maquilleur	Réalise les coiffures et/ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle	3	1 939 €	13,30 €
Accessoiriste	Fabrique et/ou installe sur le plateau des accessoires de costumes	3	1 939 €	13,30 €
Assistant costumier / chapelier modiste	Assiste le Costumier / Chapelier modiste dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant coiffeur / maquilleur	Assiste le Coiffeur / Maquilleur dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Assistant accessoiriste	Assiste l'Accessoiriste dans ses fonctions	2	1 767 €	12,21 €
Aide costumier	Prépare et aide à la mise en œuvre des costumes et accessoires	1	1 767 €	12,12 €

* 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.

TITRE VIII – PROTECTION SOCIALE (MALADIE & PREVOYANCE)

Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous salariés, hors salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage pour lesquels s'appliquent les dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accords interbranches.

8.1 - Dispositions Générales

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

Sauf cas de force majeure, le salarié doit impérativement et immédiatement, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, adresser sous 48 heures à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

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

8.2 -Incapacité temporaire de travail

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail, un salarié qui, suite à une maladie ou à un accident, se trouve, temporairement, inapte à l'exercice de son activité professionnelle et qui perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale :

- Soit au titre de l'Assurance Maladie ;
- Soit au titre de l'Assurance des Accidents de Travail ou des Maladies Professionnelles.

8.2.1 – Maintien de salaire en cas de maladie et accident non professionnels

En cas d'arrêt de travail dument justifié pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, tout salarié bénéficie, après application d'un délai de carence temporairement variable selon le secteur d'activité, d'un maintien de sa rémunération durant 90 jours dans les conditions suivantes :

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

Au terme de la période de 90 jours, l'organisme assureur assure la prise en charge dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci-après à l'article 8.4.

Dans le secteur audiovisuel, le délai de carence évoqué ci-dessus est fixé à 3 jours. Toutefois, les salariés des entreprises techniques du secteur des laboratoires cinématographiques de la convention collective des présente annexe, présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent texte, bénéficieront, au titre des avantages acquis, du maintien des dispositions relatives à l'absence de carence.

Dans le secteur du spectacle vivant, le nombre de journées de carence est fixé à 6 jours et sera progressivement réduit à 3 selon le calendrier suivant :

- 4 jours au 1er janvier 2009
- 3 jours au 1er janvier 2010

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de douze mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire.

Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte-tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et prime non-conventionnelle et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. En particulier, doivent être prise en compte, dans le calcul de l'indemnité, les heures supplémentaires effectuées dans le service de l'intéressé durant l'absence, qu'elles donnent lieu à majoration de salaire ou bonification en repos. Sont toutefois exclues les heures dues à l'absence pour maladie de l'intéressé.

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie, justifiées dans les conditions ci-dessus ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

8.2.2 – Maintien de salaire en cas d'accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle

Les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions légales.

Tout salarié victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un maintien de sa rémunération pendant 90 jours.

Au terme de la période de 90 jours, l'organisme assureur assure la prise en charge dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci-après à l'article 8.4.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de douze mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte-tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et prime non-conventionnelle et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

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

8.3 – Inaptitude du salarié

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions du Code du travail.

En particulier, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

8.4 – Prévoyance

8.4.1 - Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage

Les salariés sous CDD d'usage sont couverts, en matière de prévoyance, par l'accord interbranche du 20 décembre 2006.

8.4.2 - Salariés permanents de droit commun

La couverture prévoyance minimum ci-après définie devra être effective au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'extension de la convention collective.

Les entreprises devront souscrire un contrat de prévoyance instituant à leurs salariés permanents de droit commun, des garanties minimales de couverture dans les conditions ci-après :

- Le traitement de base servant de base aux garanties ci-après définies est le salaire annuel brut limité à la tranche A.
- Risque Décès :
    - Capital décès toutes causes : 200% du traitement de base + 25% du traitement de base de majoration par enfant à charge ;
    - Doublement du capital de base et de la majoration en cas de décès par accident du travail ou de trajet (sens sécurité sociale) ;
    - Doublement du capital de base et de la majoration en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ;
    - Versement anticipé du capital et de la majoration en cas d'invalidité de 3ème catégorie.
- Risque Incapacité temporaire
    - Franchise discontinue de 90 jours
    - Situations de maladie et d'accident non professionnel :

      Indemnités journalières :

      - Après 12 mois d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat : intervention à compter du 91ème jour à 75% du traitement (y compris SS) ;

- Après 15 ans d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat : intervention à compter du 91ème jour à 100% du traitement (y compris SS) jusqu'au 120ème jour, puis 75% à compter du 121ème jour ;

- Après 20 ans d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat : intervention à compter du 91ème jour à 100% du traitement (y compris SS) jusqu'au 180ème jour, puis 75% à compter du 181ème jour ;

o Situations de maladie professionnelle et d'accident du travail :

Indemnités journalières (en relais du maintien de salaire assuré par l'employeur) :

- Après 12 mois d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat : 100% du traitement (y compris SS).

