

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT DU 21 FÉVRIER 2008

IDCC 2717

Brochure 3355

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 22/08/2024

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

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008	5
Article - Préambule	5
Article - Titre Ier : Champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement	5
Article 1.1 - Champ d'application	5
Article 1.2 - Activités exclues du champ de la présente convention	6
Article 1.3 - Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec un champ conventionnel voisin	7
Titre II : Liberté civique et égalité	7
Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale	7
Article 2.2 - Égalité — Non discrimination	7
Article - Titre II bis : Financement du paritarisme	8
Titre III : Dialogue social	8
Article 3.1 - Préambule	8
Article 3.2 - Information sur le droit conventionnel applicable en entreprise	8
Article 3.3 - Institutions représentatives du personnel	9
Article 3.4 - Conseillers de branche	10
Article 3.5 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10
Article 3.6 - Accords collectifs de travail	10
Article 3.8 - Droit syndical	11
Article 3.9 - Financement du paritarisme	12
Article - Titre IV : Contrats de travail	12
Article 4.1 - Contrat de travail à durée indéterminée	12
Article 4.2 - Contrat à durée déterminée de droit commun	14
Article 4.3 - Contrat à durée déterminée d'usage	14
Article - Titre V : Durée du travail	15
Article 5.1 - Durées maximales du travail et repos quotidien	15
Article 5.2 - Temps de trajet et de déplacement	16
Article 5.3 - Temps de pause, de repas et d'hébergement	16
Article 5.4 - Temps d'habillage et de déshabillage	16
Article 5.5 - Situations particulières	16
Article 5.6 - Organisation du travail des salariés permanents CDI et CDD de droit commun	18
Article 5.7 - Heures supplémentaires et majorations	20
Article 5.8 - Travail du dimanche	21
Article 5.9 - Compte épargne-temps	21
Article 5.10 - Astreinte	21
Article 5.11 - Travail de nuit	21
Article - Titre V bis : Financement du paritarisme	22
Titre VI : Congés et absences	22
Article 6.1 - Congés payés annuels	22
Article 6.2 - Congés Spectacles	22
Article 6.3 - Jours fériés	22
Article 6.4 - Evènements familiaux	22
Article 6.5 - Congés pour enfant malade	23
Article 6.6 - Don de jours de repos	23
Article - Titre VII : Liste des emplois, classification et salaires minima	23
Titre VIII : Protection sociale maladie et prévoyance	40
Titre IX : Formation	42
Article 9.1 - Formation professionnelle continue	42
Article 9.2 - Gestion de l'emploi et de la formation	42
Titre X : Durée, révision, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	42
Article 10.1 - Entrée en vigueur et extension	42
Article 10.2 - Durée	42
Article 10.3 - Dénonciation	42
Article 10.4 - Révision	42
Article 10.5 - Adhésion	43
Article 10.6 - Avantage acquis	43
Article 10.7 - Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi	43
Article 10.7 - Commission permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	44
Article - ANNEXE	45
Textes Attachés	47

Adhésion par lettre du 25 juin 2009 du syndicat national du spectacle vivant FO à la convention	47
Avenant n° 1 du 30 juin 2009 relatif à la mise en conformité des codes NAF et de la convention	47
Accord du 4 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors	50
Avenant n° 2 du 30 octobre 2009 à l'accord du 21 février 2008 relatif au financement du paritarisme	54
Avenant n° 3 du 30 octobre 2009 relatif au financement du paritarisme	54
Accord du 18 juin 2010 portant sur la certification sociale des entreprises	54
Accord du 25 octobre 2010 relatif à la prévoyance	58
Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux pour 2013-2014	61
Avenant n° 1 du 11 mars 2013 relatif au remboursement des frais de santé	67
Accord du 24 octobre 2014 relatif au travail à temps partiel	68
Avenant n° 6 du 29 décembre 2014 relatif au financement du paritarisme	70
Avenant n° 8 du 9 septembre 2015 relatif à la classification des emplois techniques	70
Avenant n° 2 du 21 décembre 2015 à l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé	73
Avenant n° 9 du 16 février 2016 relatif à la classification d'emplois techniques	74
Avenant n° 10 du 25 février 2016 relatif à la modification de la classification « filière audiovisuelle »	78
Avenant n° 11 du 25 mars 2016 relatif au contrat à durée déterminée d'usage	84
Avenant n° 12 du 7 juillet 2016 modifiant le titre VII et l'article 4.1.3 de la convention collective	85
Accord du 24 juillet 2018 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	85
Avenant du 24 juillet 2018 portant révision de l'accord collectif du 31 juillet 2008 relatif au régime de prévoyance	91
Accord du 4 décembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles	92
Avenant n° 15 du 20 décembre 2018 portant révision de la convention collective	93
Accord du 8 février 2019 relatif au regroupement des branches	94
Accord du 12 juin 2019 relatif à l'épargne salariale pour les entreprises de la branche ETSCE	95
Accord du 31 juillet 2019 relatif au degré élevé de solidarité mutualisé pour les entreprises de la branche ETSCE	114
Avenant du 5 février 2020 à l'avenant n° 16 du 8 mars 2019 relatif à l'insertion de l'article 2 « Champ d'application »	115
Accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée	115
Accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement	119
Avenant n° 17 du 27 avril 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2022	122
Avenant n° 3 du 30 juin 2022 à l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé	123
Avenant du 14 septembre 2022 à l'avenant n° 3 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé	123
Avenant n° 1 du 7 novembre 2022 à l'accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux	124
Avenant n° 4 du 23 août 2023 portant révision de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé	130
Avenant n° 1 du 1er février 2024 à l'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI	131
Avenant du 16 juillet 2024 à l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux	132
Textes Salaires	133
Avenant « Salaires » n° 2 du 16 juillet 2009	133
Avenant n° 3 du 11 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012	133
Avenant n° 3 du 11 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013	133
Avenant n° 7 du 2 février 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	134
Avenant n° 13 du 14 octobre 2016 relatif au contrat à durée déterminée d'usage	135
Accord du 20 mars 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires minimaux au 1er mars 2017	136
Avenant n° 14 du 14 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires minimaux au 1er mars 2018	136
Avenant n° 16 du 8 mars 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2019 et aux salaires minima au 1er mars 2019	137
Accord du 29 mars 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations	137
Avenant n° 18 du 23 août 2023 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires	153
Accord du 25 avril 2024 relatif à la revalorisation des rémunérations à compter du 1er juin 2024	169
Textes parus au JORF	171
Arrêté du 21 décembre 2018	171
Arrêté du 15 février 2019	171
Arrêté du 30 octobre 2019	171
Arrêté du 17 février 2020	172
Arrêté du 19 mars 2020	172

Arrêté du 10 juillet 2020	173
Arrêté du 10 juillet 2020	173
Arrêté du 2 avril 2021	174
Arrêté du 21 mai 2021	174
Arrêté du 23 juillet 2021	175

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT DU 21 FÉVRIER 2008

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM ; USD,
Syndicats signataires	MEDIAS2000 ; FCCS CGC ; SNTA FOSFAAP ; FC CTFC ; F3C CDFT ; USNA CTFC ; CGT FO ; FASAP,
Organisations adhérentes signataires	Le syndicat national du spectacle vivant FO, 8A, rue de la Ceinture, 78000 Versailles, par lettre du 25 juin 2009 (BO n°2009-29)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Le champ de la piratage recouvre, dans le secteur du spectacle, un ensemble très hétérogène de stitioanus en tmeers d'entreprises, d'activités, de finalités, de métiers, d'implantations géographiques, de tailles et de rcsieehss des bsaniss économiques et d'emplois.

Nonobstant cttee diversité, les artecus économiques de cet elnsbmee ont en cumomn d'appartenir à un marché hxaoenagl à la limite de la surcapacité, caractérisé par une frtoe variabilité de la charge de taaivr doublée d'une imprévisibilité inhérente au secteur.

Dans ce contexte, les peratis saegnriais ont marqué luer aceathnetmt à bâtir une nelulvoe cvitnnooen collective, cohérente et assui exuasivthe que possible, curvaont l'ensemble du camhp pifosroesnel des epntsreeirs tueecnqhis au srceive de la création et de l'événement, dans le respect de ses spécificités.

C'est ansii que les meeruss qui snuveit vleeilnt nenommatt à :

? ceveosnr la cisxteocnee de pernloneess ptrnamenes et inneteritmtts dnas des prpoiontos adaptées à cuhaqe sotautiin ;
? réguler l'emploi ierntiemttnt dnas la bnachre et réaffirmer la pclae de l'emploi prnenmeat ;
? cfiieralr les conodtniis et stniituoas légitimes de ruocres au CDD d'usage ;
? ne pas créer de diitososrn de cuncrneroce etnre eeolypmrus du secteur.

En rsioan d'usages différents dnas le slcctetape vivnat et le sepaltcce enregistré, la cnnovteion cteliclove des esipnters tcnhqeius au scviree de la création et de l'événement opère le rvonei au sien d'accords ctllloicefs naointux pnoiseinserts spécifiques d'un caeirtn nmobre de dsotioipniss particulières.

Au terme des négociations, les pietars s'accordent sur l'attention qui diot être désormais portée au patgrae des règles neuvoells aifn de nreslamior les prqtauias soeilacs et d'instaurer, entre les différentes espnerietrs de la branche, des rltianeos économiques efficaces, llayeos et pmelnneiet rscstespeeueus des museres édictées.

La volonté d'opérer l'essentiel de ces évolutions cnovtnnloieelnes dnas des délais cortus rned nécessaire la pruouiste de dsuciossnis et ssppuoe l'aménagement a peroitsri de puuslreis sujets.

Pour ces raisons, le présent texte marque une étape importante, mias ne saaiurt csnoetiutr une fin.

Article - Titre Ier : Champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

La présente cvntinoeon et ses aeenxns rlmnseesabt les dnitspoioiss générales et/ou spécifiques aeipclalbps aux eeerpitrsns thnecqeijs au svecire de la création et de l'événement.

La présente convention, ses annexes, anavtnes et acrdocs complémentaires se snbtutieust peenrmut et smpilenmet à totue aurte coevtinnon ou aorccd de brachne triatant du même ojebt sur le même périmètre, et nnmaetmot à la coeovinnntn audio-vidéo iufaronqtmie ainsi qu'à la cnnivotoen des lrrbeitoaas cinématographiques et sous-titrage, et luers annexes.

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

1.1.1 Activités concernées

La présente cnonieotvn celclovtie et ses anenxes règlent, en Facnre métropolitaine et dnas les DOM, les rtoaleins ernte les salariés et les epyurolmes des enierertsps caelcmemoris ou aotvaicesiss du sceteur privé qui :

? ecexnert prcnlineaepmit tuteos les ponestaitrs qui ccronouent à la faibirctaoon tniuhceqe du ctnoenu :

- des activités de fiiatocrbn de paremrgoms audio-vidéo iqrafueointms et/ ou de rudocirtopen à ptarir de tuot spopurt sur tuot srppuot vidéo et/ ou irqmnutfiaoe ;
- des activités de tragie et développement de flmis phuiqtheoimcs tuos fortmas ;
- des activités de trfasernt de sppuort pmutociqhoihe sur artue soupprt (vidéo et numérique) ;
- des activités de raestiutoran et de scgtoake de flmis arteuqgines ;
- des activités d'étalonnage et de télécinéma ;
- des opérations de cmtoroiofnan ;
- des activités de sous-titrage ;
- l'exploitation d'auditoria aiuelisoudvs et cinématographiques ;
- des activités de doublage, de post-synchronisation et de localisation.

Par « pamgomerrs audio-vidéo imtioufenrqas », il fut enndree les puordtis adilevuiouss et cinématographiques qui snot fabriqués sur sprout photochimique, magnétique ou informatique, suos fmore de pmgmraeos ou d'émissions à des fnis nmtmanoet récréatives, éducatives ou d'information. Ces peorgrmams snot siot enregistrés aevc des mynoes vidéo cinématographiques ou capturés par des moeysn informatiques, siot fabriqués sur stinoats iuoivrmeaftns (conception et tianmeert des iemags et des snos par ordinateur) et reportés sur spourpt photochimique, magnétique ou informatique.

Par « loailsiacotn », il fut enerdtne totue activité de tomoaisatfnrn ou de fioaasntilin d'un puirdot interactif, qeul que siot son support, aifn de l'adapter à la laugne du marché auquel il est destiné.

? exercent, ecmexlieusnvt puor le cmtpoe de tiers, des activités d'exploitation de régie de doisuifn ;
? enxeect des activités de locoiatn de matériels tnqueuieics à detnitoaisn esiuclvxe des pirsoslfneoons audiovisuels, cinématographiques et du saptlcece vvinat ;
? eencrxt des activités dieneecmrtt liées à la msie en oureve des teuenqichs du scalectpe et de l'évènement dinemcetet liées à la scène.

Par « tqiceuenhs du sacltpece », il cnivneot d'entendre les teuhncqis liées au son, à la lumière, à la vidéo et, d'une manière générale, à l'image projetée (hors production), aux meriencaih et scuruttés nécessaires à la msie en scène d'un seatccple et/ ou d'un événement, aux décors, costumes, miulgelaags et accessoires, à la msie en servicie des letsnmtruns de msuique sur scène (backline), à l'accrochage et au lvgeae des iltaoisntalns (rigging), à l'enregistrement de saleccteps et/ ou d'évènements, à la régie, aux efetfs spéciaux et à la pyrotechnie, à la furirotune d'énergie par gropeus électrogènes ou auetrs ansii qu'à teouts les tehncuies nluvoeles qui pieoarnut vior le jour.

Par « événement » il est enetdnu totue mifsiaetaotnn scpatuairlree éphémère fsaniat aepl aux métiers et teehtunics spécifiques du sceactpe tles que définis ci-dessus, en présence d'un public.

Sont ansii visées :

? les ernepsirtes qui dneipssot d'un prac de matériels non affecté en prnecmaene à un leiu de spectacle. Elels ont puor voactoin de fnoieur des petniatsors par la msie en oevrue du ou des pereolnss tncqueeih et des matériels nécessaires à lerus réalisations ;
? les erenesptirs de fiobiactarn de décors, cmestous et aesicreoss qui vdenent ou lnuoet un puodrt fnii ;
? les ererptiesns de pntetioasrs dédiées à la régie et/ ou à l'ingénierie dntiecmreet liée aux tecnqehus du stalecpe et de l'évènement.

Le critère d'application de la présente cetnoivnon est l'activité pcepnaniilmet exercée par l'entreprise ; le cdoe NAF attribué par l'INSEE ne cuinntose à cet égard qu'une smpile présomption. Ces porstineats s'inscrivent neanmtomt dnas la ntucaernolme INESE et relèvent généralement des coeds :

90. 02Z : activités de siteuon au staccpele vivant. Snot visés les svceeis tqienehcus spécialisés : machineries, costumes, décorations, éclairages, etc.

