





Nouvelle convention collective

Durée du travail, jours fériés & congés



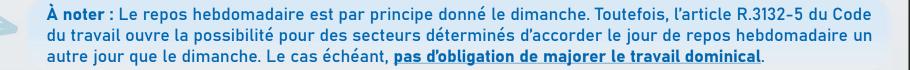
> DES RÈGLES GÉNÉRALES ET DES EXCEPTIONS

La convention prévoit 2 types de règles

- → Des **règles générales** en matière de durée du travail : elles s'appliquent par principe à tous les salariés et en toute circonstance.
- → Des règles dérogatoires qui peuvent être activées, sous condition et moyennant certaines contreparties, pour faire face à des situations exceptionnelles telles que :
 - ✓ Evénement imprévisible qui rend nécessaire une prolongation de la période de travail (ex : Une difficulté technique ou un rappel d'artiste)
 - ✓ Amplitudes très fortes de travail sur des périodes ciblées sans possibilité
 de remplacer le salarié pendant la prise de repos (ex : Fashion Week)

> RÈGLES GÉNÉRALES

Durée	Agences de mannequins	Autres secteurs						
Durée maximale de travail QUOTIDIENNE	10 heur	es /jour						
Durée maximale de travail HEBDOMADAIRE	48 heures /semaine 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives 48 heures /semaine 44 heures en moyenne sur 12 semaines							
Durée minimale de repos QUOTIDIEN	11 heures /jour							
Durée minimale de repos HEBDOMADAIRE	24 heures /semaine (en plus du repos quotidien)							



> RÈGLES GÉNÉRALES

Travail dominical autorisé par le Code du travail

Spectacles

Foires, salons, congrès, colloques, séminaires

Centres culturels, sportifs et créatifs

Espaces d'exposition ou de présentation sans vente au public

- → L'autorisation est de droit lorsque l'entreprise exerce l'une de ces activités à titre principal
- → L'accord du salarié est nécessaire lorsque l'entreprise exerce l'une de ces activités à titre accessoire
- → Le travail dominical n'est autorisé que pour les salariés dont la présence est nécessaire (ex : les commerciaux ne sont pas concernés)

En dehors de cette dérogation règlementaire, il est possible de solliciter une **autorisation préfectorale annuelle** de travail dominical en démontrant qu'il s'agit d'une nécessité liée à l'activité de l'entreprise

Conditions pour activer les dérogations

- Le salarié doit exercer une fonction éligible
 - → Seules certaines fonctions (liées à l'exploitation) peuvent faire l'objet d'une activation des dérogations.
 - → Les fonctions éligibles sont identifiées dans les annexes sectorielles.
- La poursuite de l'activité du salarié doit être indispensable
 - → Les dérogations ne peuvent pas être activées si le salarié peut être remplacé par un autre salarié, par exemple.
- Les dérogations doivent rester exceptionnelles
 - → Limite de 2 fois par semaine civile et 3 fois par période glissante de 7 jours

Si ces conditions ne sont pas remplies, des dérogations sur autorisation administrative sont toujours possibles selon les cas. À noter: Les grilles de fonctions dans les annexes sectorielles contiennent une colonne « éligibilité article 5.5 ». L'éligibilité est acquise indépendamment du type de contrat (CDI, CDD, etc.)

Synthèse des dérogations possibles

Thème	Dérogation			
Durée maximale de travail QUOTIDIENNE	12 heures /jour			
Amplitude maximale de travail QUOTIDIENNE	15 heures /jour considérées comme 12h de travail effectif 9 heures /jour			
Durée minimale de repos QUOTIDIEN				
Astreintes	Possibilité de mettre en place une astreinte			

À noter: L'amplitude de travail comprend les périodes de travail effectif ainsi que les périodes d'interruption du travail (pauses, repas, etc.).