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

  o Invalidité de 2ème et 3ème catégorie ou taux d'invalidité supérieur à 33%, prestation : 75% du traitement (y compris SS).

  o Invalidité 1ère catégorie, prestation : 45% du traitement (y compris SS).

Ces garanties seront financées par une cotisation partagée par moitié entre employeur et salarié. Pour les cadres, il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 prévoit une cotisation patronale de 1,50 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres. Les cotisations relatives aux garanties détaillées ci-dessus sont imputables à cette obligation.

Les parties envisagent, conformément à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, de confier la gestion du régime à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance. Elles se donnent un délai de quatre mois à compter de la date de signature de la présente convention pour valider ou non cette éventualité et en définir par avenant les modalités pratiques.

A défaut de désignation exprès d'Audiens Prévoyance dans le délai de quatre mois, il est convenu qu'à prestations comparables (coût / couverture), Audiens Prévoyance bénéficie d'un principe irréfragable de faveur.

8.5 - Changement d'organisme assureur

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

En outre, la revalorisation de l'assiette des prestations en matière de décès devra au moins être égale à celle déterminée par le précédent contrat.

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

L'employeur, souscripteur du contrat, devra veiller au respect de ces principes en cas de changement d'organisme assureur.

8.6 - Complémentaire santé

Les partenaires sociaux du spectacle vivant et enregistré dans le cadre de négociations interbranches travaillent à la mise en place d'un régime de couverture « santé » spécifique aux intermittents.

Dans l'hypothèse où ce régime de couverture « santé » ne pourrait être étendu aux salariés permanents des entreprises du champ de la présente convention, ces dernières s'obligent, dans un délai maximum de 18 mois à compter de la date d'extension de la présente convention ou de mise en œuvre dudit régime « santé », à mettre en place un régime obligatoire de complémentaire santé au bénéfice de leurs salariés permanents.

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

- Complément hospitalisation (ticket modérateur) ;

- Médecine de ville (ticket modérateur) ;
- Analyse/biologie (ticket modérateur) ;
- Pharmacie (ticket modérateur) ;
- Dentaire (ticket modérateur) ;
- L'optique (100% BR) ;
- Les frais dentaires (100% BR).

Ces garanties seront financées par une cotisation partagée par moitié entre employeur et salarié.

* * * * *

TITRE IX – FORMATION

9.1 - Formation professionnelle continue

Il est rappelé que, chaque année, les représentants du personnel doivent être consultés sur le projet de plan de formation de l'entreprise.

9.1.1 – Ensemble des salariés

La gestion des congés individuels de formation pour l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective est régie par l'accord national professionnel du 27 mai 2004, modifié par avenant du 16 novembre 2004.

9.1.2 - Intermittents du spectacle

Dans le champ de la présente convention collective, le droit individuel à la formation des salariés sous CDD d'usage est organisé par les accords collectifs suivants :

- Accord national professionnel du 29 septembre 2004 relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des intermittents du spectacle salariés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle vivant, la musique, le cinéma et l'audiovisuel.

- Accord interbranche du 20 janvier 2006.

9.1.3 - Salariés sous CDI et assimilés

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, pour les salariés sous contrat à durée indéterminée et assimilés, est organisée dans le champ de la présente convention par les accords collectifs de branche suivants :

- Pour les prestataires techniques du spectacle vivant :
  - Accord du 12 mai 2000 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue dans le secteur du spectacle vivant.
  - Accord national professionnel de 14 juin 2001 relatif au plan de formation des salariés employés par contrat à durée indéterminé et déterminé de droit commun, dans la branche du spectacle vivant.
  - Accord cadre du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant.

- Pour les prestataires techniques de l'audiovisuel :
  - Accord national professionnel du 1er décembre 2004 et son avenant du 21 mars 2005 pour les contrats de professionnalisation ;
  - Accord national professionnel du 17 janvier 2005 pour le financement de la formation professionnelle ;
  - Accord national professionnel du 11 mars 2005 pour les périodes de professionnalisation ;
  - Accord national professionnel du 28 avril 2005 pour le droit individuel à la formation.