18. 20Z : snot visées, à l'exception de totue autre, les esentrepris qui enxceret des activités de rutoiecrdon ou dapitoiclun à partir de tuot suporpt sur tuot sprout vidéo ou informatique.

59. 12Z : puodsrpittoon de fmlis cinématographiques, de vidéo et de pormmreags de télévision.

Cette nonuemarltee cnpmoerd les activités de pttropouiscodn de flmis cinématographiques, de vidéo et de pomgmearrs de télévision, teells que montage, coirsevonnn film/ bande, postsynchronisation, sous-titrage, création de générique, infographie, tuacgre d'image, etfefs spéciaux et le tmitneaert de flmils cinématographiques.

Les activités des soiudts d'animation ne snot pas concernées par le présent accord.

59. 20Z : eineermrtsent sonroe et édition musicale.

Cette ntaoelunmcre cnpmoerd les activités de suitdo d'enregistrement sonore. Les activités d'édition mscuale et de pciorudotn de mtcraies sonores ne snot pas concernées par le présent accord.

59. 11C : pdtouiorn de films puor le cinéma.

Cette nmuoleanctre cmroenpd les activités de stiudo de cinéma et les eepsnrietr de msie à dossiioipin de matériel tuienqche puor le cinéma.

Les activités de puodcrtoin cinématographique ne snot pas concernées par le présent accord.

Le cmahp de la présente ctinoioevn comprend, bein qu'elles ne soniet pas mentionnées dnas les diteicrfsps INSEE, les activités des eriptseners de vidéo mobile, de licaoton et d'exploitation de ptluaeax de télévision et d'exploitation de régie de dsiiuoffn puor le cmtope de tiers.

Ainsi, snot visées, à l'exception de tuote autre, les eeirntsres qui eenxrcet des activités de porsantties tqnhcieeus ceoonnx à la prtduoon de proammgers aoisdlvueus ou cinématographiques qui snot fabriqués sur suopprt photochimique, vidéo ou iqrmfnouatie ou suos fmore de pgomrmare ou d'émission à des fnis nommentat récréatives, éducatives ou d'information telles que enregistrement, peirss de vue et de son et lumière, purtptotocsdon cnnrmoepat le montage, le trucage, le titrage, le tnmirateet gqhpaurie et infographique, le mgxaie et la conformation, le doablgue et la postsynchronisation.

Le présent ttxe ne s'applique pas aux activités dépendantes des cahpms de la cvtoieonnn ctceivolle de la puortdcin aiousilvedlue ou des aorcds de la ptrdoocun cinématographique. Il est prévu à l'article 1.3 des règles ablecippas en cas de cmeceanevhuht etrne chmaps cnenovtlnieons voisins.

1.1.2 Salariés concernés

La présente cinovonten s'applique à tuos les salariés careds et non caerds que les enerietpsps visées ci-dessus eipemonlt et qui snot liés siot par carotnt à durée indéterminée, siot par cronatt à durée déterminée, nomtaenmt d'usage.

Elle ne sariuat tfoteouis rrttmeee en cause l'application impérative des doinipstoiss spécifiques prévues aux accrdos du 3 août 2006 (1), annexés à la présente convention, reaitlves :
? aux « coitdnnois particulières de traavil et aux cniitndois d'engagement des artistes-interprètes du duolagbe » ;
? aux « sriaeals du daolgbue » des artistes, interprètes et directrus artistiques.

Il est etndneu que la seule aeaprrnatcpe au cmahp d'application n'emporte pas la capacité de cunrloce des crtoants de taavril à durée déterminée dtis d'usage.

Les salariés appelés à ecerexr lures fconnoits dnas un pyas étranger puor le ctopme d'une eeiptrsrne rressnasstotie à la présente cneotoinvn bénéficieront des dpoitiosins de la présente cvnitnooen et de l'ensemble des dsoiointsips seaoilcs liées au cnarott de travail, à l'exclusion des dsniitpsioos qui snarieet coanertis aux législations et règlements du pyas dnas leeql le salarié est en fonction. Des arcdcos prtllrcieuais etnre le salarié et l'entreprise pnevuet prévoir des aménagements puor tniern cpmote des particularités du pyas visé.

Article 1.2 - Activités exclues du champ de la présente convention

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Sont expressément elcexus du cmahp de la présente cvntenioon :

? les activités de putiocrdon teels que définies par la cnivoneotn cviocetlle de la pictrodoun aldusieovulie ;
? les activités de porudcition tleles que définies par la cvnoeitnncclievotle de la puorcdton cinématographique ;
? les activités de drtusoibtiin de flmils cinématographiques et / ou

d'exploitation cinématographique telles que définies par leurs conventions collectives respectives ;
? les activités des câblo-opérateurs et des opérateurs de réseaux câblés.

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

Enfin, n'entrent pas dans le champ des entreprises théâtrales les entreprises de production et / ou de diffusion de spectacles vivants exerçant au titre d'une ou plusieurs licences telles que définies par l'ordonnance de 1945 modifiée, les lieux fixes de spectacles publics ou privés (à l'exception des salles de tournage), les entreprises de sécurité et de gardiennage même spécialisées dans le spectacle, la location, le montage et démontage des scènes et chapiteaux, les fabricants de stands, les lieux de matériel et de plantes.

Par conséquent pour les entreprises qui exercent une double activité de production et de prestation technique, il sera fait application de l'article 1. 3. 3.

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

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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 salarié qui, en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée lié à son activité et à l'objet du contrat, bénéficie d'une part de coopération de sa qualité de prestataire technique pour autant qu'il n'exerce pas la fonction de directeur 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 production indépendante d'un programme pur 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 activités qui relèvent de la compétence d'un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation.

Cependant, pour les salariés sous CDD d'usage, lorsque l'objet du contrat de travail est un programme d'animation ou qu'il porte sur la production 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 travail prévues par la convention collective de la production de films d'animation.

De manière réciproque, dans les sociétés visées par la convention

collective de la production de films d'animation, lorsque l'objet du contrat est une activité de production indépendante d'un programme d'animation ou d'effets visuels produits par l'entreprise, il sera fait application des dispositions sur les fonctions, la classification, la rémunération et les conditions particulières de travail prévues par la présente convention collective.

1. 3. 3 Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la production de spectacles vivants

Les entreprises qui exercent la double activité de production de spectacles vivants, titulaire d'une licence au sens de l'ordonnance de 1945 modifiée, et de prestations techniques telles que définie dans la présente convention doivent conclure :

? des accords d'une durée pour l'activité de production de spectacles vivants ;

? des accords de la durée prévue à l'article 4. 3. 1 pour l'activité de prestation technique.

La convention applicable sera celle de l'activité réellement exercée pour chaque cas donné.

Titre II : Liberté civique et égalité

Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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 respectent 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 respectives respectent 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 rémunération ou la répartition de travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Article 2.2 - Égalité et Non discrimination

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

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

Les entreprises s'obligent notamment à irradier toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération, formation, affectation, qualification, classification, promotion, promotion ou mutation, quelle 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 qualifiées sur les conditions de travail visent à définir et à promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité

ou inégalité qui s'rait 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 merous ou les innoips peluigtos ou phipouhoesqils 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 protection 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 coopération 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 substantielles étaient constatées dans le cadre de la prestation technique.

Article - Titre II bis : Financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

En complément de l'article 3.9 de la convention collective des enseignants titulaires au service de la création et de l'événement, la participation au financement des instances représentatives par les entreprises relève du champ du présent accord est assurée par une contribution complémentaire de 0,045 % de la masse salariale, répartie entre les secteurs patronaux.

Titre III : Dialogue social

Article 3.1 - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2018

Le secteur de la prestation de services est caractérisé par un grand nombre de petits entrepreneurs 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 partenaires 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.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle doit en particulier définir les garanties qui leur sont accordées dans les matières suivantes (bloc 1)(1) :

1. Les salaires minimaux hiérarchiques ;
2. Les conditions de travail ;
3. La mise à disposition des fonds de financement du volontariat ;
4. La mise à disposition des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, notamment la définition des heures supplémentaires et des nouveaux de maraonnais afférents, l'amplitude et la durée du travail, la définition du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
6. Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à

l'aménagement des heures énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles relatifs L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail ;

7. Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;

8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de travail énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ;

9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10. Les conditions et les durées de travail de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11. Les modalités selon lesquelles la procédure des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.

Dans les 11 matières énumérées ci-dessus, les accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement ne peuvent porter sur des questions différentes de celles de la branche, à moins d'assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.(1)

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, la branche peut également définir les garanties applicables aux salariés dans les matières suivantes (bloc 2)(1) :

1. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3. L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la procédure de leur nomination ;

4. Les mesures pour éviter les accidents ou insalubres.

Dans les 4 matières énumérées ci-dessus, les accords d'entreprises conclus postérieurement ne peuvent porter sur des questions différentes de celles de la branche, à moins d'assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.(1)

Tous les autres thèmes, considérés comme un troisième bloc, relèvent des accords d'entreprise seuls, lesquel peuvent réserver leur réserve du respect des dispositions légales.(1)

*(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)*

Article 3.2 - Information sur le droit conventionnel applicable en entreprise

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur s'engage, au moment de l'embauche, à fournir au salarié une information relative aux textes conventionnelles 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 de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans l'entreprise, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis mentionnant du lieu où il est possible de les consulter.

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

Article 3.3 - Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

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 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 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 2 et 4 ans par accord collectif d'entreprise ou de groupe. A défaut d'accord, la durée des mandats des délégués du personnel est fixée à 3 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 50 salariés au sens de l'article L. 2322-6, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 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 2 et 4 ans par accord collectif d'entreprise ou de groupe. A défaut d'accord, la durée des mandats des membres du comité est fixée à 3 ans.

Nonobstant l'alinéa précédent, le budget des activités sociales et culturelles ne peut être inférieur au total le plus élevé des montants affectés aux dépenses sociales de l'entreprise attinent au cours des 3 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 compte rendu annuel au mandat global des salariés payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables :
? 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. (1)

Ce minimum de fonctionnement ne s'applique pas en cas de taux supérieurs en vigueur au sien 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 cèdent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Dans ce cas, les conditions d'électorat et d'éligibilité doivent satisfaire à celles relatives au comité d'entreprise.

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

Les membres élus du comité d'entreprise, élus pour la

première fois, peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de 5 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 6 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 Poursuite de l'effectif et conditions de participation aux élections professionnelles (2)

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 heures effectuées 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 et les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris 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 12 mois précédents. Toutefois, ces salariés ne sont pas pris en compte dans l'effectif lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

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 3 mois au moins.

- 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 1 an au moins.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la spécificité des activités de CDD d'usage et de la nécessité de les associer au dialogue social dans l'entreprise, les salariés concernés par ces dispositions :

? 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 consécutifs 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 consécutifs 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 citoyens d'électorat et d'éligibilité plus favorables soient conclus par accord d'entreprise ou d'établissement lors des négociations de protocoles préélectorales.

3. 3. 4 Mandats mis à la disposition des représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions des articles L. 2315-6 et L.

2315-7 du code du travail, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CSE 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 communiants 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 délégation 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 s'efforcent de ne pas faire de distinction en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière, et doivent prévoir des dispositions adaptées de nature à permettre la poursuite 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.

(1) *Priot étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail. (Arrêté du 21 octobre 2008, art. 1er)* (2) *Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 2° de l'article L. 1111-2 du code du travail qui ne prévoit pas d'écarter du décompte des effectifs des salariés qui anulerait effectué des heures de présence dans l'entreprise et non des jours. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)*

Article 3.4 - Conseillers de branche

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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

3.4.1 Désignation

Les conseils de branche sont nommés pour 2 ans par les représentants élus de l'entreprise ou par les salariés au sein de la branche des entreprises concernées au service de la création et de l'événement, à raison d'un conseiller par salarié dans la limite de 2 par fédération (l'un représentant le salarié et l'autre l'audiovisuel).

Cette désignation peut être modifiée à tout moment par les représentants élus de salariés.

Avant le 15 décembre de chaque année, chaque entreprise ou des salariés en capacité de désigner un ou des représentants de branche commun à l'organisation professionnelle en matière de secrétariat de la convention collective les moins de salariés de la branche pour l'année civile suivante.

3.4.2 Missions

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

? de présenter aux entreprises tous les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des accords sociaux et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des

innovations et autres collectives de travail applicables dans l'entreprise ;

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

? d'assurer l'information individuelle 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 choisissant le doit 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 entreprises d'employeurs concernés 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 communier aux obligations des employeurs les entreprises qu'ils représentent, la durée de ces réunions sera 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 desquels 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 conseils de branche est assuré par l'aide au personnel mentionné à l'article 3.9.

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

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire si l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 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 4 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 conseils de branche.

Article 3.6 - Accords collectifs de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

3.6.1 Règles de conclusion et de révision des accords collectifs de travail

Les parties s'entendent pour que, sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes ou dispositions légales impératives prévoyant expressément une possibilité de

dérogation, il ne s'agit pas de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de leurs avenants. Cette dérogation ne fait pas obstacle à la négociation de mesures pour les salariés. La présente convention ne s'applique pas en cas d'application impérative des dispositions des accords d'entreprise 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 aux 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 organisations 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, aux 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 de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

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 (1)

Les parties s'accordent sur la nécessité de favoriser et renforcer la participation cernant les salariés dans le dialogue social et de favoriser le dialogue social et de favoriser le dialogue social et de favoriser le dialogue social.

Modalités de négociation avec les élus du personnel

Les parties conviennent de mettre en œuvre un premier dialogue social par 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.

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). L'accord, signé par un élu du personnel, doit 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 création pour les entreprises 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 représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis 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 branche.

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 avis de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandat est tenu d'une obligation d'information du salarié mandant.

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

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 mandant ; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis 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 n° 2005-64 du 28 janvier 2005. Les salariés doivent 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.

(1) *Alcité étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2232-22 et L. 2232-25 du code du travail. (Arrêté du 21 octobre 2008, art. 1er)*

Article 3.8 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

3. 8. 1 Section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale peut être créée, dans l'entreprise ou l'établissement, par des salariés 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 international ;

- soit répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui sont légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

3. 8. 2 Délégués syndicaux

Chaque salarié représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, ou lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, peut désigner, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, où sont élus des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article 3. 3. 1 de la présente convention collective, les salariés représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement 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 50 salariés, un salarié 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 50 salariés, les salariés représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux parmi les candidates aux élections professionnelles, qui ont 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. À défaut et s'il ne reste plus dans l'entreprise de candidates au comité d'entreprise ou de moins de 10 % des suffrages, une salariée représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidates ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

3. 8. 3 Congés de foimtar économique, soiacl et sidcalnye

En application des articles L. 3142-7 et L.3142-11 du code du travail, les salariés peuvent obtenir, sur leur demande, des congés pour propriété à des segats ou sinsoes 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 sont régis par les dispositions du titre V du livre IV du code du travail.