Focus sur la dérogation au repos minimal quotidien

- → Le salarié qui n'a pas pu bénéficier d'un repos de 11 heures consécutives en raison de l'activation de la dérogation bénéficie d'une récupération
- → Tout heure déduite des 11 heures de repos quotidien de principe doit être accordée après la période d'activation de la dérogation

À noter : Il s'agit donc d'une prise différée d'une partie du repos quotidien obligatoire

Focus sur l'amplitude quotidienne maximale de 15h

- → Les 15 heures d'amplitude sont traitées de la manière suivante
 - ✓ 12h rémunérées au titre du travail effectif
 - ✓ Toute heure au-delà de 12h = "temps de disponibilité" → n'est pas du travail effectif mais fait l'objet d'une contrepartie
- → Contreparties possibles pour le temps de disponibilité

SOIT Indemnisation à hauteur de 150% du taux horaire contractuel avec mention spécifique sur le bulletin de paie SOIT Repos équivalent à 150% des heures accomplies au-delà de 12h

Focus sur l'amplitude quotidienne maximale de 15h

Changement CC n°2717

- → Garanties pour le salarié lorsque l'employeur active l'amplitude de 15h
 - Une amplitude moyenne maximale hebdomadaire
 - → Le cumul temps de travail effectif + temps de disponibilité ne peut dépasser 48h /semaine sur 12 semaines et 44h /semaine sur 16 semaines en moyenne

À noter: La limite de 44h /semaine en moyenne sur 16 semaines est portée à 46h pour les agences de mannequins

- L'employeur doit se soucier de l'« après travail »
 - → L'employeur doit proposer un hébergement au salarié ou, à défaut, d'organiser son trajet de retour
- L'employeur doit tenir compte de l'impact du temps de trajet

 → Un temps de trajet élevé peut générer de la fatigue pour le salarié. Aussi,

Un temps de trajet élevé peut générer de la fatigue pour le salarié. Aussi, lorsqu'un trajet doit être effectué le même jour, le temps de trajet excédant 3h est déduit de l'amplitude de 15h (sauf si l'employeur n'a pas été informé)

À noter : Il peut donc être préférable de réaliser les longs trajets la veille en prévoyant un hébergement

Focus sur le recours à l'astreinte

Changement CC n°2717

Nature de l'astreinte	Lorsque l'astreinte n'est pas activée, la journée d'astreinte n'est pas considérée comme du travail effectif. Lorsque l'astreinte est activée, le temps de trajet et d'intervention est intégralement rémunéré.				
Planning des astreintes	Doit être communiqué aux salariés concernés au moins 1 semaine à l'avance (sauf circonstances exceptionnelles)				
	- Indemnité : 25% du salaire brut par jour d'astreinte.				
	Ou si accord avec le salarié :				
Compensation des astreintes	- Repos compensatoire : 1 demi-journée pour 2 jours d'astreinte ou 1 jour pour 4 jours. Repos à prendre sous 6 mois				
	En plus de la rémunération due au titre du travail effectif réalisé en cas d'activation de l'astreinte.				

À noter: Est en situation d'astreinte le salarié qui 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.

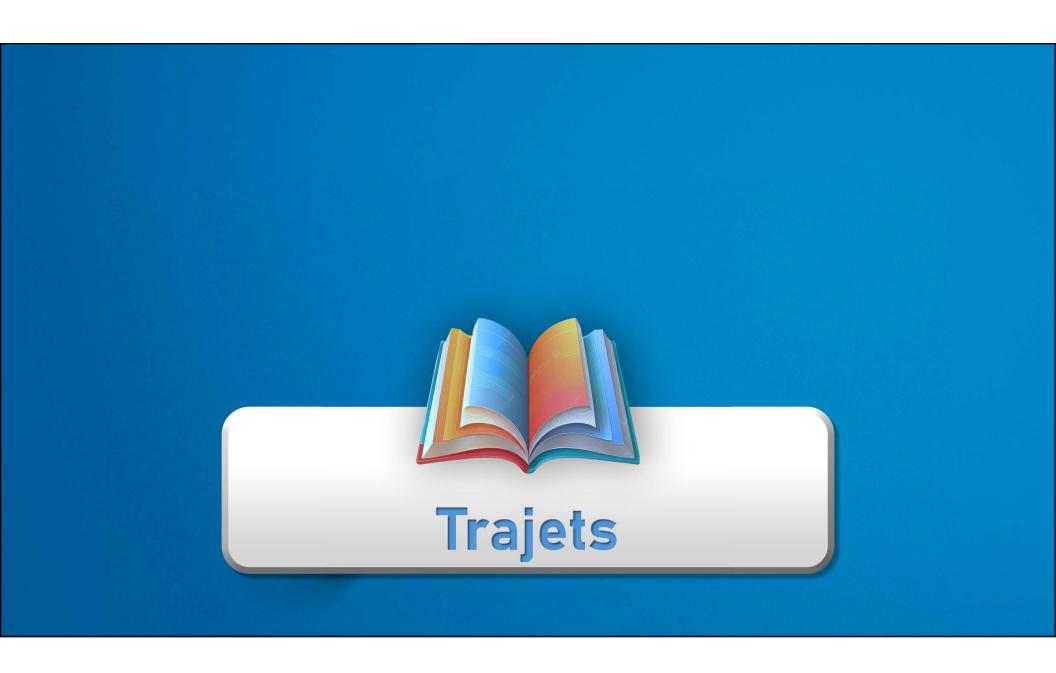
À noter: Si vous avez un accord d'entreprise applicable mettant un dispositif spécifique d'astreinte, cet accord prévaut sur la convention collective.