9.2 - Gestion de l'emploi et de la formation

Le champ de la présente convention collective étant inclus dans celui des Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi et la Formation dans l'Audiovisuel (CPNEF/AV) et dans le Spectacle Vivant (CPNEF-SV), les questions collectives relatives à l'étude de la gestion de l'emploi et la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ.

TITRE X – DUREE, REVISION, COMMISSION D'INTERPRETATION, DE CONCILIATION ET DE SUIVI

10.1 - Entrée en vigueur et extension

La présente convention, ses annexes, avenants et accords complémentaires seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction des relations du travail.

En vue de l'extension de la présente convention collective nationale, de ses annexes, avenants et accords complémentaires à l'ensemble du champ d'application défini au Titre 1, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux articles L.2261-19 et suivants du Code du travail.

La présente convention, ses annexes, avenants et accords complémentaires s'appliquent au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard au 1er août 2008.

10.2 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

10.3 - Dénonciation

En cas de dénonciation par la totalité des organisations d'employeurs signataires ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties concernées, d'une nouvelle convention.

A défaut d'accord dans un délai d'un an à compter de l'issue du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la présente convention.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs, elle continue de régir les relations entre les adhérents des organisations d'employeurs qui ne l'ont pas demandée et leurs salariés durant une période de quinze mois préavis inclus.

Les avenants et annexes, parties intégrantes de la présente convention, sont conclus pour une même durée et se dénoncent ou révisent dans les mêmes conditions que la présente convention.

10.4 - Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, à compter du premier anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de la convention.

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

Les parties disposeront d'un délai de trente jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se communiquer leurs observations de sorte qu'une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification.
La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

L'accord de révision, conclu conformément aux dispositions légales en vigueur, résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention collective qui se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera.

A défaut d'accord six mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.
En cas de caducité, le ou les demandeurs ne pourront demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai d'un an.

10.5 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national dans la branche d'activité concernée et non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément à l'article L.2261-4 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la convention, qui adhéreront à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L.2261-3 du Code du travail, bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

10.6 - Avantage acquis

L'application de la présente convention, de ses annexes, avenants et de ses trois accords collectifs nationaux professionnels portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de l'événement, et des laboratoires cinématographiques, ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels acquis tels que définis à l'article L 2261-13 et L 2261-14 du Code du travail par les salariés, existant dans les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne sont pas cumulatifs avec ceux déjà accordés pour le même objet dans des accords ou conventions antérieurement dénoncés ou mises en cause.

10.7 - Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

Il est institué une Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi, commune à toutes les parties signataires.

10.7.1 - Composition

La Commission se compose d'un collège salarié et d'un collège employeur.

- Le collège salarié se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention, dans la limite de deux membres titulaires par confédération.

- Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

10.7.2 - Compétence

Les membres de la commission exercent un rôle de conseil sur les aspects techniques de la présente convention auprès des salariés de la branche ainsi qu'un rôle de diffusion de son contenu et de ses évolutions.

Par ailleurs, la commission peut être saisie :

- A tout moment, de tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention.

- Une fois par an, sur tous les thèmes de négociation collective de la présente convention.

- Préalablement ou concomitamment à toute action judiciaire relative à la conclusion, l'exécution et la cessation de tout contrat de travail spécifique. Dans ce cadre, la commission peut prendre tout contact et conduire toute démarche auprès des professionnels et institutions, notamment paritaires, de la branche (Assedic, Caisse de congé spectacle, Audiens…), afin notamment de vérifier le respect par l'employeur de ses obligations sociales et le bénéfice par le salarié d'un régime de droits spécifiques.

10.7.3 - Fonctionnement

Les règles relatives au fonctionnement de la commission feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention.

Il est toutefois d'ores et déjà prévu que :

- Pour les litiges relatifs à l'interprétation et/ou l'application :

  Chaque organisation d'employeur ou de salarié représentative dans la branche peut saisir la Commission d'un litige relatif à l'interprétation ou à l'application du texte de la présente Convention par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétaire de la Commission.

  La lettre doit exposer clairement les points de l'accord sujets à interprétation qui seront examinés par la commission et au maximum dans un délai de 30 jours suivant sa saisine.

  Les membres de la Commission formulent, au cours de la réunion prévue à cet effet, des propositions qui seront débattues entre eux.

