

Nouvelle convention collective

Contrats, Fonctions & Salaires

> UNE ENTRÉE EN VIGUEUR IMMINENTE

La nouvelle convention est signée mais n'est pas encore en vigueur

Elle entrera en vigueur après son extension par le ministère du travail



Négociation

Signature

Examen
d'extension

Entrée en
vigueur

EN COURS

IMMINENT

1^{er} avril 2025

À NOTER : Le ministère a annoncé l'extension à venir du texte très tardivement, empêchant les organisations professionnelles de débuter leur accompagnement plus tôt

- Le ministère du travail a **vérifié le contenu** de la convention
- Il s'apprête à la **rendre obligatoire** pour toutes les entreprises appartenant à l'un des secteurs couverts

> PRÉPAREZ LA **TRANSITION**

1



Information du personnel

- Consultez les représentants du personnel
- Notifiez l'ensemble du personnel

**Tous
concernés**

2



Fonctions et salaires

- Positionnez vos salariés dans les grilles de classification
- Assurez-vous du respect des salaires minimaux

Entrants uniquement

3



Complémentaire santé et prévoyance

- Votre contrat actuel respecte-t-il le socle de garanties ?
- Renégociez votre contrat ou changez d'assureur

**Tous
concernés**

4



Pratiques contractuelles

- Périodes d'essai, préavis, indemnités de rupture...
- Vérifiez la compatibilité de vos pratiques avec le texte
- Modifiez vos modèles de contrat

Entrants uniquement



> PRÉPAREZ LA **TRANSITION**

5



Durées et conditions de travail

- Trajets, amplitudes de travail, forfaits, repas...
- Vérifiez la compatibilité de vos usages avec le texte

**Tous
concernés**

6



Formation professionnelle

- Votre OPCO sera l'AFDAS pour financer vos projets
- Vérifiez si un changement d'OPCO aura lieu
- Vérifiez l'impact futur sur votre enveloppe de financement

Entrants uniquement

Entrée en vigueur de la convention dans l'entreprise : 1^{er} avril

7



Déclarations sociales

IMPORTANT

- Déclarez tous vos salariés sous l'indice de convention n°**3252**
- Vérifiez la conformité du paramétrage de vos cotisations

**Tous
concernés**

8

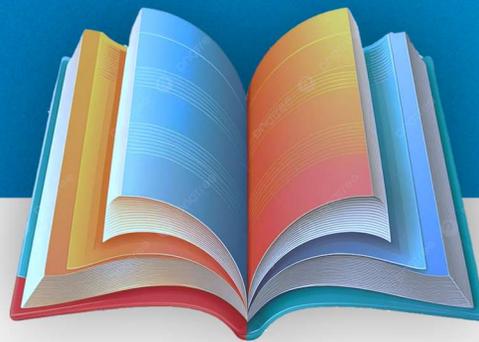


Bulletins de salaire

IMPORTANT

- Mentionnez les références de la nouvelle convention
- Mentionnez le bon niveau de classification de vos salariés

**Tous
concernés**



Contrats

> CONTRATS À DURÉE **INDÉTERMINÉE**

Mentions obligatoires

À NOTER : La convention fait désormais la distinction entre les mentions à valeur contractuelle (opposables) et les mentions à simple valeur informative.

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 (notamment : ajoutez une référence à l'annexe II)

> CONTRATS À DURÉE **INDÉTERMINÉE**

Période d'essai

À NOTER : Ne s'applique pas rétroactivement aux contrats conclus avant le 1^{er} avril 2025



- **Augmentation de la durée maximale de la période d'essai** pour les fonctions de niveau 3 à 5.

Gestionnaire admin., Chargé de planning, Attaché commercial, Chargé de projet..

Ancienne CC	Nouvelle CC
1 mois renouvelable pour 1 mois supp.	2 mois renouvelables pour 2 mois supp.

> CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Période d'essai

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	

} 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**

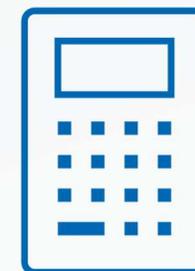
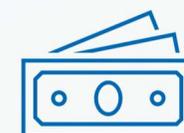
Indemnités de licenciement

À NOTER : S'applique aux licenciements notifiés après le 1^{er} avril 2025

Diminution du montant de l'indemnité de licenciement



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**

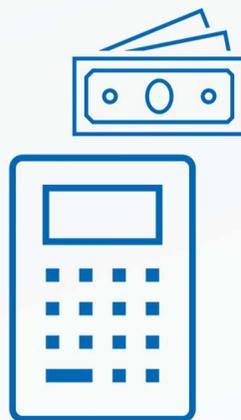
Indemnités de rupture conventionnelle



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%



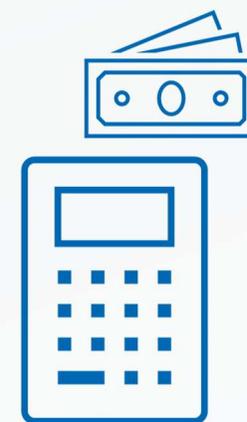
> CONTRATS À DURÉE **INDÉTERMINÉE**

Indemnité de départ à la retraite



Diminution du montant de l'indemnité minimale

Nombres d'années d'ancienneté du salarié	Indemnité de départ
De 5 à 14 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
De 15 à 19 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
De 20 à 29 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
A partir de 30 ans d'ancienneté	4 mois de salaire



> CONTRATS À DURÉE **INDÉTERMINÉE**

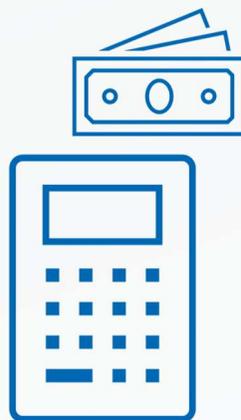
Indemnité de départ à la retraite



	Ancienne CC	Nouvelle CC	Code du travail
5 ans d'ancienneté	1 mois de salaire	1 mois de salaire	0,5 mois de salaire
15 ans d'ancienneté	3 mois de salaire	2 mois de salaire	1 mois de salaire
25 ans d'ancienneté	5 mois de salaire	3 mois de salaire	1,5 mois de salaire
35 ans d'ancienneté	7 mois de salaire	4 mois de salaire	2 mois de salaire

Exemples d'ancienneté du salarié


Les indemnités de la nouvelle CC ne s'appliquent qu'aux salariés embauchés après son entrée en vigueur



> 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 

Chargé de projet, Assistant de direction, Technico-commercial, Chargé d'affaires, Chef de projets, Responsable de service...

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

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



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.

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Ouverture du recours au CDD d'usage à de nouveaux secteurs

- ✓ Drones
- ✓ Eco-régie
- ✓ Festivals de cinéma

Prise en compte des heures de travail au régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle

- ✓ Catering
- ✓ Chapiteaux, tentes et structures
- ✓ Agences événementielles

Prise en compte des heures de travail au régime général de l'assurance chômage uniquement

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Des conditions de recours quasiment inchangées

- 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



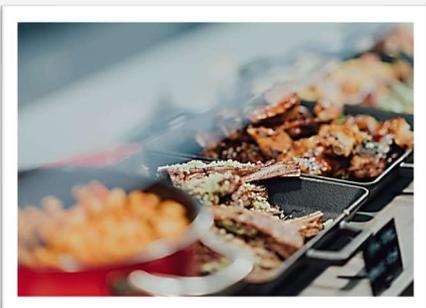
Fonction éligible « éco-régie »

Éco-régisseur

Fonctions éligibles « drones »

Télépilote

Technicien observateur drones



Fonctions éligibles « catering »

Responsable catering

Préparateur catering

Assistant catering

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Précision de l'obligation de proposition de CDI

- **Proposition de CDI obligatoire** lorsque le salarié dépasse au cours de **deux années consécutives** les seuils cumulatifs suivants :
 - ✓ **152 jours** de travail en CDDU sur l'année
 - ✓ **1216 heures** de travail en CDDU sur l'année

- **Modalités de procédure précisées :**
 - ✓ Proposition à transmettre dans les deux mois suivant le dépassement des seuils
 - ✓ La rémunération proposée ne peut être inférieure à la moyenne du poste chez les permanents
 - ✓ Délai d'expiration de 15 jours de l'offre de CDI
 - ✓ Absence de réponse vaut refus et impossibilité de demander une nouvelle proposition

- **Contrôle renforcé de la Commission nationale du label :**
 - ✓ La commission contrôle le respect de cette obligation et la sincérité de la proposition

> CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

Nouvelles conditions et précisions sur l'indemnisation des non-reconductions de contrats

→ **Indemnisation des non reconductions de contrats** lorsque le salarié dépasse au cours de **trois années consécutives** les seuils cumulatifs suivants :

- ✓ **152 jours** de travail en CDDU sur l'année
- ✓ **1216 heures** de travail en CDDU sur l'année

À noter : La non-reconduction correspond à la volonté de l'employeur de ne plus proposer de CDDU au salarié qui remplit ces seuils.