> RÈGLE SPÉCIALE : AGENCES DE MANNEQUINS

Repos obligatoire après les manifestations internationales

- → Obligation de faire bénéficier d'une période de repos (**2 jours minimum**) aux salariés permanents qui ont connu un surcroît d'activité du fait de leur participation directe à une manifestation internationale (Fashion Week, Festival, etc.).
- → Le repos est octroyé dès que cesse le surcroît d'activité lié à la manifestation.

À noter: La nature du repos n'importe pas. Il peut s'agir de congés payés, de JRTT, de jours de repos « forfait jours », d'un repos hebdomadaire supplémentaire exceptionnel... À noter: Le surcroît d'activité peut résulter de la participation (à la demande de <u>l'agence</u>) à des événements annexes à la manifestation (exemple : soirées).



> TEMPS DE TRAJET & DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

Typologie des trajets







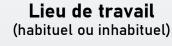




Temps de trajet

- → N'est pas du temps de travail effectif
- → Fait l'objet d'une contrepartie s'il excède une certaine durée et qu'il est réalisé en dehors des horaires contractuels de travail









Lieu de travail (habituel ou inhabituel)



Temps de déplacement professionnel

- → Est du temps de travail effectif
- → Est rémunéré au taux horaire contractuel

Trajets hébergement → travail

Cas n°1 : Trajet vers / depuis le lieu de travail habituel

 Déplacement d'un salarié permanent de son domicile jusqu'aux locaux de l'établissement dans lequel il travaille quotidiennement.

→ Ne fait jamais l'objet d'une contrepartie

À noter: Le lieu habituel de travail est le lieu désigné dans le contrat de travail. Le fait de faire du télétravail ne modifie pas le lieu habituel de travail.

Trajets hébergement → travail

Changement CC n°2717

Cas n°2 : Trajet vers / depuis un lieu de travail inhabituel

- Déplacement d'un technicien permanent ou intermittent de son domicile au lieu de prestation
- Déplacement d'un booker ou d'un scout de son domicile au lieu du défilé

À noter: La convention assimile les déplacements réalisés dans le cadre des tournées à ce type de trajets. Par exemple : les déplacements en tourbus d'une ville de représentation à une autre par une équipe en tournée.

Contrepartie obligatoire si... (cumulatif)

-) → L
 - → Le trajet est effectué en dehors des horaires rémunérés
- 2
- → Le temps cumulé de trajets non rémunérés sur une même journée excède 3h

Trajets hébergement → travail

Changement CC n°2717

Cas n°2 : Trajet vers / depuis un lieu de travail inhabituel

Option 1: contrepartie en repos

→ Toute heure de trajet excédant le seuil de 3h est intégralement récupérée sous forme de repos

Option 2 : contrepartie en indemnité

→ Toute heure de trajet excédant le seuil de 3h est indemnisée sur la base du salaire minimal horaire applicable à la catégorie du salarié

À noter: Le droit à contrepartie est limité à 8 heures par jour. Si les temps de trajet cumulés réalisés sur une même journée dépassent 11h, la contrepartie restera plafonnée à 8h.

Le temps de trajet qui fait l'objet d'une contrepartie est par ailleurs déduit de l'amplitude maximale quotidienne de travail autorisée (15h) si l'employeur organise le trajet ou s'il a été informé du temps de trajet

Trajets travail -> travail : déplacements professionnels

- Déplacement d'un salarié des locaux de l'entreprise vers le lieu de prestation
- Déplacement d'un salarié d'un lieu de prestation à un autre

- → Considéré comme du temps de travail effectif
- → Intégralement rémunéré et pris en compte pour
 - 1- Le calcul des heures supplémentaires
 - 2- Le respect des durées maximales de travail

À noter: Lorsqu'un salarié ne fait que passer par les locaux de l'entreprise, par convenance personnelle (ex: covoiturage ou souhait d'être transporté par un véhicule d'entreprise) sans y être contraint, avant de continuer sa route jusqu'à sa destination de déplacement, il reste dans le cadre d'un trajet domicile – travail.

Calcul de la durée des trajets



Cas 1: Trajet en transports publics

- → Prise en compte des heures de départ et d'arrivée indiquées sur les titres de transport
- → Ajout d'une heure en plus pour tenir compte des temps d'approche



Cas 2 : Trajet en véhicule

- → Calcul sur la base du temps de trajet théorique pour atteindre la destination dans des conditions normales de trafic
- → SAUF si le salarié apporte des éléments permettant de justifier un temps de trajet supérieur

> TRAVAIL HORS DES LOCAUX : REPAS, HÉBERGEMENT



- Indemnité forfaitaire de **9,90 € minimum** lorsque le salarié prend un repas sur un lieu de prestation / déplacement professionnel
- Non due si le salarié bénéficie déjà d'un mode de prise en charge (exemple : catering ou remboursement intégral des frais sur justificatif)



- L'employeur doit proposer un hébergement si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :
 - 1. s'il a fait usage de l'amplitude de travail de 15 heures
 - 2. s'il n'organise pas le trajet de retour du salarié
 - 3. si le salarié travaille à plus **50km** de son domicile <u>ou</u> si le trajet de retour n'est pas faisable malgré la faible distance
- Prise en charge possible par paiement direct, remboursement sur justificatif, ou indemnité forfaitaire selon les plafonds.

Changement CC n°2717

> RÈGLES SPÉCIALES : AGENCES DE MANNEQUINS

Garanties renforcées lors des déplacements internationaux

→ Obligation de prise en charge des frais de visa, de transport, d'hébergement et de repas (paiement direct, remboursement au réel sur justificatif ou remboursement forfaitaire au niveau du plafond URSSAF applicable)

À noter : Lorsque le remboursement se fait au réel sur justificatif, les montants ne doivent pas excéder ceux prévus par la politique de remboursement de l'agence ou un plafond prédéterminé <u>avant le départ</u>

→ Le salarié doit être hébergé dans des conditions satisfaisantes et dans un lieu garantissant des temps de déplacement raisonnables. Le temps de déplacement du lieu d'hébergement au lieu de prestation est traité comme un trajet domicile-travail inhabituel.



> ACCOMPLISSEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Délai de prévenance	48h Sauf en cas d'imprévu entrainant l'impossibilité d'achever le travail sans dépasser la durée légale de travail
Contingent annuel	230h Au-delà : accord écrit du salarié avec compensation obligatoire en repos après avis du CSE s'il existe
Décompte	Sauf mise en place de dispositifs spécifiques, le nombre d'heures supplémentaires est calculé semaine par semaine

> CONTREPARTIE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Les heures supplémentaires font par principe l'objet d'une rémunération majorée (25% à 50%)
- Si le salarié est d'accord, l'employeur peut **remplacer tout ou partie du paiement majoré** de l'heure supplémentaire par un repos compensateur.

Heure supplémentaire	Paiement intégral de l'heure majorée	Repos compensateur intégral	Repos compensateur pour l'heure de travail	Repos compensateur pour la majoration
De la 36 º à la 43 º	1 25% du salaire horaire	1h15 de repos	1h de repos + 25% du salaire horaire	15m de repos + 100% du salaire horaire
A partir de la 44 e	150% du salaire horaire	1h30 de repos	1h de repos + 50% du salaire horaire	30 min de repos +100% du salaire horaire

Seulement avec **l'accord du salarié**, l'employeur peut opter pour l'une de ces trois modalités alternatives



> AUGMENTATION DE L'HORAIRE COLLECTIF

Passage collectif de 35h à 39h /semaine moyennant JRTT

- → L'employeur peut **augmenter l'horaire collectif au-delà de 35h** au niveau de l'entreprise ou d'un service, après consultation du CSE (si existant). Un **avenant** aux contrats des salariés concerné est nécessaire.
- → La convention collective met à disposition un dispositif facultatif « clé en main » avec un nombre forfaitaire de JRTT attribué aux salariés selon la durée hebdomadaire fixée (jusqu'à 39h / semaine)

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

Le nombre de JRTT est calculé en supposant que le salarié fait systématiquement le même nombre d'heures supplémentaires chaque semaine. La convention prévoit toutefois des modalités de recalcul des droits à JRTT en cas d'absence des salariés.

> AUGMENTATION DE L'HORAIRE COLLECTIF

- → JRTT acquis soit mensuellement, soit annuellement selon décision de l'employeur.
- → La moitié des JRTT est prise selon les périodes définies par l'employeur, l'autre moitié par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs sauf accord de l'employeur.
- → A défaut de CET, les JRTT doivent être pris avant le 31 décembre de l'année d'acquisition, sauf exception pour les jours laissés à l'initiative de l'employeur qui doivent être pris avant le 31 mars de l'année suivante.

> ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Décompter les heures supp. en fin d'année pour compenser les pics d'activité

Objectif	 ✓ Faire varier la durée du travail sur l'année pour compenser les périodes de forte/faible activité ✓ Décompte des heures supplémentaires en fin d'année : seuil de déclenchement à 1607 heures
Mise en place	 ✓ Possible au niveau de l'entreprise, d'un établissement ou d'un groupe de salariés ✓ Consultation du CSE obligatoire s'il existe ✓ Pas d'avenant obligatoire ✓ Non applicable aux salariés à temps partiel, aux intérimaires et aux contrats < 3 mois
Période de référence	✓ 1er janvier au 31 décembre, avec possibilité d'ajustement pour la première année.
Modalités de variation de la durée de travail	 ✓ Durée hebdomadaire variable : pas de plancher mais plafond à 46h/semaine (sauf urgence) ✓ Consultation annuelle du CSE s'il existe ✓ Les changements d'horaires doivent être communiqués aux salariés 1 semaine avant ✓ Horaires affichés dans l'entreprise et transmis à l'inspection du travail

Changement CC n°2717

Vigilance : les durées maximales de travail restent applicable, ce dispositif ne permet que d'aménager le mode de décompte des heures supplémentaires.

> FORFAIT EN HEURES : BASE HEBDOMADAIRE OU MENSUELLE

Contractualiser un nombre <u>d'heures</u> de travail forfaitaire sur la <u>semaine</u> ou le <u>mois</u>

Objectif	 SOIT passer un salarié individuellement à plus de 35h /semaine en incluant directement dans sa rémunération le paiement des heures supplémentaires SOIT permettre la fluctuation de l'activité d'un salarié d'une semaine à l'autre, en fixant une durée de travail mensuelle
Exclusion	CDDU
Mentions obligatoires	 Nombre total d'heures du forfait (ex : 39h /semaine ou 151,66h /mois). Rémunération mensuelle incluant les heures supplémentaires majorées.
Heures supplémentaires	 Au-delà du forfait, elles sont rémunérées en plus du salaire forfaitaire. Elles ouvrent droit à une contrepartie.

Contractualiser un nombre <u>d'heures</u> de travail forfaitaire sur l'<u>année</u>

Objectif	 Permettre la fluctuation de l'activité d'un salarié en fixant une durée de travail <u>annuelle en heures</u> incluant, le cas échéant, l'accomplissement d'heures supplémentaires.
Salariés éligibles	Salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
Mentions obligatoires	 Nombre total d'heures du forfait annuel, dans la limite de 1787h (ex : 1700h /an, avec 93h supplémentaires incluses) Rémunération mensuelle incluant les heures supplémentaires majorées.
Heures supplémentaires	 Décompte en fin d'année Les heures accomplies en dépassement du forfait ouvrent droit à une contrepartie (paiement majoré ou repos)