3. 8. 4 Esxepsoin snaldiy

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 sont destinés des panneaux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Ils doivent être situés à des endroits visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur emplacement est déterminé par le chef d'entreprise, avec les conseils de l'administration des sociétés si elles sont constituées au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises de la branche où est constituée au moins une section syndicale, s'est 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 autres de nature syndicale émanant de divers sections, en application des dispositions des articles L. 2142-3 à L.2142-9 du code du travail.

3. 8. 5 Négociations

Les obligations d'employeurs et les obligations des salariés représentatives de personnel doit au plan national ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche des entreprises tencueiqs au service de la création et de l'événement, on ne négocie les négociations prévues aux articles L. 2241-1 à L.2241-8 du code du travail, et notamment la négociation annuelle sur les salaires.

Article 3.9 - Financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2015

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

La règle d'attribution des quotes-parts aux organisations syndicales de salariés s'effectue selon les résultats de la mesure de la représentativité dans la branche, actés par arrêté publié au Journal officiel. La répartition de la cotisation au bénéfice des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche est en vigueur dès le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté fixant la représentativité syndicale dans la branche.

L'association de gestion du paritarisme, créée le 18 février 2009 (Journal officiel du 27 juin 2009), assure la gestion des cotisations au financement du paritarisme et verse aux organisations de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, et définit, dans son règlement intérieur voté en assemblée générale, les modalités de fonctionnement de faits divers liés aux travaux de gestion et de fonctionnement des instances paritaires de la branche. Ces faits sont déduits de la cotisation avant répartition. Cette association délègue la gestion à un organisme social du secteur ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

La cotisation de financement du paritarisme s'est 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 astreint à la cotisation de financement du paritarisme.

Article - Titre IV : Contrats de travail

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Dans les entreprises régies par la création et de l'événement, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence.

Les particularités du secteur et la singularité de certaines situations peuvent justifier l'usage de contrats 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, pour des raisons identiques.

Article 4.1 - Contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2018

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 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 travail en oeuvre. À défaut de lieu de travail fixe, la mention du lieu principal de travail ;
- ? le titre, la fonction, la qualité, la catégorie d'emploi ou classification en vigueur 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 de versement du salaire au plus tard le premier jour de la période d'essai ;
- ? 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 applicables à l'entreprise améliorant

les cotitndios de la présente coieotvnnn régissant les ctiindnoos de triaavl ou de la cnetioovnnn apicplalbe en cas de ceehcaumvhent dnas les cas prévus à l'article 1. 3 de la présente cineotonvn ;

? la monietn de l'existence d'un règlement intérieur ;
? le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dnou coipe diot être riseme aux salariés qui en frneot la demande.

Toute mtfiaodiocn du canortt de tarival fiat omaeteginiblrot l'objet d'un aennavt écrit et contresigné par les parties.

4. 1. 2 Période d'essai

Sauf sloatiutnps cerleuonlctats puls fvalboears au salarié, celui-ci, engagé par crntoat à durée indéterminée, est sumios à une période d'essai au corus de llueqlae il puet dnoenr ou reciover congé, sur noiaotitfcin écrite, snas indemnité. La période d'essai diot être cnnveoue par écrit.

La période d'essai est fixée cmome siut :

- salarié non cdare : 1 mois, ravnloeneuble 1 mios ;
- salarié carde de naiveu 6 et 7 : 3 mois, rvlbeualenoe 3 mios ;
- salarié cdare de naeivu 8, 9 et 10 : 4 mois, reuvablnloee 3 mios.

Sous réserve d'être prévue par le conartt de travail, la période d'essai puet être renouvelée une fios à la ddnmaee de l'employeur ou du salarié par aivs écrit et motivé, notifié à l'autre paître avant le tmere de la période d'essai initiale, suos réserve du reecept des périodes de préavis.

Dans le cas de rturpue du catrnot de travail, par l'employeur, en corus ou au treme de la période d'essai, il dreva être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du cdoe du travail, une période de préavis d'au mmois :

- 24 herues en deçà de 8 juors de présence ;
- 48 hereus etnre 8 juors et 1 mios de présence ;
- 2 sianeems après 1 mios de présence ;
- 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, reloenmuenvlet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, puor sa part, diot respecter, en cas de rurtpue du cntorat de tavrrial à son initiative, en cruos ou au temre de la période d'essai, un préavis de 48 heures. Ce préavis est ramené à 24 heerus puor les prnoenses dsaoispnt d'une ancienneté inférieure à 8 jours.

4. 1. 3 Rtroupe du ctonrat de tariavl à durée indéterminée

Les règles ci-après s'appliquent à la rputrue des crnttaos de travial à durée indéterminée.

Durée de préavis

En cas de rprtruve du caontrt de taarivl à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, suaf puor fatue gvrae ou lourde, est fixée cmome siut :

- ? salarié non carde aynat mmois de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;
- ? salarié non crade aynat 2 ans d'ancienneté et puls : 2 mios ;
- ? salarié cdare : 3 mois.

Ces durées de préavis snot majorées de 1 mios en cas de lcemneieict lroquse le salarié est, à la dtae de ntociitiafon de la ruptre, âgé de puls de 50 ans.

La durée du préavis à recpteers dvera être mentionnée dnas la lrtete de ruptre.

En cas de rpturue du ctnraot de tiaravl à l'initiative de l'employeur, suaf puor ftuae gvrae ou lourde, le salarié est autorisé, pdneant la durée de préavis, à s'absenter 2 heerus par juor de travail, puor rhceecrehr un nuevol emploi. Ces hereus ne dnnoent pas leiu à réduction de rémunération. D'un cmuomn

arcocd entre l'employeur et le salarié, tuot ou pitare de ces heures pvneut être cumulées en crous ou fin de préavis.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié la paître défaillante devra à l'autre une indemnité égale aux aitemenontpps csnrroaerndpt à la durée du préavis rsnteat à courir.

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, suaf puor faute grave ou lourde, est due au salarié après 8 mios d'ancienneté par année ou ftrcioan d'année de présence. L'ancienneté est appréciée à la dtae de nitotfacioin du licenciement.

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

- ? 3 / 10 de mios de siralae par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- ? 5 / 10 de mios de silaare par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité ainsi calculée ne pruroa être supérieure à 12 fios le slraaie de référence défini ci-après.

Le siralae de référence puor le cuclal de l'indemnité srea le siaralae meyon burt des 3 drnreeis mios d'activité. Toutefois, si le saraile moeyn des 12 dieenrrs mios d'activité, y ciproms le 13e mios éventuel et hros peirms et / ou giractitfnaois exceptionnelles, précédant le mios au corus dqueul le lceemneiciint a été notifié est puls avantageux, celui-ci srea rteneu cmome bsae de calcul.

Démission

Tout salarié qui shauoite démissionner diot irmnefor son epmyouler par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou remsie en mian propre cronte décharge.

Départ à la rrittaee (1)

Tout salarié pavunot leiuiddr une ritterae à tuax peiln au snes du dirot de la sécurité scaloie qui pritraa en retraite, de son iitvaitine ou de celle de son employeur, suos réserve de l'application de l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, à un âge égal ou supérieur à 60 ans rvcreea une indemnité de départ en rriteate fixée en fotncoin de son ancienneté (au muinmim 5 ans) dnas l'entreprise. Dnas le cas d'une msie à la ratritee (initiative de l'employeur), le salarié diot pcoierver une indemnité au moins égale à l'indemnité de limeecinct prévue à l'article L. 1234-9 et dnas les ctioidnnoos de l'article R. 1234-4 du cdoe du travail. Celle-ci srea fixée puor cuahqe salarié comme siut :

- pour le salarié anyat de 5 ans à 8 ans d'ancienneté ilncus : 1 mios de silarae ;
- pour le salarié aanyt de 9 ans à 13 ans d'ancienneté ilncus : 2 mios de siralae ;
- pour le salarié aynat de 14 ans à 18 ans d'ancienneté inulcs : 3 mios de srailae ;
- pour le salarié anyat de 19 ans à 23 ans d'ancienneté inculs : 4 mios de srailae ;
- pour le salarié ayant de 24 ans à 28 ans d'ancienneté iuncls : 5 mios de saraile ;
- pour le salarié ayant de 29 ans à 33 ans d'ancienneté ilncus : 6 mios de silarae ;
- pour le salarié ayant puls de 34 ans d'ancienneté révolus : 7 mios de salaire.

Cette indemnité srea calculée sur la bsae de la mnoynee mleleusne des saaeirls des 12 dieernrs mios de présence de l'intéressé.

4. 1. 4 Caluse de non-concurrence

La cslauie ci-après exposée s'applique aux CDI culnocs à cpmtoeer de l'entrée en veguiur de la présente convention.

Dans les cas où la nurate des msoisniss confiées à un salarié le palce en ccaotnt direct aevc la clientèle ou lui dnone accès à des données de gtsieon ou de toloicneghe d'une particulière sensibilité, l'employeur puet prévoir, si la peoorictn des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, la msie en ?uvre d'une caslue de non-concurrence.

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

Le secteur 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 receipt 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 cautionnement sous assujettissement à l'exercice de l'activité exercée en violation de ladite clause.

Sous réserve de prévenir le salarié dans les 15 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 verser à l'intéressé, en tout ou partie, de l'exécution de la clause.

(1) Paragraphe, dans le cas où le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, est étendu sans réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-9 du code du travail qui prévoit que le salarié a droit à une indemnité de départ en retraite sans réserve de bénéficier d'une pension de vieillesse sans attente de l'âge ou de niveau de retraite.
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article 4.2 - Contrat à durée déterminée de droit commun

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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

Article 4.3 - Contrat à durée déterminée d'usage

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2016

Le secteur de la prestation technique au service de la création et de l'événement est un secteur dans lequel il est d'usage contractuel de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-2-3 du code du travail.

Toutefois, les employeurs doivent 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 Cotisations de recours au contrat à durée déterminée d'usage

Le présent article précise les conditions et les modalités de recours au présent contrat, étant rappelé que les dispositions d'engagement des artistes-interprètes du spectacle vivant l'objet de dispositions spécifiques annexées à la présente convention (art. 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

production de contenus, l'apparition à l'image et, ou au son d'œuvres ou de programmes ;
? pourvoir de façon normale à des emplois permanents au sens de l'article L. 1242-1 du code du travail ;
? de recruter un salarié en grève lors d'un conflit du travail.

En particulier, teneur du contrat de la grande diversité des emplois 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 transport et au développement des films photographiques et des supports ;
? à l'activité d'exploitation des régies de diffusion ;
? à la réalisation de montage de films photographiques et à leur exploitation ;
? à l'ingénierie du spectacle et de l'événement ;
? à la fabrication de matériel pour le négoce ;
? à la vente et à la représentation commerciale ;
? à la location de matériel de tournage ;
? à la manutention et l'entretien courant du matériel non directement lié à l'exploitation ;
? au montage et démontage de matériels ;
? à la décoration d'intérieur pour les professionnels 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 ;
? qu'une partie du champ de la prestation technique audiovisuelle soit tirée de la prestation commerciale et qu'une partie relève du champ de la prestation culturelle du spectacle et de l'événement soit tirée de l'activité de l'entreprise « Période de service du spectacle vivant », distincte, le cas échéant de la licence d'entrepreneur de spectacle.

A contrario, les entreprises non titulaires des certifications précitées n'ont pas la faculté de recourir aux CDD d'usage. Les CDD contractés par ces entreprises sont ainsi de droit commun, conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. Pour rappel, l'article L. 1243-8 prévoit une indemnité de fin de contrat ;
? que le CDD d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, soit écrit et contienne 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 contractuel de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée pour l'emploi concerné. A cet égard, il est précisé que l'usage contractuel s'analyse en un usage régulier, mais non onéreux permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'un sien même secteur d'activité un emploi prévu en CDI puisse également l'être en CDD d'usage sans réserve des dispositions des articles 4.2.5 et des dispositions de recours précitées ci-avant.

4.3.2 Contenu 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 est conclu impérativement les conditions suivantes :

? la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2-3 du code du travail » ;
? l'identité des parties, dont pour l'employeur la référence de certification (Numéro et date de fin de validité de la certification) ;
? 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 s'il y a lieu ;
? le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour laquelle 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 prolonger la durée de travail du salarié au-delà des temps de travail maximaux de la présente convention ;
? le salaire de base applicable ;

? l'existence de la présente convention collective, du règlement intérieur et des textes complémentaires applicables à l'entreprise ;
? les références d'affiliation aux classes de rattachement complémentaire et cadre et à la classe des congés supplémentaires ;
? les références d'organismes de protection sociale ;
? le lieu de dépôt de la déclaration unilatérale d'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligation pour l'employeur de notifier par écrit et contre-signé 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 notoirement de la durée du CDD, à raison de 1 jour travaillé par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et dans la limite de 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois. En deçà de 1 semaine travaillée, il est convenu entre les parties de ne pas prévoir de période d'essai.

4.3.3 Caractéristiques salariales de l'entreprise et contrat de travail du salarié

Lorsqu'une entreprise détient une des catégories prévues à l'article 4.3.1 éligible un salarié pour un emploi temporaire éligible au CDDU listé dans les listes de catégories conventionnelles, en vertu de son contrat à durée déterminée de droit commun ou d'usage (l'entreprise doit être certifiée au moment du contrat conclu), il est expressément précisé sur le contrat de travail que les heures effectuées sur toute sa durée seront prises en compte au titre du régime dérogatoire de l'annexe VIII de l'assurance chômage.

4.3.4 Modalités de mise à disposition des CDDU 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 CDDU d'usage dans les filières ci-après dénommées « secteur vivant et événement » et « audiovisuel », qui aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 152 jours et 1 216 heures constaté sur une période de référence de 2 années consécutives se verra proposer un contrat de travail à durée déterminée.

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

La période de référence s'entend des 2 dernières années civiles révolues.

La proposition de CDI doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception 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 avis de réception 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 pas d'exiger l'accès au CDI au titre de la période de référence.

A défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une proposition de son CDDU 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 pas possible au titre de la période de référence.

4.3.5 Dispositions particulières applicables aux collaborateurs de longue durée dans les entreprises 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 comparaison connue de longue durée, on désigne le cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires, décomptés du premier au dernier jour des contrats) des CDDU d'usage d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70 % de la 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 1 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 CDDU 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.

Article - Titre V : Durée du travail

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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.

Article 5.1 - Durées maximales du travail et repos quotidien

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

5.1.1 Durée quotidienne

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

Par exception, la durée quotidienne peut être portée à 12 heures pour les professions définies 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 personnes et / ou les personnes ;

? pour exercer une profession qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un rythme différent.