  Aux termes de ces débats, si les membres s'accordent sur une solution d'interprétation, celle-ci sera consignée dans un Procès-Verbal d'interprétation signé par tous les membres et s'imposera.

- Pour tout conflit :

  La commission entend la ou les parties qui le souhaitent puis consigne dans son procès verbal un avis valant recommandation.

- ANNEXE -
ILLUSTRATION MAJORATION POUR SITUATIONS EXCEPTIONNELLES

Situation 1 – Cas d'un salarié permanent (base 35h)

Un salarié permanent 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 le mardi à traiter isolément.

Calcul :

- 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% (nuit du mardi après 24h).

Situation 2 – Cas d'un salarié intermittent – Spectacle enregistré

Un salarié intermittent 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.

Calcul :

- 3 heures à indemniser au titre des majorations pour situations exceptionnelles (majoration de 75%).
- 4 heures à indemniser au titre des dépassements horaires du jeudi (de la 8ème à la 12ème heure) respectivement à 10 et 25%, soit :
  - 2 heures à 10%
  - 2 heures à 25%
- 1 heure à traiter en heure de nuit majorée de 25% (nuit du jeudi après 24h).

Situation 3 – Cas d'un salarié intermittent – Spectacle vivant

Un salarié intermittent 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.

Calcul :

- 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 heures de nuit majorée de 25 %

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES TECHNIQUES DU SPECTACLE VIVANT ET DE L'EVENEMENT

TITRE 1
Champ d'application

1.1 – Activités concernées

Le présent accord complète les dispositions prévues par la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, pour le secteur du spectacle vivant et de l'évènement.

Il règle, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises commerciales ou associatives du secteur privé qui

- Exercent des activités dédiées à la mise en œuvre des techniques du spectacle et de l'événement en lien direct avec la scène ou le plateau.

  Par *« techniques du spectacle »* il convient d'entendre les techniques liées au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production), aux machineries et structures nécessaires à la mise en scène d'un spectacle et/ou d'un évènement, aux décors, costumes, maquillages et accessoires, à la mise en service des instruments de musique sur scène (backline), à l'accrochage et au levage des installations (rigging), à l'enregistrement de spectacles et/ou d'événements, à la régie , aux effets spéciaux et à la pyrotechnie, à la fourniture d'énergie par groupes électrogènes ou autres ainsi qu'à toutes les techniques nouvelles qui pourraient voir le jour.

  Par *« évènement »* il est entendu toute manifestation spectaculaire éphémère faisant appel aux métiers et techniques spécifiques du spectacle tels que définis ci-dessus, en présence d'un public.

- Exercent exclusivement des activités de location de matériels techniques professionnels du spectacle vivant.

Sont ainsi visées :

- Les entreprises qui disposent d'un parc de matériels non affecté en permanence à un lieu de spectacle. Elles ont pour vocation de fournir des prestations par la mise en œuvre du ou des personnels techniques et des matériels nécessaires à leurs réalisations.
- Les entreprises de fabrication de décors, costumes et accessoires qui vendent ou louent un produit fini.
- Les entreprises de régie générale et/ou d'ingénierie directement liées aux techniques du spectacle vivant et de l'évènement.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité principalement exercée par l'entreprise ; le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE aux numéros :

90.02 Z – Activités de soutien au spectacle vivant - Sont visés les services techniques spécialisés : machineries, costumes, décorations, éclairages, etc…

1.2 – Salariés concernés

Le présent accord s'applique à tous les salariés cadres et non cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée, notamment d'usage.
Il est entendu que la seule appartenance au champ d'application n'emporte pas nécessairement la capacité de conclure des contrats de travail à durée déterminée dit d'usage, et que le droit d'y recourir est réservé aux entreprises titulaires d'une certification telle que prévue à l'article 4.4.1 de la Convention Collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement.

Dans le spectacle vivant cette certification est attribuée par la « Commission Nationale du Label »

Les salariés appelés à exercer leurs fonctions dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise ressortissante de la présente convention bénéficieront des dispositions de la présente convention et de l'ensemble des dispositions sociales liées au contrat de travail, sauf accords particuliers entre les salariés concernés et l'entreprise et sauf en ce qu'elles peuvent avoir de contraire aux législations, aux règlements du pays dans lequel le salarié est en fonction.