→ **Modalités de procédure précisées :**

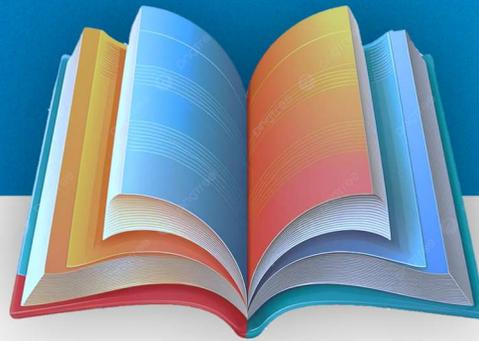
- ✓ Information du salarié au moins 1 mois avant la fin du dernier contrat ou, à défaut, indemnisation à hauteur d'1 mois de salaire (151,66h au taux horaire du dernier contrat)
- ✓ Versement d'une indemnité égale à 20% du salaire mensuel moyen versé au salarié par année consécutive au cours de laquelle les seuils ont été 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





Classifications

> CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Rappel méthodologique

→ La convention reste sur 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 prestataires spect. et évén. sont listées en 2 parties

- ✓ **Fonctions supports** listées dans le tronc commun de la convention
- ✓ **Autres fonctions** listées dans l'annexe II spécifique à notre secteur



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

> CLASSIFICATION DES **FONCTIONS**

Changements par rapport à la convention n°2717



- Ajout d'intitulés de fonctions **féminisés**
- Ajout de **nouvelles fonctions support** liées...
 - ✓ à la communication : community manager et webmaster
 - ✓ à la création technique : directeur artistique et concepteur technique
- Fonction **ouvrier spécialisé** revalorisée du niveau 2 au **niveau 3**

> CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Exemples de fonctions supports (titre VII du tronc commun)

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires	1	1 801 €
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 €
Animateur de réseaux (Community manager)	Gère l'animation des réseaux sociaux et les échanges avec les communautés	5	2 420 €
Webmestre	Anime, gère et fait évoluer un ou plusieurs supports web	6	2 535 €
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 sectorielles (annexe II)

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal
Directeur artistique	Imagine et coordonne les opérations de conception et de design d'une prestation	7	2 712 €
Concepteur technique	Conçoit le design d'une prestation et peut participer à l'exploitation	6	2 535 €
Responsable catering	Dirige et organise une équipe de cuisine, gère le budget et le contact avec le client	6	2 535 €
Responsable d'exploitation drones	Gère et porte la responsabilité de l'exploitation d'aéronefs télépilotés, les autorisations gouvernementales et préfectorales et forme le personnel aux opérations de vol, de maintenance et de sécurité	6	2 535 €
Pyrotechnicien	Réalise des spectacles et design pyrotechniques avec scénographie pouvant associer d'autres techniques audiovisuelles	5	2 420 €
Éco-technicien	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels nécessaires à la mise en œuvre de la démarche éco-responsable d'un évènement et assure le suivi des documents adéquats	4	2 222 €
Ouvrier spécialisé (Mécanicien, Chauffagiste, Plombier, Electricien, Menuisier, Serrurier...)	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien	3	2 007 €
Éco-assistant	Assiste l'éco-technicien dans ses fonctions	2	1 851 €

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 : Il s'agit d'une ancienneté **cumulée** dans l'entreprise et le poste.



> 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

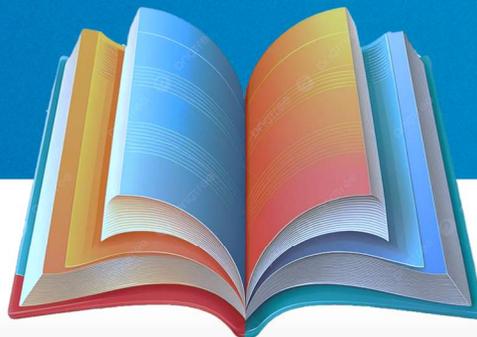


DATE	HEURE	THÈMES
17/03/2025	9h30	Temps de travail, jours fériés, congés
21/03/2025	9h30	Formation professionnelle (en présence de l'AFDAS, votre OPCO)
25/03/2025	14h30	Arrêts de travail, complémentaire santé, partage de la valeur (en présence d'AUDIENS)

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