5.1.2 Ropes quotidiens

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 professions définies 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 être inférieure à 2 heures par semaine civile ou 3 heures 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 manquant sont l'objet d'une créance équivalente.*(1)

5. 1. 3 Durée hebdomadaire

La semaine civile débute le lundi à 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'événement visées par le présent chapitre d'application, le travail du dimanche est rendu possible pour les personnes définies à l'article 5. 5 dans la mesure où le salarié ne travaille plus de 6 jours d'affilée.

Les entreprises peuvent 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.

(1) *Précision étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3131-6.*
(Arrêté du 21 octobre 2008, art. 1er)

Article 5.2 - Temps de trajet et de déplacement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

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 compensation financière équivalente à son salaire horaire mensuel 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 route de Paris dans la province 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 entraîner aucune perte de salaire. 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 le 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 éventuellement 1 heure pour tenir compte des éventuels temps d'attente ou d'approche.

Article 5.3 - Temps de pause, de repas et d'hébergement

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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

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

Article 5.4 - Temps d'habillage et de déshabillage

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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 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.

Article 5.5 - Situations particulières

En vigueur non étendu en date du 30 juin 2009

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

Pour autant, les caractéristiques inhérentes à l'absolue nécessité d'assurer la continuité de l'activité peuvent conduire au dépassement des durées maximales légales de travail.

En particulier, il est admis que certaines prestations, de par leur objet ou leurs conditions de réalisation, peuvent entraîner à l'exercice de fortes activités 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 participants et responsables 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, identifications techniques...);

? la dimension artistique de l'œuvre impose une continuité des équipes (doublage, postproduction, représentations longues...);

? le degré de spécialisation du salarié ne permet pas son remplacement;

? les caractéristiques de la prestation obligent à son achèvement dans la continuité (utilisation d'un espace public ou privé, disponibilité d'artistes...);

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

Le temps de disponibilité indemnité 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 représentants de base seront informés de la mesure en anticipant du diétiste défini au présent article.

(1) Airclte étendu suos réserve de la puclibitoan du décret entérinant le régime d'équivalence, conformément aux distnosiiops de l'article L. 3121-9 du code du travail.(Arrêté du 21 orbotce 2008, art. 1er)

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

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

Les droits des salariés de la présente s'appliquent s'agissant de l'information et de la consultation préalable des éventuelles instances représentatives du personnel.

5. 6. 1 Horaires de travail

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

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

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail 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 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 3 heures par semaine, et d'un cumul de report de 10 heures, conformément aux dispositions de l'article R.3122-2 du code du travail, effectuer des rotations d'heures d'une semaine sur l'autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires) ;

? les salariés relevant d'un régime de forfait tel que défini à l'article 5. 6. 3 ci-après.

5. 6. 2 Forfait en heures de 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 suivants.

a) Forfait de la durée collective de travail au-delà de la durée légale par abaissement de jour de réduction du temps de travail (JRTT)

La durée collective de travail peut être portée à un niveau supérieur à la durée légale du travail, dans la limite d'un maximum de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie de l'attribution proportionnelle 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 1 607 heures, les heures

effectuées au-delà de ces durées sont des heures supplémentaires.

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

Sauf accord entre les parties pour réduire une durée moindre, les heures de JRTT sont fixées 1 semaine à l'avance. Une fois fixées, ces heures ne peuvent être modifiées en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Les JRTT sont limitées à 5 journées consécutives, sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

Les heures 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 doit effectuer.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul des JRTT les heures non assimilées à du temps de travail effectif, tels 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 faiblesse 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 mesure en faveur d'un congé épargne-temps, les JRTT laissés à l'initiative du salarié doivent être pris avant le 31 décembre de l'année de leur acquisition. A défaut, ils sont 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 durée du nombre d'heures travaillées.

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

b) Forfait de heures supplémentaires

Dans le cas de forfait à durée déterminée de droit commun, la proposition 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 empêche l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire calculant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires. La proposition de forfait est rédigée par écrit.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la proposition n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre si les heures supplémentaires intégrées à la durée contractuelle de travail n'avaient pas été effectuées dans son contrat de travail et n'avaient été rémunérées aux conditions de modalités visées à la présente convention collective.

L'application de ce forfait implique une compensation 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 conformément aux dispositions légales en vigueur au titre des heures supplémentaires réellement effectuées.

c) Forfait en jours

Le forfait est conclu au titre du temps de travail par le principe de l'annualisation du travail aux dépens de l'activité de l'entreprise, d'assurer la continuité de l'activité et la fiabilité des engagements de travail, tout en favorisant les possibilités d'accès du salarié 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 heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'annualisation ne peut concerner que les salariés dont la durée est indéterminée à temps complet, ou dont le contrat à durée déterminée est supérieur à 3 mois.

L'annualisation diunot 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 1 607 heures.

Sauf disposition contraire fixée par voie d'accord collectif, la période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre. Hors 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 hebdomadaire en période base est fixé à 14 heures de travail effectif ;

? l'horaire hebdomadaire plafonné en période haute est fixé à 46 heures de travail effectif. Toutefois, exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire plafonné peut être dépassé afin d'achever un travail urgent ou accomplir une tâche qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un pénal différent. Les heures de dépassement sont arolés des heures supplémentaires majorées de 50 % dans les conditions de l'article 5. 7. 1.

Sous réserve d'avoir été conclu préalablement à la date de signature de la présente convention collective, des accords d'entreprise peuvent prévoir des règles et modalités de modulation différentes.

En cas de manque d'activité, le chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités prévues de l'éviter ; il ne pourra intervenir qu'après une durée minimale de 6 semaines consécutives où le volume horaire a 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 répartition prévisionnelle des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, répartie 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 salarié vérifie 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 accumulées 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 plan de réduction des heures supplémentaires à la fin de la période d'annualisation.

Pour déterminer le taux applicable des heures supplémentaires, il est calculé le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées au cours de la période d'annualisation, en divisant le nombre d'heures dépassant le plafond annuel, duquel a 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 pourcentage majoré des heures peut être remplacé par un pourcentage équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce pourcentage est en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante.

Pour les salariés soumis aux dispositions du présent accord, la durée du travail ne saurait pas être inférieure à 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 hebdomadaire effectuées au cours de la période d'annualisation en cours. Pour cela, il convient de déduire le nombre d'heures réellement travaillées par le salarié depuis la mise en œuvre de l'annualisation, duquel a été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées pendant la 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 moins 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 heures supplémentaires effectuées à l'annualisation et à la modulation des heures de travail sont rattachées à des salariés au cours de leur contrat de travail pour les heures concernées.

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

5. 6. 3 Outil de travail individuel du travailleur

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) Travailleur sur une base annuelle

Les salariés choisissent la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui résulte d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées peuvent constituer une exception à la règle.

Les salariés non itinérants choisissent la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui résulte d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées peuvent constituer une exception à la règle.

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

La mise en place d'une convention de travail est établie par l'accord écrit du salarié et la rédaction d'un écrit. Le contrat de travail mentionne l'horaire annuel convenu avec le salarié, dans la limite de 1 787 heures pour une année complète de travail (dont 180 d'heures supplémentaires rémunérées), sous réserve que le salarié ait acquis des droits acquis en matière de congés. Le décompte se fait par année civile, ou pro rata tempore pour des années incomplètes.

La mise en place d'une convention de travail 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 dispositif implique une collaboration par l'employeur des heures effectuées par le biais d'un décompte mensuel établi en double et approuvé par l'employeur et le salarié.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire 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) Travailleur en jours

Sous réserve de l'accord écrit de chaque salarié concerné, les conditions de travail sont applicables aux salariés choisissant la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui résultent 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 du 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 pro rata tempore pour des années incomplètes.

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une

ciobmitoitasplan par l'employeur des jorus travaillés cmome siut :
? lorsqu'au corus d'une journée de tiavarl considérée, la durée eetvccffie du tvraail est inférieure ou égale à 4 heures, il srea décompté 1 / 2 journée de taviarl dnas le faforit précité ;
? lorsqu'au curos d'une journée de traavil considérée, la durée efcevfite du tairavl est supérieure à 4 heures, il srea décompté 1 journée de taraivl dnas le forafit précité.
En accoplatiin de ce régime, les salariés bénéficient aemnulnlet de juors de rpeos supplémentaires au tirte de la réduction du tpems de tvariail (JRTT), en sus des congés payés, des juors de reops hebameodidars et des juuos fériés légaux soeln le teabalu ci-après :

JOURS FÉRIÉS

tombant sur des jorus ouvrés sur l'année

(365 jours) NMRBOE DE JUROS 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 cclaul est fiat pro rtaa temporis. Puor les années bissextils, le nmbroe de juuos RTT est augmenté de 1 journée.

Les périodes d'absence puor congé maternité, paternité et adoption, et puor mdailae ou adicien tpsnsfooreenl snot décomptées du nrbmoe de juuos travaillés du frfoait auennl applicable, snas réduction du nmobre de juuos RTT.

Les JTRT snoert fixés puor moitié à l'initiative du salarié, puor moitié à cllee de l'employeur.

Sauf arcocd enrte les ptieras puor ritener une durée moindre, les dtaes de pirse des JTRT snot fixées 1 samiene à l'avance. Une fios fixées, ces dteas pronurot être modifiées en rcsptaneet un délai de 5 juuos calendaires.

Les JTRT snot clalmuubes dnas la limite de 5 journées consécutives, suaf accrd des paeitrs puor fixer une durée supérieure.

Le salarié qui le sotuhiae peut, en accrd aevc son employeur, roceennr à une piatre de ses juors de rpeos en catprontriee d'une mtoaroajjn de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nrombe de juor travaillés dnas l'année ne puet être supérieur à 235 jours. Un aneavnt à la cevintonon de ffriroat ccnloue entre le salarié et l'employeur détermine le tuax de mjirotaoan apliclabpe à la rémunération de ce tpems de tivaral supplémentaire, snas qu'il pisuse être inférieur à 10 %. Un tuax supérieur de mtoaoirajn puet être cvvennou entre les pretias aux cotratns de travail.

A défaut de msie en place d'un ctopme épargne-temps, les JTRT laissés à l'initiative du salarié dvrneot être pirs aavnt le 31 décembre de l'année de luer acquisition. A défaut, ils senort perdus. Au cas où l'employeur n'aurait pas pu fixer la totalité des JTRT laissés à son intiaivte avant le 31 décembre, le sdole de ces juuos dvera impérativement être pirs avant le 31 mras de l'année suivante.

La rémunération mlnseuele est indépendante de la varotiian du nmobre de juors travaillés.

La ciunocsoln d'une ctnvenioon de faiofrt en jours n'exclut pas le respect des disipoosnits de la présente ceivnootnn ctoeclvlle relevatis aux tpeps qoitieudn et haioadebdmre de repos.

Le fofairt en jours s'accompagne puor cauhqe salarié d'un contrôle du nbomre de jours ou demi-journées travaillés, au moyen d'un documnt museenl de contrôle fsnaait apparaître le nrbmoe et la dtae des journées travaillées, ainsi que la qifticaloauin des jours non travaillés en roeps hebdomadaire, congés payés, juor de reops au trite de la réduction du tpeps de travail.

Chaque salarié aaynt ccnolu une cetvoinnon de faofrit en jours bénéficie une fios par an, à sa demande, d'un eetitenrn aevc son supérieur hiérarchique au cours dqueul snot évoquées l'organisation du travail, la cghrae de tiavarl qui en résulte et l'amplitude des journées.

La rémunération fiofritarae mlnseuele est indépendante du

nrbmoe de jours de tivaral etttefic acicpmlos daurnt la période de piare considérée. La veaulr d'une journée entière de tarvail est calculée en dviainst le silaare anuenl par le norbme de jours prévu au forfait.

Le salarié aaynt renoncé à une priate de ses jours de reops au ttire de la réduction du tpeps de tvraail perçoit, au puls trad à la fin de la période aneunlle de décompte, un complément de siarlae puor cqhaue juor de rpeos aquuel il a renoncé.

Le beiuotlln de piare diot fiare apparaître que la rémunération est calculée selon un nobmre auennl de jours de tarvail en précisant ce nombre.

La rémunération ne puet être réduite du fiat d'une mrusee de chômage paritel aafefntct l'entreprise.

c) Foafrt snas référence d'horaire

Les salariés cdreas axlquues snot confiées des responsabilités dnot l'importance iipumqle une ganrde indépendance dnas l'organisation de luer emploi du temps, qui snot habilités à prdnere des décisions de façon lrrngmaeet autonome, et qui perçoivent une rémunération supérieure à 140 % des rémunérations prévues aux anenexs « sailears mimina », puveent crolunce une cetnooivn de fofarit snas référence d'horaire. Sont slues concernés les cderas dgartieins classés hros catégorie et les cdears de neviau 10 à qui snot confiées des responsabilités iatmperotns dnas l'organisation générale et la bnone marhce de l'entreprise, ntnoeammt loqrsue celle-ci est de pttiee taille. Les salariés engagés suos CDD d'usage snot eluxcs du ffoarit snas référence d'horaire.

A l'exception des dioissotpins raeelitvs aux congés régis par le titre IV du lrvie Ier de la troisième ptriae du cdoe du travail, auaue dtiosspoijn reaitvle à la réglementation de la durée du tariavl n'est aplicbplae aux credas ranlevet d'un fifraot snas référence horaire.

Article 5.7 - Heures supplémentaires et majorations

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

5. 7. 1 Heuers supplémentaires

Les heerus supplémentaires snot les heeurs de taarivl evcfefetis apolceimcs à la ddmanee de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Seul le tpeps de tvariail effectif, ou assimilé cmome tel, est pirs en cmptoe puor culelacr le nmbroe et le pnaieemt des hereus de taviarl en hueers supplémentaires.

Le carte de driot coumnn d'appréciation des heerus supplémentaires est la saineme civile, qellue que siot la nutrae du cnotart de tviaral du salarié. Le décompte se fiat par psire en cmotpe de la durée hdearaodbime réelle (ou mneynoe en cas d'annualisation) de taivaral effectif, ou assimilé comme tel, adonrrie à la demi-heure supérieure.

Les hueers supplémentaires hdoaedamirbes snot aristeoss des manatrijoos stauevnis :

? 25 % de la 36e jusqu'à la 43e herue ;

? 50 % à cetpomr de la 44e herue.

Par exception, et compte neure d'usages différents dnas le sctelapce vavint et le stcealpce enregistré, puor les salariés engagés suos CDD d'usage d'une durée inférieure à 5 juuos dnas la seminae civile, les ciindoootns d'appréciation des monjroaais hoieras snot ceells prévues reseniveptcemt par l'accord cectillof ntaainol psooreniefsnl ptnroat dseveirs dsipiontioss d'ordre saicol spécifiques aux esrirepets tqchueens du spstelcae vavint et de l'évènement et par l'accord cloicetlf nonatail pnfssseenriol pnaortt dvrisees dooiistnispns d'ordre soaicl spécifiques aux enetsripers tnechiqueus du seetur audiovisuel.