1.3 – Activités exclues du champ du présent accord

A contrario n'entrent pas dans le champ des prestataires techniques :

- les entreprises producteurs et/ou diffuseurs de spectacle vivant titulaires d'une ou plusieurs licences telles que définies dans l'Ordonnance de 1945 modifiée, sauf si elles exercent une double activité de production et de prestation technique.
- les lieux fixes de spectacles publics ou privés,
- les entreprises de sécurité et de gardiennage même spécialisées dans le spectacle,
- la location, le montage et démontage des tentes et chapiteaux,
- les fabricants de stands, loueurs de mobilier et de plantes.

TITRE 2
Majorations

2.1 – Salariés sous CDD d'usage : majorations pour heures supplémentaires

Les dispositions de l'Article 5.7 de la Convention Collective des Entreprises Techniques au service de la création et de l'évènement concernant les majorations pour les heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile sont applicables à l'ensemble des salariés y compris aux salariés sous CDD-U
Par conséquent, dès lors que la durée du travail d'un salarié employé sous CDD d'usage dépasse, au cours d'une semaine civile, pour le compte d'un même employeur et dans le cadre d'un ou plusieurs contrats, la durée légale du travail, les heures supplémentaires effectuées sont majorées comme suit :

- 25 % de la 36ème jusqu'à la 43ème heure
- 50 % à compter de la 44ème heure

2.2 - Majorations pour situations exceptionnelles

Dans les situations visées à l'article 5.5.1 de la Convention Collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Evènement, et quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié concerné, chaque heure décomptée dans une même journée au delà de la 12ème heure donne lieu à paiement ou récupération majorés de 50%.

2.3 – Cumul de majorations

Les majorations prévues aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord se cumulent:

- avec les majorations pour travail d'un jour férié tel que défini à l'article 3.1 du présent accord,
- avec les majorations pour travail de nuit, tel que défini à l'article 5.11.1 de la Convention Collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Evènement.

Les majorations d'heures supplémentaires et de situations exceptionnelles ne se cumulent pas entre elles.

2.4 – Modalités de rémunération du temps de préparation

Le présent article s'applique uniquement aux salariés recrutés en CDD d'usage.

Lorsque la prestation nécessite que le salarié réalise, en amont, des opérations de préparation de courte durée ne pouvant être effectuées le jour-même de la manifestation, elle est susceptible de générer une gêne pour le salarié ainsi contraint de bloquer sa journée ou demi-journée de travail pour effectuer moins de quatre heures de travail effectif.

Dans cette situation, il est convenu que :

1° Lorsque la durée de la préparation est inférieure à 4 heures, elle est a minima rémunérée et décomptée comme 4 heures de travail effectif.

2° En l'absence de stipulation contractuelle plus favorable, lorsque la préparation nécessite que le salarié réalise des opérations de logistique ou de manutention qui n'entrent pas dans les missions inhérentes à sa fonction, le temps dédié à la préparation est rémunéré sur la base du salaire minimal applicable aux CDD d'usage pour la catégorie du salarié, indépendamment du salaire de référence de base mentionné dans le contrat de travail.

3° La durée prévisionnelle de la préparation et les modalités de rémunération de celle-ci sont mentionnées explicitement dans le contrat de travail.

2.5 - Travail du dimanche

A défaut d'accord ou d'usage plus favorable, les heures de travail effectuées le dimanche dans le champ du spectacle vivant ne font pas l'objet d'une majoration spécifique.

TITRE 3
Indemnisation des jours fériés

Les salariés travaillant les 1er mai, 25 décembre et 1er janvier, quelle que soit la nature de leur contrat, bénéficient d'une majoration de 100% du salaire de base de leurs heures travaillées.

TITRE 4
Financement du paritarisme

En complément de l'article 3.9 de la Convention Collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, la participation au financement des institutions représentatives par les entreprises relevant du champ du présent accord, est assurée par une contribution complémentaire de 0,045% de la masse salariale, répartie entre les seules organisations patronales.

TITRE 5
Rémunération des salariés engagés en CDD d'usage

5.1 - Conventions de rémunération

Sous réserve du respect du Titre V de la Convention collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Evénement, il est possible de convenir, dans le contrat de travail, d'une durée de travail quotidienne supérieure à 8 heures.
Dans ce cas, le contrat de travail doit mentionner l'existence d'une convention de rémunération et indiquer le barème de rémunération correspondant à la durée de travail prévue, incluant le cas échéant les majorations définies aux Titres 2 et 3 du présent accord et à l'article 5.11.1 de la Convention collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Evénement.