Mise en conformité à venir

Contractualiser un nombre de jours de travail forfaitaire sur l'année

Objectif	 Abandonner le décompte en heures de la durée du travail d'un salarié Ne plus être soumis aux heures supplémentaires et aux durées maximales de travail Seules les durées minimales de repos restent applicables
Salariés éligibles	• Salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
Mise en place	 Prévue dans le contrat initial ou par avenant. Nombre de jours travaillés à définir : par défaut 218/an, réduction possible
Rémunération	 Minimum 20 % au-dessus du salaire brut de base de la catégorie Jamais inférieure au minimum du niveau 4 majoré de 20 % Fixe, quelle que soit la répartition des jours travaillés
Jours supplémentaires	 Possibilité de dépasser le forfait (jusqu'à 235 jours max) en renonçant à des jours de repos Rémunération majorée d'au moins 10 % pour les jours travaillés au-delà de 218

À noter : Périodes de travail < 4h = 0,5 jour à décompter du forfait. Périodes de travail > 4h = 1 jour à décompter du forfait.

Bénéfice de jours de repos

Le salarié en forfait jours bénéficie de

- ✓ Congés payés, repos hebdomadaires et jours fériés légaux.
- ✓ Jours de repos supplémentaires, calculés en fonction du nombre de jours ouvrés fériés :

Nombre de jours ouvrés fériés dans l'année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Nombre de jours de repos +1 jour supplémentaire les années bissextiles.	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7

Réajustements :

- En cas d'arrivée ou départ en cours d'année, recalcul prorata temporis.
- Absences non assimilées à du travail effectif (ex : arrêt maladie) ightarrow réduction des jours de repos.

Prise des jours de repos

- Journées entières ou demi-journées sans impact sur la rémunération.
- À poser avant le 31 décembre, 5 jours consécutifs max (sauf accord employeur).
- Préavis de 2 semaines à informer l'employeur.
- Prise anticipée excessive : surplus déduit des droits futurs.

Renonciation aux jours de repos par le salarié en forfait jours

- Accord écrit de l'employeur pour renoncer à des jours de repos, en échange d'une rémunération majorée.
- Limite : 235 jours travaillés par an, congés payés inclus.
- Complément de salaire versé avant le 31 décembre, basé sur la valeur d'une journée de travail majorée.

Obligations de suivi de la charge de travail

1

Document de suivi obligatoire

- → Jours travaillés, jours fériés, congés, repos
- → Système auto-déclaratif autorisé
- → Conserver au moins 3 ans
- 2

Entretien annuel obligatoire

- → Organisation, charge et amplitudes de travail
- → Équilibre vie pro/perso et droit à la déconnexion
- → Rémunération proportionnées aux contraintes de travail
- 3

Suivi régulier et alerte en cas de surcharge de travail

- → Proposition semestrielle d'échange sur la charge de travail (cet échange ne remplace pas l'entretien annuel) : le salarié peut refuser si pas de difficulté
- → Si le salarié émet une alerte sur sa charge de travail, des mesures adaptées doivent être prises immédiatement pour préserver sa santé.

Changement CC n°2717

Droit renforcé à la déconnexion

Changement CC n°2717



- Interdiction de sanctionner ou de traiter différemment un salarié en forfait jours au motif qu'il refuse les sollicitations pendant ses temps de repos.
- L'employeur doit rappeler (contrat ou document à part) que le matériel de communication à distance mis à disposition ne doit pas être utilisé pendant les périodes de repos.
- Possibilité pour l'employeur d'imposer des restrictions sur l'usage des outils de communication. Lorsque l'employeur constate un usage excessif, il prend les mesures qui s'imposent (ex : action de sensibilisation).

> SYNTHÈSE DES DISPOSITIFS : AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Horaire collectif 39h		Peut s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise ou à une partie Permet d' augmenter les amplitudes de travail Possibilité de choisir entre contrepartie en majoration ou en JRTT Facilité de calcul et de gestion des JRTT	•	Nécessite des avenants aux contrats Maintien d'un décompte hebdomadaire des heures supplémentaires Génère un nombre important de jours de repos (ou de majorations)
Annualisation	•	Peut s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise ou à une partie Ne nécessite pas d'avenant aux contrats Adaptation des plannings et horaires en fonction du rythme de l'activité Décompte des heures supp. en fin d'année Réduction du nombre d'heures supplémentaires par compensation Possibilité de ne faire travailler des salarié qu'une partie de l'année	•	Vigilance sur les surcharges de travail des salariés lors des pics d'activité Gestion complexe des périodes d'absence
Forfait heures hebdo		Possibilité d'inclure d'emblée des heures supplémentaires dans le temps de travail hebdomadaire et la rémunération contractuels		Dispositif individuel nécessitant un avenant Maintien d'un décompte hebdomadaire des heures supplémentaires
Forfait heures mensuel		Possibilité de faire varier les horaires de travail du salarié dans le mois Les heures supp. sont contractualisées et la rémunération les inclut		Dispositif individuel nécessitant un avenant Le nombre mensuel d'heures de travail (heures supplémentaires incluses) doit pouvoir être estimé
Forfait heures annuel		Possibilité de faire varier les horaires de travail du salarié dans l'année Les heures supp. sont contractualisées et la rémunération les inclut	•	Dispositif individuel nécessitant un avenant Le nombre annuel d'heures de travail (heures supplémentaires incluses) doit pouvoir être estimé Seuls sont éligibles les salariés qui assume l' entière responsabilité du temps passé sur leurs tâches
Forfait jours annuel	•	Décompte du temps de travail en journées / demi-journées Inapplicabilité des règles relatives aux heures supplémentaires et aux durées maximales de travail : application des durées minimales de repos uniquement Dépassement possible du forfait jusqu'à un max de 235 jours de travail		Dispositif individuel nécessitant un avenant Seuls sont éligibles les salariés qui assume l'entière responsabilité du temps passé sur leurs tâches Salaire minimal applicable majoré de 20% et jours de repos supp. Suivi renforcé de la charge de travail + Entretiens obligatoires Gestion complexe des congés payés



> TRAVAIL DE NUIT

	Activités concernées	Période prise en compte pour la qualification de travailleur de nuit	Période donnant lieu à majoration de 25% des heures de travail
•	Prestataires spectacle vivant et événement	De minuit à 7h	
•	Chapiteaux, tentes et structures (CTS)	De 21h à 6h	De minuit à 6h
•	Agences de mannequins Agences événementielles	De 22h à 7h	

> TRAVAIL DE NUIT

Changement CC n°2717

Travail de nuit « régulier » (garanties renforcées)

Qui est concerné ?	Travailleur de nuit régulier : \geq 3h de travail de nuit 2x/semaine ou \geq 325h/an
Conditions avant l'affectation	 Accord du salarié Examen médical obligatoire Vérification de l'existence d'un moyen de transport ou organisation du transport
Santé et suivi médical	 Suivi médical spécifique Information du médecin du travail en cas d'absence maladie Retour au travail de jour possible sur demande dès 55 ans ou pour raisons médicales
Limites horaires	 Par jour : 12h max (repos compensatoire au-delà de 8h) Par semaine : 44h/12 sem. Glissantes pour salariés indispensables à la prestation (40h pour les autres)
Temps de repos	30 min non rémunérées et non fractionnables toutes les 6h de travail
Avantages et compensations	 Repos : 2 jours toutes les 375h de travail de nuit (pas en demi-journée) Majoration : +25% pour heures entre minuit et 6h, cumulable avec d'autres indemnités



> JOURS FÉRIÉS

- La convention collective vous permet de faire travailler vos salariés pendant n'importe quel jour férié de l'année, y compris les 1^{er} mai.
- Seuls trois jours fériés donnent lieu à majoration de 100% des heures de travail :
 - ✓ 1^{er} janvier
 - ✓ 1er mai
 - √ 25 décembre

Les autres jours fériés peuvent être travaillés sans majoration spécifique.

> AUTORISATIONS D'ABSENCE : EVENEMENTS FAMILIAUX

Événement	Durée de l'autorisation d'absence (<i>en jours ouvrables</i>)
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Naissance ou adoption	3 jours
Décès du conjoint, du concubin, du partenaire de PACS	5 jours
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans Décès d'un enfant lui-même parent Décès d'une personne < 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours
Décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans et sans enfant	12 jours
Décès d'un parent ou d'un beau-parent	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès d'un petit enfant ou d'un grand parent	1 jour
Survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours
Déménagement de résidence principale (1 fois tous les 5 ans)	1 jour

Changement CC n°2717

La rémunération du salarié est **maintenue** pendant ces absences

> ABSENCES POUR ENFANT MALADE

Changement CC n°2717

Situation du salarié	Durée du congé	
Assume la charge d'1 ou 2 enfants de moins de 16 ans	3 jours fractionnables /an	
Assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans	E investmention making /ou	
Assume la charge d'au moins 1 enfant de moins de 3 ans	5 jours fractionnables /an	

Ce congé peut être complété en cas de besoin par des jours de repos.

Non rémunéré, bien que l'employeur puisse décider de maintenir la rémunération

> CONGÉS PAYÉS ANNUELS

La convention est conforme avec l'évolution récente du Code du travail sur la possibilité de report des congés pour les salariés en arrêt.

Changement CC n°2717



du 1^{er} juin au 31 mai

Définie par l'employeur a minima: du 1^{er} mai au 31 octobre

Les congés non pris **expirent à la fin de la période** par principe sauf :

1- si l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure d'exercer ce droit

2- si l'empêchement est dû à un arrêt maladie

Report de 15 mois pour les absences maladie

Le délai de report démarre à compter de l'information du salarié à son retour

> CONGE MATERNITE

Situation de la	Durée du congé prénatal		Durée du congé postnatal		Durée totale du congé	
salariée	Durée minimale	Durée maximale	Durée minimale	Durée maximale	Durée minimale	Durée maximale
Pas de situation particulière	Pas de durée minimale	6 semaines	6 semaines	10 semaines	8 semaines	16 semaines
La salariée attend au moins son 3° enfant		8 semaines		18 semaines		26 semaines
La salariée attend des jumeaux		12 semaines		22 semaines		34 semaines
La salariée attend au moins des triplés		24 semaines		22 semaines		46 semaines

La durée du congé correspond par principe à la durée maximale.

La salariée a la possibilité de renoncer volontairement à une partie de son droit à congé, sous réserve de respecter les durées minimales.

- Absences rémunérées de la salarié enceinte, pour tous les examens médicaux obligatoires.
- Proposition d'entretien avant et après le congé maternité.
- Examen médical obligatoire dans les 8 jours suivant la reprise de la salariée.
- Revalorisation à hauteur des augmentations moyennes qui ont été pratiquées pendant l'absence

> CONGE PATERNITE

Ordre	re Type de congé Durée du congé		Prise du congé	Situation du salarié	
1	Autorisation d'absence pour naissance ou adoption	3 jours ouvrés	Le congé peut débuter le jour- même ou le lendemain de la naissance.	Rémunération maintenue par l'employeur	
2	Première partie du congé paternité	4 jours calendaires	Prise obligatoire. Le congé débute le lendemain du dernier jour d'autorisation d'absence pour naissance ou adoption. Si le salarié y renonce, il débute, au choix, le jour ou le lendemain de la naissance de l'enfant.	Pas de maintien de la rémunération par l'employeur.	
3	Deuxième partie du congé paternité	21 jours calendaires 28 jours calendaires si naissances multiples	Le salarié peut y renoncer en tout ou en partie. S'il le prend, il doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance, en bloc ou en 2 périodes maximum, chacune d'au moins 5 jours.	Le salarié peut être indemnisé par la sécurité sociale.	

- Demande d'entretien possible après le congé maternité.
- Revalorisation à hauteur des augmentations moyennes qui ont été pratiquées pendant l'absence

> CONGE ADOPTION

Situation d'adoption	Durée du congé
Adoptions multiples	22 semaines
Adoption de 3 enfants ou plus	18 semaines
Autres cas	16 semaines

- ✓ **Début du congé** : arrivée de l'enfant au foyer, ou jusqu'à 7 jours avant cette date. Il peut être fractionné en 2 périodes d'au moins 25 jours (32 jours pour adoptions multiples).
- ✓ Cumulable avec l'autorisation d'absence pour adoption.

> SUITE DU PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT



DATE	HEURE	Thèmes
19/03/2025	9h30	Contrats, fonctions et salaires (Agences événementielles)
21/03/2025	9h30	Formation professionnelle (en présence de l'AFDAS, votre OPCO)
25/03/2025	14h30	Arrêts de travail, complémentaire santé et partage de la valeur (en présence d'AUDIENS)
31/03/2025	9h30	Nouveautés mannequins (Agences de mannequins)

À NOTER : Les liens de connexion vous seront envoyés lors de chaque invitation quelques jours en amont de la visio

> QUESTIONS - RÉPONSES









Merci pour votre attention