5. 7. 2 Mniorjataos puor sititnuaos eceeenptxniolls

Quelle que siot la nutare du cttraot de traivl du salarié concerné,

dnas les stianoitus visées à l'article 5. 5 de la présente convention, chaque heure effectuée au-delà de la 12e donne lieu à une compensation spécifique, en raison des manquements pour dépassements horaires des salariés sous CDD d'usage, et non cumulable avec les manques 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 secteur privé et le secteur enregistré, les modalités de prise en compte sont celles prévues respectivement par l'accord collectif national pour les salariés du secteur privé et de l'événement et par l'accord collectif national pour les salariés du secteur enregistré d'ordre social spécifiques aux entreprises du secteur audiovisuel.

5. 7. 3 Repos de complément

Avec l'accord exprès du salarié, tout ou partie des heures supplémentaires et des manques afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de complément équivalent. A défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de lures manquements prévaut.

Dans les entreprises non couvertes de délégués syndicaux, le règlement de la part des heures supplémentaires et des manquements afférentes par un repos de complément 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 complément 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 manquements afférents sont le paiement a été remplacé par un repos de complément ne s'imputent pas sur le compte annuel d'heures supplémentaires applicables 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 compensatoire légal

Les droits à repos compensatoire légal s'acquies conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

La prise du repos compensatoire 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 compensatoire légal peut, au terme de son contrat si celui-ci interviennent avant l'échéance des 6 mois citée à l'alinéa précédent, demander à l'employeur de verser ses droits au repos compensatoire en indemnité. Lorsque le crédit de 7 heures n'est pas atteint, le repos compensatoire est de droit remplacé au terme du contrat par une indemnité équivalente.

5. 7. 5 Compte des heures supplémentaires

Le compte des 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 en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos.

Ce compte est réduit :

? à 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 la période de furlough (limite hebdomadaire avec un plafond de 31 heures et un plafond de 39 heures) ;

? à 130 heures en cas de modulation du temps de travail, hors les cas de modulation de l'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 salariés 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.

Article 5.8 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Le traitement des heures de travail effectif du dimanche est prévu respectivement par l'accord collectif national pour les salariés du secteur privé et de l'événement, par l'accord collectif national pour les salariés du secteur enregistré d'ordre social spécifiques aux entreprises du secteur audiovisuel, par l'accord national pour les salariés du secteur enregistré d'ordre social spécifiques aux entreprises cinématographiques.

Article 5.9 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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

Article 5.10 - Astreinte

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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 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 sur 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 tel.

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

Article 5.11 - Travail de nuit

En vigueur non étendu en date du 30 juin 2009

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

5.11.1 Horaires de nuit

Le présent article, prévoyant des conditions de travail de nuit, ne vaut que pour l'exercice d'un travail de nuit onéreux (travail de nuit en dehors des heures visées à l'article L. 3122-31 du code du travail).

Conformément aux dispositions légales en vigueur pour les secteurs en cause dans le champ de la présente convention, hors le secteur des laboratoires, est considéré comme travail 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 travail exceptionnel).

5.11.2 Travail régulier de nuit (hors secteur des laboratoires)

Est considéré comme travail régulier de nuit tout salarié

pmneanrt qui :
 ? snot accompli, au mions 2 fios par semaine, soeln un hrraioe habituel, au mnois 3 hruees de son taivarl qitoiedun duarnt la plage 24 heures/6 hueres ;
 ? snot accompli, au mniimum 270 hurees de taavirl de niut padnnet une période de 10 mios consécutifs.
 La durée mxalamie qiendtnoie du tvairal des tlarulvaeirs de niut est de 8 heuers consécutives. Par exception, cttee durée mmxlaiae qiennoudite puet être portée à 12 hereus puor les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du scevire ou de la production.

La durée hoemirdbade de tiraval des trvaleliraus de nuit, calculée sur une période quqleuonce de 12 semanies consécutives, ne puet dépasser 40 heures. Néanmoins, cette durée puet être portée jusqu'à 44 hueres dès lros que l'organisation du tiarval l'impose.
 Tout salarié nrocenu tralauivrl de niut bénéficie, au titre du rpoes compensateur, d'une journée de repos, majorée d'un repos complémentaire équivalent 2,2 % du taotl des hueres aleuelnns de nuit.

En outre, tuot salarié rnoencu teavulrialr de niut bénéficie d'une moorjtaian au mions égale à 25 % de son sialrae de bsae calculée sur le norbme d'heures cpimros dnas les hoeraris de nuit. Cette maajtaron ne se cmulue pas aevc les mjrarioatos d'horaires de niut mias se culume aevc les aurtes miaaotnrjos définies dnas la présente ceonntivon (jour férié, traavil du dimanche, herues supplémentaires).

Avant son atftecifaon sur un pstoe de nuit, le tlulieaavrr de niut est soimus à un exeman médical spécifique. Il bénéficie, par la suite, d'une saeiuvcnllre médicale semestrielle.

Lorsque le taarvil de niut est inobimtalcpae aevc des ogbiatoins flliaemias impérieuses, nontmmaet aevc la gadre d'un eafnnt ou la psrie en chagre d'une pnnrseoe dépendante, le salarié puet dedanemr de transférer son pstoe de niut sur un ptsoe de jour.

La considération du sxee ne puet être rtnueee :
 ? puor ebmheacur un salarié à un ptsoe de taarvil crootnpmat du taivarl de niut conférant à l'intéressé la qualité de tauvrelliar de niut ;

? puor meutr un salarié d'un psote de juor vres un ptsoe de niut ou d'un poste de niut vres un poste de juor ;

? puor prredne des msreues spécifiques aux truvaaelilrs de niut ou aux tlariveuarls de juor en matière de fomatrion professionnelle.

L'organisation des tpems de pasue srea déterminée au nviaeu de cahuqe erteirnspe runeaorct au tvraail de nuit. Ces tpems de pause ne pnoorru être inférieurs à 20 muitens par période de 6 heures.

Article - Titre V bis : Financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

En complément de l'article 3. 9 de la cnnevoiotn cctvlloliee des esrteepnrns tniqucehes au svierce de la création et de l'évènement, la potaiictraipn au fnaemincnet des iutsttiinons représentatives par les eperetnsirs renvelat du camhp du présent acorcd est assurée par une couoitnrtbin complémentaire de 0, 045 % de la masse salariale, répartie entre les sueels oiotniraganss patronales.

Titre VI : Congés et absences

Article 6.1 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Le norbme de jorus est déterminé conformément aux dooispiisnts légales au curos de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, suaf dtiisposnois particulières d'accords d'entreprise.

Les modalités de fnmoeaetrncit ou de psire de congés snot déterminées selon les dnsiospiiois légales.

Article 6.2 - Congés Spectacles

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Pour les salariés suos ctrnoat à durée déterminée dit d'usage, les eymepolrus snot oabntimoerilegt affiliés à la cssaie des congés setlcpceas qui recvuore les citsontaois et assrue le pieamnet de l'indemnité de congés à la palce de l'employeur, dnas des cdntiooins spécifiques. L'employeur est tneu de délivrer un bleiutn dit de congés stpecclaes lros de la rmeise du btlluen de paie.

Le mntnoat de l'indemnité de congés payés est plafonné à 2 fios le sliiare jnoeaurlir mmiunim cnonnenivetol de la catégorie d'emploi dnot relève le salarié, dnas la ltiime d'un plafnod jurianelor de 272 ? dnas le steecur du stplccae vanivt et de l'évènement.

Article 6.3 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Les jorus fériés snot les sitaavns :

- ? 1er jienvar ;
- ? lduni de Pâques ;
- ? 1er Mai ;
- ? 8 Mai ;
- ? Aeisncosn ;
- ? ludni de Pentecôte ;
- ? 14 Jileult ;
- ? 15 août ;
- ? 1er nobervme ;
- ? 11 Nrobveme ;
- ? 25 décembre.

A ces 11 jours s'ajoute, unuqnemeit dnas les départements et tireotrire d'outre-mer (DOM/TOM), la journée avnrerisiane de l'abolition de l'esclavage, ruetene par chuqaq département ou territoire.

Cotmpe tneu du caractère cntoinu et spécifique de l'activité des piaserterats tcehenqius l'employeur a la possibilité de prévoir qu'un juor férié snot travaillé, dnot le 1er Mai.

En rasion d'usages différents dnas le slacptece vanivt et le sctepcae enregistré, les règles d'indemnisation des jours fériés snot traitées rscieenmvpett par l'accord cllctoif naaointl posernsofenil pnatort drvieses dtoisopisns d'ordre soacil spécifiques aux ereprnsetis thnieqceus du scltepace vavnit et de l'évènement, par l'accord cllctoif natioatl prnsfesnieool pantort drsveeis dposisitnois d'ordre scaoil spécifiques aux etnirepsres tinueechqs du suteecr audiovisuel, par l'accord pnortat direvess dstiisnpiios spécifiques aux lbarateioros cinématographiques.

Article 6.4 - Evènements familiaux

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2018

En dhores des congés annuels, les salariés bénéficient d'autorisations d'absences snas prete de rémunération dnas les coiidnnts définies ci-après :

ÉVÈNEMENT	NOMBRE DE JOURS ouverts snas condition d'ancienneté
Mariage ou PCAS (dans la lmiite de 1 fios 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	2
Décès des beaux-parents	2
Décès de frère ou de sœur	2
Décès d'un petit enfant	1
Décès d'un grand parent	1
Survenue d'un handicap chez un enfant	2

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.
(Arrêté du 21 octobre 2008, art. 1er)

Article 6.5 - Congés pour enfant malade

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

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 fractionné 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 de 1 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.

Article 6.6 - Don de jours de repos

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2018

Conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, reconnaître volontairement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (congés payés, RTT, jours de récupération, etc.), qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise considéré comme un « proche adhérent » ou sans autre contrepartie d'un enfant malade.

Cependant, s'agissant de jours de congés payés annuels, le salarié ne pourra renoncer qu'à ses jours de congés au-delà du 24e jour ouvrable.

Est considéré « proche adhérent » un salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour ce salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Est ici considéré comme gemme un enfant âgé de moins de 20 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins constants (art. L. 1225-65-1).

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié cède le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article - Titre VII : Liste des emplois, classification et salaires minima

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2023

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

La catégorie A comprend 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 comprend 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 théâtres 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 médias 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 théâtrales relevant du secteur de l'audiovisuel (AV), ceux dépendant du secteur du spectacle vivant (SV) et ceux propres aux médias 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 comprennent par nature une part de responsabilités dans la préparation et la réalisation des spectacles (hors fonction Adhérent de la filière du spectacle vivant).

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

À compter de l'entrée en application de la présente convention et afin de laisser un délai raisonnable d'adaptation des statuts 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 conviennent de saisir la commission d'interprétation, de médiation 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 évolutions postérieures 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.

Grille et principes de classification

Les emplois répertoriés sont répartis sur 11 niveaux (dont le hors catégorie), en fonction de critères classés 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 activités ;
 ? 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 compétences générales de base, les compétences techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels. La compétence peut être évaluée aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

L'ensemble constitue la grille qui sert de base à la classification des emplois de la branche.

La classification en 11 niveaux a pour objectif de reconnaître les niveaux de qualification du secteur et de mettre en place un véritable processus 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 3 critères énoncés précédemment pour se voir attribuer un niveau.

Niveau	Définition	Salaire minimum brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 ? 748 ?
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans compter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 ? 763 ?
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 métier général des employés 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 minimale d'un salarié justifiée de 3 années de présence cumulée 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 cumulée dans l'entreprise et le poste.

Par voie d'accord, les partenaires peuvent préciser les modalités d'application d'un pourcentage supplémentaire sur la base de la présente convention et sans pouvoir déroger à ses minima.

L'entreprise qui, à la date de signature de la présente convention collective, rémunère ses salariés sur 13 mois ou plus s'oblige :

? à 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 ;
 ? à ce que tout salarié perçoive un 13e 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 conformité avec les dispositions définies ci-dessus, un accord de branche du différentiel de salaire mensuel brut de base et du 13e 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 cadre défini ci-dessus prendra en compte les augmentations intervenant 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 s'appliquent au 13e mois ne concernent pas la gratification annuelle prévue à l'article 5 de l'accord de branche relatif au personnel prénatal des entreprises d'ordre spécial spécifiques aux laboratoires photochimiques.

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

ANNEXE

Filière générale
 (Fonctions communes aux entreprises du champ)

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire miniaml mensuel (35 heures)
Gardien	Est chargé de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité.	1	X		1 748 ?
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.	2	X		1 ? 763 ?
Employé d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ ou d'entretien.	1	X		1 748 ?
Technicien d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	X		1 ? 939 ?
Chef de service entretien, aménagement 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	X		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	X		1 748 ?
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	X		1 ? 763 ?
Chauffeur poids-lourd	Assure la conduite de machines lourdes et super-lourdes mis à sa disposition dont il est responsable de l'entretien.	3	X		1 ? 939 ?
Magasinier Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	1	X		1 748 ?
Magasinier cariste	Utilisant des machines de manutention nécessitant des habilitations, il réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.	2	X		1 ? 763 ?
Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretient, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.	3	X		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 gérants de stock.	7	X		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	X		1 ? 763 ?
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	X		1 ? 939 ?
Chargé de logistique	Recense les machines nécessaires et planifie la mise à disposition par tous les services logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les machines manquantes.	5	X		2 ? 372 ?
Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ ou des techniciens et assurer des missions de service.	7	X		2 ? 659 ?
Assistant d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples.	1	X		1 748 ?