On trouvera, à l'article 5.3, plusieurs exemples de barèmes. Dans tous les cas, ces dispositions ne sauraient être défavorables au salarié. Elles ne dispensent pas l'employeur de la prise en compte de toutes les heures effectivement travaillées et résultent de la stricte application des différentes majorations prévues par les textes précités.

L'employeur ne peut en aucun cas s'exonérer du paiement de l'ensemble des heures travaillées. Lorsque des heures sont effectuées au-delà de la durée fixée au contrat, le salarié à droit à leur paiement, majoré le cas échéant. Lorsque le salarié remplit les obligations de son contrat dans une durée inférieure à celle prévue au contrat, le barème fixé dans le cadre de la convention de rémunération lui reste dû, sans diminution.

Il est rappelé que seules les heures effectives de travail sont prises en compte pour le calcul des plafonds journaliers et hebdomadaires et que celles-ci font l'objet d'une comptabilisation formalisée par l'employeur.

La durée de travail et le barème de rémunération correspondant sont des clauses explicites et obligatoires du contrat de travail.

La mise en œuvre des dispositions du présent article ne prive pas le salarié de sa contrepartie obligatoire en repos conformément aux dispositions légales en vigueur.

5.2 - Grille des salaires minima bruts pour les salariés sous CDD d'usage

La rémunération des salariés engagés en CDD d'usage fait l'objet d'une majoration de 4% des salaires horaires de référence égaux à 1/151,67ème des salaires mensuels minima définis au Titre VII de la Convention Collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

(Tous montants exprimés en euros bruts, à jour au 1er janvier 2024)

Niveau	Catégorie	Salaire horaire min. Hors majoration CDDU	Salaire horaire min. Avec majoration CDDU	Salaire min. journalier Journée 8h en CDDU
1	Ouvriers, Employés	11.65 €	12.12 €	96.96 €
2	Ouvriers, Employés, Assistants	11.65 €	12.21 €	97.68 €
3	Techniciens	12.78 €	13.30 €	106.40 €
4	Techniciens supérieurs	14.29 €	14.88 €	119.04 €
5	Techniciens supérieurs	15.64 €	16.27 €	130.16 €
6	Cadres	16.38 €	17.10 €	136.80 €
7	Cadres	17.53 €	18.25 €	146.00 €
8	Cadres	18.98 €	19.75 €	158.00 €
9	Cadres	20.45 €	21.27 €	170.16 €
10	Cadres Dirigeants	21.83 €	22.71 €	181.68 €

5.3 – Exemples de barèmes applicables dans le cadre d'une convention de rémunération

(Tous montants exprimés en euros bruts, à jour au 1er janvier 2024)

Niveau	**6 heures** 3h jour + 3h nuit *Salaire horaire min. x6,75*	**12 heures** Jour uniquement *Salaire horaire min. x12*	**12 heures** 8h jour + 4h nuit *Salaire horaire min. x13*	**12 heures** 6h jour + 6h nuit *Salaire horaire min. x13,5*	**15 heures** 9h jour + 6h nuit *Salaire horaire min. x18*
	Rémunération minimale brute à verser aux salariés en CDDU				
1	81.81 €	145.44 €	157.56 €	163.62 €	218.16 €
2	82.42 €	146.52 €	158.73 €	164.84 €	219.78 €
3	89.78 €	159.60 €	172.90 €	179.55 €	239.40 €
4	100.44 €	178.56 €	193.44 €	200.88 €	267.84 €
5	109.83 €	195.24 €	211.51 €	219.65 €	292.86 €
6	115.43 €	205.20 €	222.30 €	230.85 €	307.80 €
7	123.19 €	219.00 €	237.25 €	246.38 €	328.50 €
8	133.32 €	237.00 €	256.75 €	266.63 €	355.50 €
9	143.58 €	255.24 €	276.51 €	287.15 €	382.86 €
10	153.30 €	272.52 €	295.23 €	306.59 €	408.78 €

TITRE 6
Entrée en vigueur, durée, révision et interprétation

L'entrée en vigueur, la durée, la dénonciation, la révision et l'interprétation du présent accord se font dans les conditions prévues par le titre X de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

Néanmoins, lorsque la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi se réunit pour exercer sa mission d'interprétation et de conciliation dans le cadre du présent accord, sa composition tient compte des seuls signataires du présent accord.

TITRE 7
Articulation des niveaux de négociation

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions du présent accord ou de ses avenants et annexes prévoyant expressément une possibilité de dérogation par voie d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, il ne sera pas possible de déroger au texte du présent accord et de ses avenants et annexes. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés.