

Nouvelle convention collective

Contrats, Fonctions & Salaires

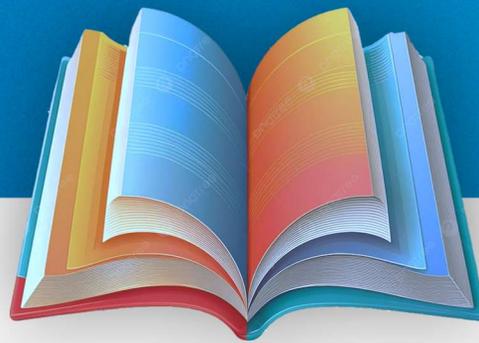
> **SUJETS TRAITÉS** POUR CET ACCOMPAGNEMENT

Contrats de travail

- ✓ CDI
- ✓ CDD « droit commun »
- ✓ CDD « d'usage »

Classifications et salaires minimaux

- ✓ Méthodologie de classification des salariés
- ✓ Fonctions repères
- ✓ Respect des salaires minimaux de branche



Contrats

> CONTRATS À DURÉE **INDÉTERMINÉE**

Mentions obligatoires

À NOTER : Ne concerne que les contrats conclus à compter de la mise en application de la nouvelle convention. Pas d'avenant obligatoire aux contrats en cours.

Valeur contractuelle	Valeur informative
Identité des parties	Lieu d'exécution du travail ou site de rattachement
Nature du contrat	Références de la convention collective + de l'annexe sectorielle
Fonction et classification	Références de la caisse de retraite complémentaire
Date de début du contrat (+ période d'essai si concerné)	Références de l'organisme de protection soc. complémentaire
Salaire	Existence d'un règlement intérieur (lorsqu'il y en a un)
Durée du travail et nombre de jours de congés payés	Port obligatoire des équipements de protection (facultatif)
Modalités de préavis	

RECOMMANDATIONS

- ✓ Vérifiez vos modèles de CDI
- ✓ Modifiez les mentions non conformes et ajoutez les mentions manquantes

> CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Période d'essai

À NOTER : Ne s'applique pas rétroactivement aux contrats conclus avant la mise en application de la convention.

Catégorie du salarié	Période initiale	Renouvellement	Total	Total c. trav. comparaison
1 ou 2	1 mois	1 mois	2 mois	4 mois
3, 4 ou 5	2 mois	2 mois	4 mois	6 mois
6 ou 7	3 mois	3 mois	6 mois	8 mois
8, 9 ou 10	4 mois	3 mois	7 mois	8 mois

} CADRES

Rappel : Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique : cela doit être prévu dans le contrat et faire l'objet d'un accord signé entre l'employeur et le salarié

RECOMMANDATIONS

- ✓ Vérifiez vos modèles de CDI
- ✓ Modifiez la durée des périodes d'essai selon dans les limites autorisées par la convention

> CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Préavis

À NOTER : S'applique aux licenciements notifiés à compter de la mise en application de la convention Peut s'appliquer aux démissions également (avenant nécessaire si un délai de préavis a été contractualisé)

Statut	Ancienneté	Age	Durée de préavis	Durée c. trav. comparaison
Non cadre	< 2 ans	< 50	1 mois	1 mois
		≥ 50 ans	2 mois	
	≥ 2 ans	< 50 ans	2 mois	2 mois
		≥ 50 ans	3 mois	
Cadre	Quelle que soit l'ancienneté	< 50 ans	3 mois	1 à 2 mois
		≥ 50 ans	4 mois	

RECOMMANDATIONS

- ✓ Vérifiez vos modèles de CDI
- ✓ Modifiez la durée du préavis mentionnée si nécessaire

> CONTRATS À DURÉE **INDÉTERMINÉE**

Indemnités de licenciement

À NOTER : S'applique aux licenciements notifiés après la mise en application de la convention



Tranche d'ancienneté révolue	Indemnité de licenciement <i>Par année d'ancienneté révolue</i>	Indemnités c. trav. comparaison
De la 1 ^{ère} à la 10 ^{ème} année	30% de mois de salaire	25%
A partir de la 11 ^{ème} année	50% de mois de salaire pour un motif économique 40% de mois de salaire pour tout autre motif	33%



> CONTRATS À DURÉE **INDÉTERMINÉE**

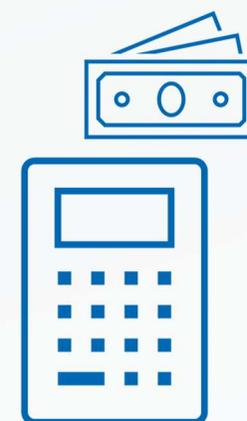
Indemnités de rupture conventionnelle



Alignement sur le Code du travail de l'indemnité de RC

- L'indemnité à verser dans le cadre d'une rupture conventionnelle n'est pas alignée sur l'indemnité de licenciement fixée par la **convention collective** mais sur l'indemnité de licenciement fixée par le **code du travail**

	Indemnité licenciement	Indemnité RC
De la 1 ^{ère} à la 10 ^e année d'ancienneté	30%	25%
A partir de la 11 ^e année d'ancienneté	40% <i>sauf motif éco : 50%</i>	33%

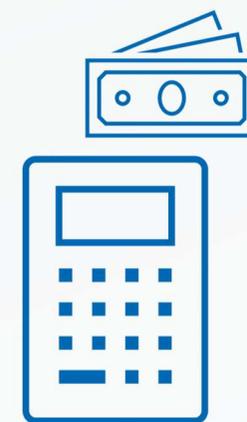


> CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Indemnités de départ à la retraite



Nombres d'années d'ancienneté du salarié	Indemnité de départ	Indemnités c. trav. Comparaison approx.
De 5 à 14 ans d'ancienneté	1 mois de salaire	0,5 mois de salaire
De 15 à 19 ans d'ancienneté	2 mois de salaire	1 mois de salaire
De 20 à 29 ans d'ancienneté	3 mois de salaire	1,5 mois de salaire
A partir de 30 ans d'ancienneté	4 mois de salaire	2 mois de salaire



> CONTRATS À DURÉE **INDÉTERMINÉE**

Clauses de non-concurrence

	Catégories 1 à 4	Catégories 5 à 10
Durée maximale de non-concurrence	18 mois	24 mois

	Durée ≤ 18 mois	Durée > 18 mois
Indemnité minimale de non-concurrence	25% du salaire mensuel brut	20% du salaire mensuel brut



Rappel : La clause de non-concurrence s'applique après la rupture du contrat, pour éviter que les salariés qui occupaient des fonctions stratégiques transmettent des informations ou son réseau à la concurrence.

Rappel : L'indemnité minimale de non-concurrence est versée mensuellement en contrepartie du respect effectif par le salarié de son obligation.

RECOMMANDATIONS

- ✓ Vérifiez vos modèles de CDI et adaptez vos clauses de non-concurrence si nécessaire
- ✓ Vérifiez vos CDI en cours : **faire un avenant si non conforme** ou si volonté d'augmenter la durée

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE DE DROIT COMMUN

- Les CDD dits « de droit commun » sont régis par les dispositions du **Code du travail**
- Toutefois, pour les thèmes suivants les règles prévues par la convention aux CDI s'applique aussi aux CDD :
 - ✓ **Période d'essai** (diapositive n°5)
 - ✓ **Clause de non-concurrence** (diapositive n°10)

Rappel : On entend par CDD « de droit commun » tous les CDD qui ne sont pas des CDD dits « d'usage » ni des CDD « à objet défini ».

→ Cela concerne les CDD « accroissement d'activité » ou « remplacement » par exemple.

RECOMMANDATIONS

- ✓ Vérifiez vos modèles de CDD et adaptez les clauses période d'essai et non-concurrence si nécessaire
- ✓ Vérifiez vos CDD en cours : **faire un avenant si clause de non-concurrence non conforme** ou si vous souhaitez en augmenter la durée

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Qu'est-ce que le CDD d'usage ?

- Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est le nom donné au CDD conclu pour un motif spécifique : pourvoir un **emploi qui est par nature temporaire**, un emploi éphémère, pour lequel il est d'usage courant de ne pas recourir au CDI.
- Eu égard à cette spécificité, le CDDU obéit à un régime juridique qui déroge, en grande partie, aux règles applicables aux autres types de CDD, notamment :
 - ✓ Pas de **durée maximale** ;
 - ✓ Pas de limite de **renouvellement** ;
 - ✓ Pas d'**indemnité** en fin de contrat ;
 - ✓ Pas de délai de **carence** entre deux contrats.
- Compte tenu de sa souplesse, le recours au CDDU est soumis à des conditions strictes afin d'éviter les abus.

À noter : Les partenaires sociaux ont identifié au sein de chaque secteur les fonctions susceptibles de correspondre à un emploi éphémère dans l'entreprise. Mais le caractère éphémère doit être apprécié au cas par cas.

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Les conditions de recours

- 1 Être titulaire du label social de branche**
 - Label attribué par la Commission nationale du label
 - Examen d'un dossier permettant de constater l'application effective de la convention collective et le respect d'un socle d'obligation sociales
- 2 Embaucher sur une fonction éligible**
 - Les fonctions ouvertes au recrutement en CDD d'usage sont clairement identifiés dans les grilles de classification (annexes sectorielles)
 - Sont notamment exclues les fonctions administratives et commerciales
- 3 Pourvoir un emploi effectivement temporaire**
 - Même si la fonction est éligible, l'employeur doit s'assurer que l'emploi pourvu en CDD d'usage est véritablement temporaire et non durable
Exemple : emploi lié uniquement aux besoins d'un événement donné
- 4 Respecter la durée minimale contractuelle**
 - Le recours au CDD d'usage est autorisé pour les contrats très courts mais le contrat doit couvrir au moins 4 heures de travail.



> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Liste exhaustive des fonctions éligibles pour les CTS

Chef de chantier CTS

Décorateur CTS

Assistant chargé d'affaires technique CTS

Chef d'équipe CTS

Chef électricien CTS

Electricien CTS

Assistant décorateur CTS

Monteur CTS

Assistant monteur CTS

À noter : Les heures travaillées en CDD d'usage auprès des CTS ne sont pas prises en compte au titre de l'assurance chômage des intermittents du spectacle.

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Les obligations spécifiques dans le cadre des collaborations fréquentes et prolongées

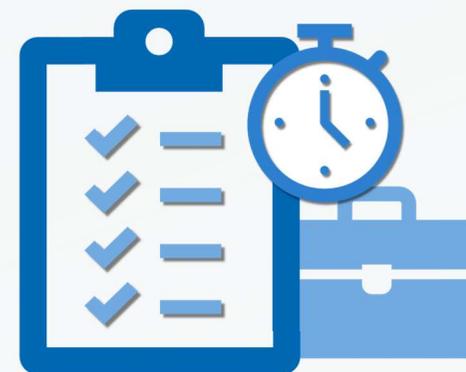
- **Proposition de CDI obligatoire** lorsque le salarié dépasse au cours de deux années consécutives **152 jours** et **1216h** de travail en CDDU /an.
- **Indemnisation des non-reconductions de contrats** lorsque le salarié a dépassé lors des trois dernières années **152 jours** et **1216h** de travail en CDDU /an et que l'employeur ne compte plus lui proposer de nouveaux contrats.

À noter : L'indemnité correspond à 20% de la rémunération mensuelle moyenne versée au salarié par année consécutive où les seuils sont dépassés

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Période d'essai

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



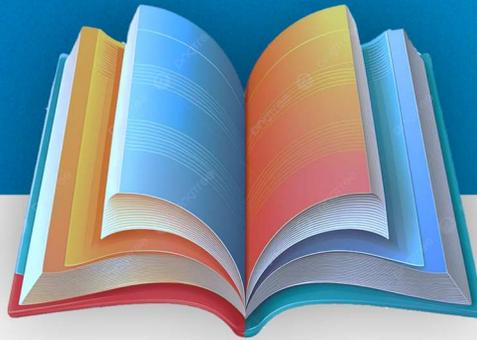
> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

L'intérêt du CDD d'usage pour votre entreprise

- **Souplesse contractuelle** : moins cher qu'un CDD de droit commun avec une durée et une fréquence contractuelle extrêmement flexibles
- **Sécurisation** : le CDD d'usage peut être une alternative sécurisée au travail indépendant, lequel est souvent utilisé dans un cadre qui déguise (volontairement ou non) une situation de salariat dissimulée, source de nombreux risques...
 - ✓ **Risque de requalification en CDI**
 - ✓ **Risque assurantiel**
 - ✓ **Risque pénal**

À noter : Un travailleur qui est encadré (reçoit des consignes et directives précises) est considéré juridiquement comme un salarié. En l'absence de contrat de travail : travail dissimulé.

À noter : En cas d'accident humain ou matériel, les assurances ne couvrent pas les réparations lorsqu'une situation est constitutive de travail dissimulé (qu'il y ait un caractère volontaire ou non).



Classifications

> CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Rappel des enjeux



→ Déterminer le **salaire minimal** applicable au salarié au regard de sa **fonction**



→ Mention obligatoire du **contrat de travail**
→ Mention obligatoire du **bulletin de salaire**

À noter : Pour les contrats en cours, il n'est pas nécessaire de procéder à un avenant pour positionner le salarié sur un niveau de classification. En revanche, les nouveaux contrats conclus devront mentionner le niveau de classification correspondant à la convention.

> CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Méthodologie

→ La convention met en place une classification avec une liste de **fonctions repères**

À noter : Les fonctions prévues par la convention collective ne sont **ni restrictives ni limitatives**. Il s'agit d'emplois repères (fonctions couramment retrouvées) pour faciliter la classification des salariés.



Si la fonction du salarié est listée

→ il doit être positionné au niveau correspondant



Si la fonction du salarié n'est pas listée

→ pas d'obligation de modifier l'intitulé de fonction du salarié
→ il doit être positionné sur le niveau de la fonction la plus proche au regard des définitions données

→ Les fonctions sont classées en **10 niveaux** selon les qualifications et responsabilités associées

- ✓ Niveaux 1 à 5 : **non-cadres**
- ✓ Niveaux 6 à 10 : **cadres**

À noter : Les niveaux associés à chaque fonction sont un minimum. Vous pouvez tout à fait prévoir qu'une fonction non-cadre dans la convention collective soit considérée comme cadre dans votre entreprise.

> CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Structuration

→ Les fonctions des salariés des CTS sont listées en deux parties

- ✓ **Fonctions supports** listées ans le tronc commun de la convention
- ✓ **Autres fonctions** listées dans l'annexe III spécifique aux CTS



À noter : Une fiche avec l'intégralité des fonctions et des salaires minimaux applicables aux seuls salariés des CTS vous sera transmise

> CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Exemples de fonctions supports

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires	1	1 801 €
Secrétaire	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des missions de secrétariat de manière autonome	3	2 007 €
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales	3	2 007 €
Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation	5	2 420 €
Chargée web et webmarketing	Pilote et anime la stratégie de communication en ligne sur le produit ou service de son entreprise	5	2 420 €
Assistant de direction	Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il/elle est directement attaché dans son travail. Assure différents travaux administratifs ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome	6	2 535 €
Responsable service spécialisé	Responsable d'un service administratif particulier dont il/elle assure l'organisation et la bonne marche	8	2 937 €

montants brut mensuel base 35h

> CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Exemples de fonctions spécifiques CTS

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal
Responsable technique CTS	Recense les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'un projet CTS et planifie leur mise en disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants	7	2 712 €
Chargé d'affaires technique CTS	Assure l'organisation du chantier avec l'ensemble des intervenants internes et externes, il supervise la bonne réalisation du chantier	6	2 535 €
Chef de chantier CTS	Coordonne sur le site de travail les techniciens affectés au projet lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	5	2 420 €
Décorateur CTS	En charge de la décoration des structures	5	2 420 €
Assistant responsable technique CTS	Assiste le responsable technique CTS dans ses fonctions	4	2 222 €
Assistant chargé d'affaires technique CTS	Assiste le chargé d'affaires technique dans ses fonctions	4	2 222 €
Chef d'équipe CTS	Coordonne et met en œuvre le montage de structures standards pour des chantiers sans complexité	4	2 222 €

montants brut mensuel base 35h



> CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Exemples de fonctions spécifiques CTS

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal
Chef électricien CTS	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet, et coordonne les équipes	4	2 222 €
Technicien bâcherie CTS	En charge des travaux d'entretien et de conception de bâches, vélums et travaux de décoration	4	2 222 €
Electricien CTS	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage	3	2 007 €
Chauffagiste CTS	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif de chauffage	3	2 007 €
Assistant décorateur CTS	Assiste le décorateur ou la décoratrice dans ses fonctions	2	1 851 €
Monteur CTS	En charge de la mise en œuvre et de l'exploitation des moyens techniques liés aux CTS	2	1 851 €
Assistant monteur CTS	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux CTS	1	1 801 €
Préparateur dépôt CTS	Réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des matériels. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires	1	1 801 €
Agent de propreté / Laveur CTS	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien des CTS	1	1 801 €

montants brut mensuel base 35h



> SALAIRES MINIMAUX

Respect des salaires minimaux

→ Après avoir positionné votre salarié au niveau de classification correspondant à sa fonction, vous devez vous assurer que le salaire mensuel brut qu'il perçoit est conforme.



Sont pris en compte

- Le salaire de base (hors majorations)
- Les avantages en nature
- Les primes versées en contrepartie du travail effectif du salarié (performance, objectifs...)



Ne sont pas pris en compte

- Les majorations (heures supp., travail de nuit, etc.)
- Les remboursements de frais
- Les primes d'assiduité, d'ancienneté, de pénibilité, etc.
- Les primes fonction de la performance de l'entreprise

> SALAIRES MINIMAUX

Cas où le salaire minimal applicable est adapté

À noter : Il ne s'agit pas d'une majoration du salaire réel.



Ancienneté

- ✓ 3 ans : salaire minimal applicable majoré de **3%**
- ✓ 8 ans : salaire minimal applicable majoré de **8%**



Forfait jours

- ✓ Salaire minimal applicable majoré de **20%**



CDD d'usage

- ✓ Salaire minimal exprimé sur une base horaire
- ✓ Salaire minimal applicable majoré de **4%**

À noter : Pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté débute au 1^{er} avril 2025

> SALAIRES MINIMAUX

Des salaires minimaux renégociés annuellement

- Les branches ont l'obligation de **renégocier tous les ans** les salaires minimaux de la convention collective afin de tenir compte notamment :
 - ✓ De l'évolution du SMIC
 - ✓ De l'augmentation du coût de la vie

- Les salaires minimaux prévus dans la convention collective seront donc amenés à **évoluer** au gré des négociations salariales annuelles.

À noter : Vous serez systématiquement informés des évolutions à venir de la convention collective, y compris dans le cadre des négociations salariales de branche.

> SUITE DU **PROGRAMME** D'ACCOMPAGNEMENT

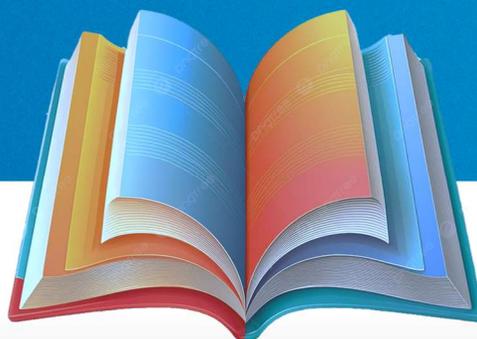


DATE	HEURE	THÈMES
17/03/2025	9h30	Temps de travail, jours fériés, congés
21/03/2025	9h30	Formation professionnelle (en présence de l'AFDAS, votre OPCO)
25/03/2025	14h30	Sécurité, arrêts de travail, complémentaire santé, partage de la valeur (en présence d'AUDIENS)

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