Employé d'atelier de maintenance	Vérifie et retient vos matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les manœuvres demandées en collaboration avec les assistants.	2	X		1 ? 763 ?
Technicien d'atelier de maintenance	Entretien, répare et vérifie vos matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les manœuvres demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.	4	X		2 ? 168 ?
Responsable d'atelier de maintenance	Gère les manœuvres de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.	7	X		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. Assure les suivis de défaillances en vue de les corriger.	4	X		2 ? 168 ?
Chargé d'accueil, fonction associée : hôte d'accueil	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le registre et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	1	X		1 748 ?
Chargé d'accueil, fonction associée : hôte d'accueil bilingue	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le registre et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples. Travail de façon régulière dans le cadre de son travail au moins une deuxième langue en plus de sa langue maternelle.	3	X		1 ? 939 ?
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires.	1	X		1 748 ?
Employé administratif spécialisé Fonctions associées : adieu comptable, assistant administratif, employé de recouvrement, employé de facturation, employé de service client ?	Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il dépend.	2	X		1 ? 763 ?
Technicien administratif spécialisé	Assure des travaux administratifs et peut assurer des opérations de manière autonome dans le service auquel il appartient.	3	X		1 ? 939 ?
Gestionnaire administratif Fonction associée : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique, gestionnaire des services généraux	Assure vos travaux de différente nature dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	X		2 ? 168 ?
Secrétaire Fonctions associées : attaché, assistant	Effectue des travaux de secrétariat sous la direction d'un responsable. Peut assurer des missions de secrétariat de manière autonome.	3	X		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	X		2 ? 485 ?
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	X		1 ? 939 ?
Chef comptable	Est responsable du service comptable. Travail à la tenue de la comptabilité, à l'établissement des comptes de résultat et bilans et aux déclarations sociales et fiscales.	7	X		2 ? 659 ?
Contrôleur de gestion	Contrôle et assure les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi.	7	X		2 ? 659 ?
Attaché commercial Fonctions associées : assistant commercial, chargé d'adm. commerciale, empl. qualifié service commercial	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	X		1 ? 939 ?

Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la réalisation de la prestation jusqu'à la facturation.	5	X		2 ? 372 ?
Chargé d'affaires Fonctions associées : resp. de clientèle, chargé de clientèle	Collaborateur responsable de la responsabilité d'encadrement et/ ou la gestion d'un portefeuille de clients.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable de site ou d'agence	Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable services généraux Fonction associée : responsable bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à l'usage prévu à l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.	7	X		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	X		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	X		2 ? 168 ?
Administrateur réseau et/ ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ ou systèmes informatiques. Il accompagne les utilisateurs et assure un support utilisateur.	6	X		2 ? 485 ?
Développeur informatique	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en collaboration avec les experts métiers.	6	X		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 besoins définis par les experts métiers. Il est amené à participer et à coordonner la mise en place d'applications spécifiques qu'il développe et/ ou coordonne avec les experts métiers.	7	X		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	X		3 ? 101 ?
Chargé de planning	Chargé de la mise en œuvre des plannings des personnes et/ ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification.	3	X		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 ressources humaines et techniques.	6	X		2 ? 485 ?
Assistant chef de projet	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	X		1 ? 939 ?
Chargé de projet	Prévoit, met en œuvre et pilote les moyens humains et matériels pour la réalisation des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget.	5	X		2 ? 372 ?
Chef de projet	Prévoit et met en œuvre les moyens humains et matériels pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget. Supervise et pilote l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Pilotage et direction du personnel dédié au projet.	6	X		2 ? 485 ?
Superviseur de projet	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Évalue les ressources humaines et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	X		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	X		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	X		2 ? 879 ?

Responsable d'une fonction spécialisée Fonction associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, achat, ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous les travaux de différentes natures 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 déléguerait.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique.	Responsable d'un service administratif pluridisciplinaire il assure l'organisation et la bonne marche.	8	X		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. Prévoit et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.	8	X		2 ? 879 ?
Directeur	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Coordonne 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	X		3 ? 311 ?

Filière spectacle vivant et événement

régie ne peut recourir aux CDD d'usage que pour les seules fonctions répertoriées ci-après dans la filière Régie.

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

Classification générale des emplois techniques du spectacle vivant (Tous ces emplois peuvent être en CDI/ CDD de droit commun ou d'usage)

Il est précisé que les entreprises de spectacles dédiées à la

Fonction	Définition	Niveau	Salaire mensuel (CDI/ CDD)	Salaire horaire (CDDU)
Régie générale				
Directeur technique	Définit et conçoit les processus techniques, coordonne la mise en place, et évalue le processus nécessaire à la création et la réalisation d'un événement	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 événement 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	Secrète 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 technique de scène/ plateau	Participe aux opérations de montage des éléments scéniques	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Plateau				
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens affectés au projet artistique et/ ou événementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	6	2 ? 485 ?	17,10 ?
Superviseur de chantier adjoint	Secrète 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 technicien de musique/ backliner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des équipements de musique sur le lieu de l'événement	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien technicien de musique backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des équipements de musique sur le lieu de l'événement	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Road/ aide de scène	Exécute les opérations courantes de maintenance d'un événement	1	1 748 ?	11,99 ?

Son				
Designer son	Conçoit le design sonore d'un événement 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 montage 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 ? 763 ?	12,21 ?
Aide son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son	1	1 748 ?	11,99 ?
Lumière				
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un événement et peut participer à l'exploitation	6	2 ? 485 ?	17,10 ?
Éclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un événement 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 poursuiveur	Coordonne les pratiques et met en œuvre une procédure de production et participe à l'exploitation	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Pupitreur lumière	En charge de l'exécution de la consigne 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 ? 882 ?	13,30 ?
Programmeur/ ecodeur lumière	Prépare les données des effets lumières et les réalise	3	1 ? 882 ?	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 ? 763 ?	12,21 ?
Poursuiveur	Met en œuvre et exploite les procédures de poursuite	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide lumière	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière	1	1 748 ?	11,99 ?
Structure. ? Accroche/ Levage. ? Échafaudage				
Directeur structure	Conçoit le design des structures et leur charge. Il peut participer à l'exploitation, et coordonne l'équipe de montage et de démontage	7	2 ? 632 ?	18,25 ?
Superviseur régisseur 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, valide et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure	6	2 ? 436 ?	17,10 ?
Concepteur maître-œuvre asservie	Conçoit le plan de la structure asservie et peut participer à son exploitation	5	2 ? 325 ?	16,27 ?
Régisseur structure	Met en œuvre un plan de structure donné, et participe à l'exploitation selon le plan d'exécution	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef/ régisseur maître-œuvre asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de maître-œuvre asservie et l'exploite	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Pupitreur maître-œuvre asservie	En charge de la conduite motrice élaborée par le constructeur pour la motorisation	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien ? scaffholder/ échafauteur	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 maître-œuvre asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de maître-œuvre 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 régisseur dans ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant pupitreur maître-œuvre asservie	Assiste le pupitreur ou le technicien dans ses fonctions	2	1 ? 763 ?	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	1 748 ?	11,99 ?

Vidéo. ? Image				
Réalisateur SV	Est responsable de la conduite d'un événement, de sa conception à sa réalisation	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Directeur de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, supervise et coordonne les équipes techniques	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ ou exécute des présentations DAO avec les logiciels dédiés	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Programmeur/ endosseur multimédia	Prépare et réalise les réglages des effets vidéo	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien ? d'infomatique d'images	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de traitement 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	Maîtrise et exploite des serveurs multimédia pour la diffusion d'un reportage audiovisuel et/ ou événementiel	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 tournage durant un événement	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant vidéo	En charge du montage et de démontage des éléments composant le système, et peut assurer l'exploitation	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant média serveur	Assiste le technicien média serveur dans ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide vidéo	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la vidéo	1	1 748 ?	11,99 ?
Pyrotechnie				
Pyrotechnicien	Réalise des spectacles et designs 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 magnotage et de tir d'une poudre (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 d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un technicien de pyrotechnie	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Électricité				
Chef électricien de chantier	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un reportage et/ ou événementiel, et coordonne les équipes sur les chantiers	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Mécanicien groupement	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, gère la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et assemble le matériel	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Électricien de chantier	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de production d'énergie et d'éclairage sur les chantiers	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant électricien de chantier	Assiste l'électricien de chantier dans ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Décors				
Directeur décorateur	Assure la création d'un spectacle de décoration de sa conception à sa réalisation	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Superviseur ? 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 peinture des éléments d'un décor	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Assistant directeur décorateur	Assiste le directeur décorateur dans ses fonctions	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef responsable de décors	Conçoit et crée 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 crée les éléments 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 fias exécuter les tvuarax de tepisasire en lein aevc le cehf décorateur	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef staffeur	Conçoit et réalise tuos tpyes de moulage	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Constructeur de décors/ de machinerie	En cagrhe de la ciscrnootutn de machineries/ de décors	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Menuisier de décors	Réalise les décors sur bios et matériaux composites	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Peintre décorateur	En crghae de la réalisation de tuos tvuarax aqrteisius de pnetriue nécessaires aux décors	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Peintre patineur	En carhge de l'exécution des tvruaax de pruentie en décoration (patines, fonds)	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Serrurier/ sueierrrr métallier de décors	Réalise les oragevus métalliques nécessaires aux décors	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Sculpteur	Réalise les stupelcurs et moulages	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Tapissier	Réalise les oegvuars de tapisserie	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Staffeur	Réalise tuos types de moulage	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant ? cuetotnrscr de décors/ machinerie	Assiste le curscuttneur de machinerie/ de décors dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant meseiinur de décors	Assiste le miiseeur de décors dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant prnteie décorateur	Assiste le printee décorateur dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant ? serrurier/ métallier	Assiste le serrurier/ métallier de théâtre dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant sculpteur	Assiste le spluuter dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant tapissier	Assiste le tiepassir dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant staffeur	Assiste le setfuaf dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide décors	Aide et pitcpraie à tuos tuavarx liés à la foiabrciatn d'un décor	1	1 748 ?	11,99 ?
Costumes. ? Accessoires. ? Maquillage. ? Coiffure				
Directeur costumier	Est rbponealsse de la cionpcton des cuetmsos puor un selptacce et/ ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Directeur ? coiffeur/ maquilleur	Est rblasenspoe de la ccopoteinn des coiffures/ meaugqilals puor un sceatcple et/ ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Chef costumier/ cleeahipr modiste	En crghae de la réalisation des costumes/ de la foacaiirbnt des chapeaux	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef coiffeur/ maquilleur	En chagre de la réalisation des cuefoirs et/ ou maquillages	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef accessoiriste	En cgahre de la rheccrhee et/ ou de la ficartioban des acoiescesrs de costumes, anisi que de luer enemaemcplt sur scène	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Costumier/ cpheaielr modiste	Réalise des pièces/ cupheaax sur mesure	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Coiffeur/ maquilleur	Réalise les cfeuirfos et/ ou mualqiagles et asrsue les rdccaors pdneant le spectacle	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Accessoiriste	Fabrique et/ ou ialnlts sur le paaletu des aeciossrecs de costumes	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant couistmer cpielaehr modiste	Assiste le costumier/ chlaieper mitsode dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant ? coiffeur/ maquilleur	Assiste le coiffeur/ muqlealuir dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant accessoiriste	Assiste l'accessoiriste dnas ses fonctions	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide costumier	Prépare et adie à la msie en ?uvre des cuestmos et accessoires	1	1 748 ?	11,99 ?

Une ensrreitpe reveant du cmahp du sacpletce vvnait et de l'évènement, tlele que définie à l'article 1.1.1 de la présente convention, lorsqu'elle diot ricueror puor ses prtsnitoaes à des fntoniocs rlenveat de la filière audiovisuelle, diot appliquepr puor ces sulees fotconins :

- la grille de sleriaas de la filière avueiillusode puor les salariés en CDI et en CDD de droit cmumon ;
- les donsisoitpis de l'accord ciotcllef naniotal psorsnefineol ptonrat drveseis dsniitposos d'ordre saocil spécifiques aux erietsnpres tcniqeehs du seuctr audiovisuel, puor les salariés engagés en CDDU.

Filière audiovisuelle

(Fonctions prrpoes aux epeitnrerss du seeuctr audiovisuel)

Afin de tneir cotpme de la multiplicité des doainmes d'activité rassemblés dnas les ltesis ci-après et des pusaimitracres inhérents à chacun d'eux, il est fiat dcniiistiotn entre, d'une part,

les activités de réalisation et de cpaatiton puor le compte d'un difseuur ou pudreutor et, d'autre part, les activités qui lreus snot cxenones ou complémentaires.

Au final, il est rteneu la sutortirtcuan générale snuvtaie :

Filière réalisation et captation

Domaine dnas leuquel il est d'usage cnaotnst de riroceur au CDD d'usage puor les sueels ficonotns en lein dciert aevc l'exploitation, mias non puor les activités cxnnoees de lagoue de matériel et d'exploitation de régies de diffusion.

Filière post-production, dbugaloe et sous-titrage.

Domaine dnas luequel il est d'usage cnsaotnt de recuroir au CDD d'usage puor les sulees finntocos en lein derict aevc l'exploitation.

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Image							
Assistant de tournage	Assiste le personnel d'exploitation à l'installation de tout matériel image, son et lumière dans le cadre de projets audiovisuels fixant les besoins des moyens légers. Peut assurer l'entretien courant des matériels exploités.	2	X	X	1 763 ?	15,32 ?	122,55 ?
Cadreur AV	Effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur (réseau d'ordres). Installe et configure sa caméra.	6	X	X	2 485 ?	23,32 ?	186,54 ?
Opérateur de prises de vues	Assure dans un programme l'enregistrement et le cadrage des images suivant, le cas échéant, les directives d'un responsable (journaliste ou réalisateur). Dans les cas simples, choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire.	7	X	X	2 659 ?	26,53 ?	212,26 ?
Chef opérateur prises de vues AV	Responsable de la qualité technique et artistique de l'image suivant, le cas échéant, les directives du responsable (réalisateur). Détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre d'un budget, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue. Dirige le travail des équipes lumière et image et peut être amené à suivre la diffusion ou le transfert éventuel sur le support de diffusion.	9	X	X	3 101 ?	46,99 ?	375,88 ?
Son							
Assistant son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer des travaux de montage sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.	2	X	X	1 763 ?	16,61 ?	132,87 ?
Opérateur du son	Réalise des opérations simples de préparation, de prise, de montage et du montage du son. Assiste l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dans l'installation et la mise en œuvre du matériel technique.	3	X	X	1 939 ?	23,55 ?	188,37 ?
Chef opérateur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au montage du son et à sa transmission. Est responsable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout réglage nécessaire. Peut encadrer une équipe.	6	X	X	2 485 ?	29,50 ?	235,99 ?

Ingénieur du son	Assure pour tout pmoagrmre la préparation, la msie en ?uvre et l'exploitation des mnyoes tneehciques et aseuititqrs nécessaires à la psire et au tiarmeetnt du son et à sa transmission. Est cpabale de miexr le son de tuot pmrargome et d'assurer tuot rrpoeet nécessaire. Met en ?uvre des compétences en aqsoctuiue et musique.	7	X	X	2 659 ?	33,76 ?	270,11 ?
Créateur d'effets sonores	Crée, en partant ou non de snos exiattns et à l'aide d'outils de tneiarmtet et de synthèse du saignl sonore, un « efeit snoore » destiné à la bdane son d'une ?uvre. Puet être amené à ptaieruqr des etternsenmregis de snos naturels.	3	X	X	1 939 ?	17,82 ?	142,55 ?
Technicien rénovation son	Assure les pirtsetaons de rtaasroiuten snoroe (nettoyage du son de tuos les butris pisaearst puor rrtuevoer le son original) dnas le rpecest des règles des procédures établies dnas l'entreprise.	3	X		1 939 ?		
Plateaux							
Assistant de pealtau AV	Participe aux activités ceoantrus de manution, dnot le mnoagte et le démontage, des dievrs éléments du pteaalu et asistse les auerts pelosnnres d'exploitation.	2	X	X	1 763 ?	14,70 ?	117,56 ?
Accrocheur-Riggers	Chargé de l'installation en hauuetr du matériel audiovisuel, de l'accroche des peotrus dnas le repest du ccaull de cgraehs correspondants.	4	X	X	2 168 ?	23,34 ?	186,72 ?
Machiniste AV	Chargé de la msie en pcalle et du bon fneomcentntiot de tuos les meonys thiucqeens nécessaires à l'enregistrement.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Chef mtiincashe AV	Assure la préparation, l'assemblage, la msie en place, les déplacements, les ranemtengs de tuos les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et myeons techniques.	6	X	X	2 485 ?	21,51 ?	172,10 ?
Électricien AV	Chargé de la msie en ?uvre de tuot dsiostiipf d'énergie et d'éclairage. Puet aider, dnas les cas simples, à la msie en palce des meynos techniques.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Électricien pupitreur	Met en ?uvre et arsure le foionnetemncnt du piputre lumière.	4	X	X	2 168 ?	21,72 ?	173,78 ?
Poursuiveur	Assure le meamninet du pejucroter de poursuite.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Groupiste fulx AV	Chargé d'exploiter un ou psueriuls grpueos électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Gtanairt une continuité de la puridtoocn et de la dsitiitruubn d'énergie. Est rpresslabone de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, aceehmnir le matériel.	4	X	X	2 168 ?	28,72 ?	229,73 ?
Chef électricien AV	Assure la msie en ?uvre de tuot le dtopissiif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fenomintencnt en phsae d'exploitation.	6	X	X	2 485 ?	21,51 ?	172,10 ?
Chef d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En asurse l'entretien et le dépannage. Puet intenervir sur les prestations.	6	X		2 485 ?		
Chef de paetalu AV	Assure la msie en ?uvre des menyos tnuquiheecs des plaetaux et cooordne les peersnonls nécessaires à luer fonctionnement.	7	X	X	2 659 ?	21,85 ?	174,83 ?

Coiffeur	Réalise les coiffures, à son initiative ou sur demande du réalisateur.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Maquilleur	Réalise les maquillages de base et assure les rendez-vous pendant le programme.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Chef maquilleur	Est responsable de la création des maquillages, à son initiative ou sur demande du réalisateur.	6	X	X	2 485 ?	20,89 ?	167,12 ?
Habilleur	Assure les habillages selon les choix du réalisateur. Est responsable du rangement et de l'entretien des costumes.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Réalisation							
Directeur casting	Recherche et propose au réalisateur les acteurs et les acteurs de complément.	6	X	X	2 485 ?	22,31 ?	178,46 ?
1er assistant de réalisation AV	Établit le plan de travail du programme et coordonne sa réalisation à tous les stades.	6	X	X	2 485 ?	24,55 ?	196,41 ?
Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de toute une scène dans les différentes séquences d'un programme.	7	X	X	2 659 ?	25,30 ?	202,40 ?
Réalisateur AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, notamment dans sa dimension artistique, depuis sa préparation jusqu'à sa parfaite réalisation. Il est responsable des aspects créatifs du programme ainsi que de la gestion de l'équipe qu'il va diriger	HC	X	X	X	46,99 ?	375,88 ?
Exploitation, régie et maintenance							
Agent de maintenance	Assure l'entretien courant des équipements audiovisuels, informatiques, et/ ou mécaniques.	2	X		1 763 ?		
Technicien de maintenance	Assure l'entretien et le dépannage de tout matériel vidéo audio et informatique et/ ou mécaniques existant ou à venir.	4	X		2 168 ?		
Chef de maintenance	Assure l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ ou mécaniques. Il peut être amené à superviser le travail de techniciens et d'agents de maintenance.	6	X		2 485 ?		
Responsable de maintenance	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ ou mécaniques. Supervise et organise le cas échéant le travail d'une équipe de techniciens de maintenance.	8	X		2 879 ?		
Opérateur synthétiseur	Prépare, copie et traite dans une image vidéo tout texte et/ ou son pour des programmes enregistrés ou en direct.	2	X	X	1 763 ?	19,16 ?	153,25 ?
Infographiste AV	Exécute des dessins ou graphismes à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	3	X	X	1 939 ?	22,53 ?	180,21 ?
Infographiste supérieur AV	Exécute des dessins ou graphismes et est amené à créer des motifs à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	5	X	X	2 372 ?	23,32 ?	186,54 ?
Chef graphiste AV	Crée les motifs et graphismes nécessaires à un programme à l'aide d'ordinateur et éditeur. Encadre une équipe.	8	X		2 879 ?		

Truquiste AV	Prépare et configure les éléments et équipements techniques en lien avec la réalisation des émissions. Au cours d'un programme, il prépare les effets, les graphiques et titres demandés, effectue les secourus vers les différents départs d'un mélangeur. Il affecte les divers éléments sur les canaux d'un réalisateur.	8	X	X	2 879 ?	32,57 ?	260,58 ?
Opérateur « relatif »	Maîtrise en direct la fonction technique des serveurs sous les directives du réalisateur.	3	X	X	1 939 ?	21,10 ?	168,76 ?
Technicien supérieur serveur vidéo	Installe, configure et exploite des serveurs vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fins de formatage et diffusion d'éléments en direct ou en enregistrement.	5	X	X	2 372 ?	33,22 ?	265,77 ?
Assistant d'exploitation AV et/ ou numérique	Assiste le personnel d'exploitation dans la préparation, l'installation et le réglage de tout matériel et support avant au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la capture et à la lecture d'images et de sons.	2	X	X	1 763 ?	14,04 ?	112,32 ?
Technicien d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation audiovisuelle. Gère les canaux et effectue une maintenance de 1er niveau.	3	X	X	1 939 ?	21,10 ?	168,76 ?
Technicien supérieur d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support, servant à l'exploitation audiovisuelle. Gère les canaux et effectue une maintenance de 1er niveau. Possède des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		2 168 ?		
Chargé d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure l'interface opérationnelle avec le client en complément de sa mission technique liée à l'exploitation audiovisuelle. Possède des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées. Encadre le travail d'une équipe d'exploitation.	6	X		2 485 ?		
Ingénieur de la vision	Spécialiste des équipements de prises de vues, en optique et colorimétrie, il assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est capable de diagnostiquer des anomalies de fonctionnement et d'assurer une maintenance de 1er niveau.	7	X	X	2 659 ?	31,36 ?	250,88 ?
Chef d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Dirige les équipes de techniciens et réalise des interventions de maintenance.	7	X	X	2 659 ?	33,76 ?	270,11 ?
Conducteur de moyens mobiles	Conduit les moyens mobiles, prend part aux opérations de déploiement et d'installation des moyens techniques nécessaires au bon déroulement de la prestation.	3	X	X	1 939 ?	15,11 ?	120,88 ?
Coordinateur d'antenne	Contrôle et adapte les listes de diffusion et veille à leur bonne exécution.	3	X		1 939 ?		

Technicien de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist.	3	X		1 939 ?		
Technicien supérieur de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist. Dirige les équipes et effectue une maintenance de 1er niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		2 168 ?		
Chef d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en intervenant avec un service de programme.	8	X		2 879 ?		
Technicien image numérique (DIT)	Collabore avec le chef opérateur pour mettre en place et gérer le workflow des images numériques du tournage à la postproduction. Peut assurer la sécurisation des données sur le tournage.	6	X	X	2 485 ?	24,55 ?	196,41 ?
Opérateur de sauvegarde de données (Data Wrangler)	Assure la sauvegarde et la sécurisation des données sur le tournage	3	X	X	1 939 ?	17,36 ?	138,84 ?
Data manager	Effectue quotidiennement la sauvegarde des données de production, et émet des alertes lorsque l'espace de stockage est insuffisant et/ ou les performances peuvent affecter l'exploitation	3	X	X	1 939 ?	17,82 ?	142,55 ?
Gestion de production							
Assistant de production AV	Réserve les moyens logistiques et humains attachés aux productions des chargés de production.	2	X	X	1 763 ?	17,25 ?	138,03 ?
Chargé de production AV	Organise le déroulement des opérations en relation avec les clients. Évalue les besoins en matériel, personnel et logistique. Assure la validation des dépenses et le suivi du plan de production.	6	X	X	2 485 ?	25,81 ?	206,45 ?
Directeur de production AV	En relation avec les clients, assure la direction et l'organisation du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Supervise et optimise l'affectation des ressources. Contrôle les engagements de dépenses. Dirige ou coordonne des chargés de production et/ ou des assistants de production. Peut intervenir sur le terrain des productions.	8	X	X	2 879 ?	32,29 ?	258,32 ?
Administrateur de production	Fournit les éléments de soutien financier et suit l'application et l'exécution des contrats de toute nature.	7	X		2 659 ?		
Régisseur	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil, logement, restauration et accès aux infrastructures.	6	X	X	2 485 ?	20,89 ?	167,12 ?
Décoration et accessoires							
Les éléments de la présente nomenclature sont applicables aux seules productions de flux et ne peuvent être prise en compte pour les productions aux activités de production de films cinématographiques et de télévision.							
Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	1	X	X	1 748 ?	14,35 ?	114,78 ?
Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	2	X	X	1 763 ?	17,72 ?	141,77 ?

Serrurier métallier	Réalise et ctunriost les ogaveurs métalliques nécessaires aux décors.	3	X	X	1 939 ?	19,46 ?	155,65 ?
Peintre	Chargé de l'exécution des tauravx de ptureine en décoration (patines, fonds).	2	X	X	1 763 ?	17,72 ?	141,77 ?
Menuisier décors	Trace et conçoit les décors sur bois.	3	X	X	1 939 ?	17,22 ?	137,77 ?
Chef ctsuenotrcur décors	Dans le carde de pttiosearns de décors, exécute ou fiat exécuter le tirvaal de menuiserie. Gatairnt le bedgut et la bonne fin des opérations.	6	X	X	2 485 ?	22,23 ?	177,81 ?
1er asatsisnt décors	Assiste le cehf décorateur dnas la geotsin du prjeot de décoration.	5	X	X	2 372 ?	22,23 ?	177,81 ?
Chef décorateur	Assure la gostien et l'encadrement d'un peoirt de décoration de sa cocetiponn à sa réalisation.	7	X	X	2 659 ?	32,71 ?	261,71 ?
Chef d'atelier décors	Gère et sespiruve un ou purleiuss alreets Décoration. Exécute ou fiat exécuter tuos travvax se raopaprtnt aux ateleris dnot il a la responsabilité. Vliete au bon état des airltees et des machines, ainsi qu'au reecpst des norems de sécurité dnas luer utilisation.	8	X		2 879 ?		
Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à dssiipotoin les accseerosis de décoration nécessaires à la cfcniatoon d'un programme.	2	X	X	1 763 ?	17,69 ?	141,52 ?

Filières post-production, duabgole et sous-titrage

Filière post-production, dguabole et sous-titrage							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux hioarre 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Technicien authoring	Gère l'environnement et la nmlaarioiston des snuigax dnas le cadre de tarsentfrs en DVD/ Blu-ray.	4	X		2 168 ?		
Opérateur ? de ? PAD/ beadns antenne	Fabrique et vérifie les bdeans et/ ou fihirecs livrés aux dfufiseurs selon les spécifications tenchuqeis feonruis par ces derniers.	4	X		2 168 ?		
Opérateur imageur	Assure la qualité des steiors sur pellicule, mnmemotat vis à vis du cnelit aevc leequ il puet aovir un catnoct direct.	3	X		1 939 ?		
Opérateur en rtasiotearun numérique	Assure ? la ? rectuohe ? numérique d'images animées au myeon de lciioegls spécialisés cmnrpeoant une ptlteae graphique.	3	X		1 939 ?		
Technicien rorteiastuan numérique	Assure ? la ? rectuohe ? numérique d'images animées au moeyn de liegilocs spécialisés cptomranet une pttalee graphique. Clrlbooe au siuvi du pjreot de restauration	4	X		2 168 ?		
Releveur de dialogue	À patirr de l'écoute, efucetfe le relevé et la farppe des dueglaois oruingjax sur tuos supports.	2	X	X	1 763 ?	15,55 ?	124,38 ?
Repéreur	En vninsanoit une iamge tmie codée, découpe le duolgaie écrit en séquences puor dneonr l'emplacement et la luengour du sous-titre selon les caroeitntns de tmeps de lrutcee et de rmyhte du flim ou le programme.	2	X		1 763 ?		

Détecteur	À partir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, synchronise sur un élément scryhonne à l'image une détection des memnuvoets liabaux et les daoilgues oauigrinx du prmaomrge en rpnccetaest le synchronisme, le rymhte et le montage.	3	X	X	1 939 ?	16,94 ?	135,55 ?
Traducteur-adaptateur	Traduit d'une langue à une autre un dialogue en l'adaptant de façon à retranscrire les caractéristiques de temps de lecture ou de synchronisme.	4	X		2 168 ?		
Traducteur	Traduit d'une langue à l'autre, sans les adapter.	3	X		1 939 ?		
Adaptateur	Adapte un dialogue de façon à retranscrire les caractéristiques de temps de lecture ou de synchronisme.	3	X		1 939 ?		
Sous-titreur SME	Découpe le dialogue original en mots de même code, et l'adapte de façon à retranscrire les caractéristiques de temps de lecture ou de synchronie, d'un programme enregistré ou d'un programme diffusé en direct	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Opérateur ? de ? repérage/ simulation	Après repérage, vérifie avant la gravure finale ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le positionnement des sous-titres. Assure le dialogue ou l'adaptateur.	3	X	X	1 939 ?	15,71 ?	125,66 ?
Audio-descripteur	À l'attention des aveugles et malvoyants, écrit, à partir du scénario, une description lue par un lecteur de vision le film. Repère les passages de scène dans lesquels il place le texte.	3	X	X	1 939 ?	15,71 ?	125,66 ?
Directeur artistique	Assure la direction artistique du dialogue d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens.	8	X	X Cf. année doublage	2 879 ?		
Monteur synchro	Assure le montage et la synchronisation du dialogue en relation au dialogue de la voix sur l'image.	6	X	X	2 485 ?	29,48 ?	235,82 ?
Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, dialogues et mises en voix préliminaires des travaux demandés. Oriente les choix artistiques, dirige les artistes et directeur artistiques, organise les scènes et gère la base de comédiens.	8	X		2 879 ?		
Chargé artistique	Assiste le responsable artistique dans la partie artistique des localisations, dialogues et mises en voix publicitaires, l'orientation des choix artistiques et la gestion des données de la base de comédiens.	5	X		2 372 ?		
Assistant artistique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.	2	X		1 763 ?		
Coordinateur ? linguistique	Organise et gère la partie linguistique des localisations françaises. Identifie et mobilise les ressources les mieux adaptées. Peut superviser les travaux de traduction.	6	X		2 485 ?		
Chargé ? de ? coordination linguistique	Assiste le coordinateur linguistique dans la gestion linguistique des projets, la mobilisation des ressources externes. Peut être amené à réaliser les travaux de traductions	5	X		2 372 ?		

Assistant ceiturdoanr linguistique	Assiste les cniuroetrads lsienguiitus dnas lerus tâches andavisietrmits et lreus raentilos avec les traducteurs-adaptateurs.	3	X		1 939 ?		
Montage							
Assistant mentuor AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	2	X	X	1 763 ?	15,31 ?	122,47 ?
Monteur AV	Assure le mogtane des iamges et/ ou des snos à prair de tuos supports. Puet pgmamoerrr ou ulseitir l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	4	X	X	2 168 ?	22,53 ?	180,21 ?
Chef mnoetur av	En colitolraoban avec le réalisateur, aumsse la responsabilité du mnoagte fianl (images et/ ou sons) dnas ses dsninioems tueniqcehs et artistiques.	7	X	X	2 659 ?	30,14 ?	241,11 ?
Monteur tuqirsute AV	Réalise des eeffts spéciaux et teurgugas comeeplx en paarftie aomuntoie sur tuos programmes.	8	X	X	2 879 ?	33,76 ?	270,11 ?
Opérateur scanner	Assure la préparation et le tarsfernt des flmis puhctoqheimois sur sppruots vidéo et/ ou informatique. Ausrse des opérations d'étalonnage simple.	3	X	X Hors labo	1 939 ?	18,61 ?	148,90 ?
Assistant étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage	2	X	X Hors labo	1 763 ?	15,31 ?	122,47 ?
Étalonneur	Assure la préparation, la ciomontaorfn et l'étalonnage de l'image.	5	X	X Hors labo	2 372 ?	30,71 ?	245,70 ?
Chef opérateur-étalonneur	Collabore à la création artistique. Ausrse l'étalonnage et le réglage de l'image.	8	X	X Hors labo	2 879 ?	32,13 ?	257,02 ?
Bruiteur de complément	Complète dnas les cas seimpls les biurts et etfefs sonreos manquants.	4	X	X	2 168 ?	19,65 ?	157,22 ?
Assistant de psot production	Assiste les chargés de psot puidtocon dnas lreus tâches adievsnimirttas et lrues rialntoes clients. Puet arseur qleuequs traavux tuieneqchs simples.	2	X	X	1 763 ?	17,25 ?	138,03 ?
Chargé de psot production	Étudie et cfrhfié les projets, élabore, contrôle et siut les différentes phases de fbaotriican en reoiatln avec les clients. Vliele à la réalisation des trvuaax et à luer facturation.	6	X	X	2 485 ?	25,81 ?	206,45 ?
Directeur de post-production	Assure la liaison etrne le réalisateur, le pctuoredur et les équipes tqeehuicns en chgrae de la post-production etc.). Siut les acceptss financier, hauimn et thciquenee du projet	8	X	X	2 879 ?	30,14 ?	241,11 ?

Filières anioamtin et etffes vesius numériques

À l'exception des foncnois qui suivent, et conformément à

l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les siraleas de la filière « Aioatmnin et etffes veuills numériques » relèvent de la cvoitenonn cotlcivele de la pouircotdn de fimls d'animation.

Filière amatnioin et eeffts vilesus numériques							
À l'exception des fnoitocns qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les srielaas de la filière « Amoitinan et etefts viseuls numériques » relèvent de la ctiovonnen clctoeive de la potcuidron de fmils d'animation.							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux hriaroe 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Gestionnaire des ccllaus des rndeus d'images de synthèse	Assure le suivi de cclual et l'affectation des ruorsesec de ccalls ; gère les priorités de cucalls liées aux productions.	2	X		1 763 ?		

Superviseur des effets spéciaux	Gère et aime la fabrication des effets spéciaux dès le storyboard, jusqu'à la post-production finale ; supervise les effets spéciaux sur les tongs ainsi que les équipes d'effets spéciaux sur le projet.	7	X	2 659 ?		
---------------------------------	---	---	---	---------	--	--

Titre VIII : Protection sociale maladie et prévoyance

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Les dispositions qui 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.

Article 8.1 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Les absences résultant de maladie ou d'accident, qu'elles soient 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 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, assumer ses 48 heures de 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 aggravation 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 d'expiration prévue pour la reprise du travail.

Article 8.2 - Incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail, un salarié qui, suite à une maladie ou à un accident, se trouve, temporairement, incapable 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 dûment justifié pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, tout salarié bénéficie, après application d'un délai de carence temporaire 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, plus 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 tranches 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 audiovisuelles du secteur des images animées cinématographiques de 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 médical donné lieu à indemnisation.

Les grâces 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 cotisation de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être versées 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 cotisation de la sécurité sociale.

Les garanties prévues en matière de 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 eue 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 pris en compte, dans le calcul de l'indemnité, les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'intéressé durant l'absence, qu'elles donnent lieu à maintien de salaire ou bénéficient en repos. Sont toutefois exclus 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 tranches 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 médical donné lieu à indemnisation.

Les grâces 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 et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié, donnent lieu à 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 cotisation de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être versées intégralement pour le calcul du complément de salaire.

Les garanties prévues en matière de 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 eue 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,

hros totue prat vlriabae et prime non-conventionnelle et à l'exclusion des indemnités aynat un caractère de rebumesomnet de frais.

Les périodes pnaendt lslueleqes l'exécution du cotarnt de tiraval est ssdupeune puor casue de midalae pornnllesifeose ou d'accident du tviraal sont, dnas la liitme d'une durée iuprmeirnotne d'une année, assimilées à du tmpes de tarvial eieicftff puor le culacl des dorits à congés payés.

Article 8.3 - Inaptitude du salarié

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

L'inaptitude du salarié puor mdaiaie ou acienctd est régie conformément aux diospstniios du Cdoe du travail.

En particulier, à l'issue des périodes de siopsenusu du catnrot de taarvl consécutives à une mladaie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du tiavarl itanpe à renrprdee l'emploi qu'il ocapuit précédemment, l'employeur est tneu de lui pepsoorr un artue emlopi approprié à ses capacités, cmtpoetneu des conuislcnos écrites du médecin du trviraal et des iitnidnaocs qu'il frmoule sur l'aptitude du salarié à exccrer l'une des tâches eietsntxas dnas l'entreprise et asusi coalprabme que plbssioe à l'emploi précédemment occupé, au bsoien par la msie en ?uvre de merseus tleles que mtauinots ou trooniafmstras de ptesos de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dnas l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mios à cotpemp de la dtae de l'examen médical de rpisere du tviraal ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tneu de veserr à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le saraile cosrrdennaopt à l'emploi que celui-ci oaiucpct avant la sissospeun de son crontat de travail.

Les doopsiisints prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tuot eomlpi dnas l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Article 8.4 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

8.4.1 Salariés suos cntarot à durée déterminée d'usage

Les salariés suos CDD d'usage snot couverts, en matière de prévoyance, par l'accord iracentnbhre du 20 décembre 2006.

8.4.2 Salariés ptenemanrs de driot commun

La cvurtreoue prévoyance muinmm ci-après définie devra être efvefctie au puls trad dnas les 3 mios sunaivt la dtae d'extension de la cevitnonon collective.

Les eeinprtress dorevnt sruiosrce un ctanort de prévoyance iatsunintt à luers salariés pmnaenerts de diort commun, des gnaairtes mlieamins de coueurtvre dnas les ctoniidns ci-après :

? Le tienatmret de bsae snvaert de bsae aux gantrieas ci-après définies est le saiarle aunnel burt limité à la tanrche A.

? Ruisqe Décès :

- Capital décès ttoeus cseaus : 200% du ttmnreeiat de bsae + 25% du ttreimaent de bsae de moaaoijtrn par efnnat à crhgae ;

- Doublement du capaitl de bsae et de la maoatjrion en cas de décès par acciendt du taarivl ou de trjeat (sens sécurité sociale) ;

- Doublement du caaiptrl de bsae et de la mjioaortan en cas de décès simultané ou postérieur du cijnnooit ;

- Versement anticipé du capital et de la mroiotaajn en cas d'invalidité de 3ème catégorie.

? Risque Incapacité temporaire

- Franchise diitcusnnoe de 90 jours

- Situations de mildaae et d'accident non piononesefnsl :

Indemnités journalières :

- Après 12 mios d'ancienneté cinutnoe qui intègre les périodes de sosesniupn du cntaort : ioivnretentn à cmoepr du 91ème juor à 75% du tteerminat (y cropmis SS) ;

- Après 15 ans d'ancienneté cutninoe qui intègre les périodes de sessnuioipn du ctoarnt : ietnvnrotin à cmtpoer du 91ème juor à 100% du taermtinet (y cpmois SS) jusqu'au 120ème jour, puis 75% à cetompr du 121ème juor ;

- Après 20 ans d'ancienneté cnotniue qui intègre les périodes de snspoieusn du crnatot : itnnotevrien à ctomepr du 91ème juor à 100% du tirtmeant (y cirpmois SS) jusqu'au 180ème jour, puis 75% à cpetomr du 181ème juor ;

- Situations de mildaae pnrlloiesosfee et d'accident du tvairl : Indemnités journalières (en riales du miientan de salirae assuré par l'employeur) :

- Après 12 mios d'ancienneté cuointne qui intègre les périodes de sunseoipn du catnrot : 100% du tanitmreet (y cmprios SS).

? Riuqse invalidité prenamtnee (d'origine proosnllenifee ou non) :

- Invalidité de 2ème et 3ème catégorie ou tuax d'invalidité supérieur à 33%, pearistton : 75% du ttnmarieet (y cpmiors SS).

- Invalidité 1ère catégorie, porsettain : 45% du temenairt (y comiprs SS).

Ces ganarties senrot financées par une ctsiooatin partagée par moitié etrne eypumelor et salarié. Puor les cadres, il est rappelé que l'article 7 de la cnoievtnon ciecovllte natonilae des cdears du 14 mras 1947 prévoit une ctsiooaton plraotane de 1,50 % calculée sur la trahnce A du salirae des cadres. Les caisoontis reeltavis aux gjaaertns détaillées ci-dessus snot ipameutbls à cte obligation.

Les piraets envisagent, conformément à l'article L.912-1 du Cdoe de la sécurité sociale, de ceifnor la gisoetn du régime à l'institution de prévoyance Auednis Prévoyance. Eltels se dnnnoet un délai de qarute mios à cmeoptr de la dtae de satuirnge de la présente ceinontvon puor vlediar ou non cette éventualité et en définir par aeavnnt les modalités pratiques.

A défaut de désignation exprès d'Audiens Prévoyance dnas le délai de quate mois, il est cnnoveu qu'à prttaensios camlboaeprs (coût / couverture), Aidenus Prévoyance bénéficie d'un pinirce irréfargable de faveur.

Article 8.5 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

L'éventuel cnmnhgeeat d'organisme asuesrur ne sariaut rttemree en csuae la purouiste des roanvoitisearls des retens en crous de sveirce à la dtae d'effet de résiliation du ctanort d'assurance.

En outre, la roiatoisrlaven de l'assiette des pointsteas en matière de décès dvera au moins être égale à clele déterminée par le précédent contrat.

Les salariés qui bénéficient de reetns d'incapacité ou d'invalidité au menmot de la résiliation du ctanort d'assurance couentnnt d'être gratanis cntroe le rusiqe décès.

L'employeur, sioseutcurpr du contrat, dvera veliler au rcepset de ces ppecinris en cas de cmhgeenat d'organisme assureur.

(1) Altrcie exclu de l'extension comme étant crtrtoanie aux dntisspioois prévues aux atlcieirs L. 912-3 et L. 912-1 du cdoe de la sécurité saicole qui prévoient ntnamomet des ceulsas qui, d'une part, oeraginnst la psuriutoe et les modalités de la rtloaoirvisaen des retens en cours en cas de cmaenhegnt d'organisme auesursr et, d'autre part, fiexnt dnas qlelues coiinodnts et seoln qlleue périodicité les modalités d'organisation de la muiaalotustn des riesqus peevnut être réexaminées, la périodicité du réexamen ne panovut excéder cniq ans.

(Arrêté du 21 obcotre 2008, art. 1er)

Article 8.6 - Complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Les patrinreeas sacuoix du scelcpate vvnait et enregistré dnas le crdae de négociations icbrennaehtrs trinlaealvt à la msie en pcale d'un régime de coeurttve « santé » spécifique aux intermittents.

Dans l'hypothèse où ce régime de ctuorureve « santé » ne porrait être étendu aux salariés pnmaetres des esrtnrpiees du camhp de la présente convention, ces dernières s'obligent, dnas un délai mxiamum de 18 mios à cepmtor de la dtae d'extension de la présente conitenvon ou de msie en ?uvre dduit régime « santé », à mtrete en plcae un régime oigblatiore de complémentaire santé au bénéfice de leurs salariés permanents.

Les ctoantrs stousicrs dveornt cmdnrpoere un « penair de sions rseopalnbse », iuacnlnt les gearartis saentuivs :

? Complément hpsloitisaation (ticket modérateur) ;

? Médecine de ville (ticket modérateur) ;

? Analyse/biologie (ticket modérateur) ;

? Pharmacie (ticket modérateur) ;

? Dentaire (ticket modérateur) ;

? L'optique (100% BR) ;

? Les frias dtenearis (100% BR).

Ces ganiarets seornt financées par une cittoiaosn partagée par

Titre IX : Formation

Article 9.1 - Formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Il est rappelé que, cuhqae année, les représentants du pnoersel dvoeint être consultés sur le pjreot de paln de foitarmon de l ? entreprise.

9. 1. 1 ? Eenlmbse des salariés

La gseotin des congés iunidedvils de fmaiotron puor l ? elsebmne des salariés rvelnat du cahmp d ? atopliicapn de la présente cvoneontin cloviltcee est régie par l ? accord nointaal posneserfinol du 27 mai 2004, modifié par aeannvt du 16 nreobvme 2004.

9. 1. 2-Intermittents du saetcplice

Dans le cahmp de la présente ceointnvn collective, le dirot lieuddvinl à la fritmoaon des salariés suos CDD d ? ugsae est organisé par les arodccs ctioflfces stiaunvs :

-Accord noatnial psoensfirinol du 29 semtrepre 2004 rrlaeif à l ? oagoaisrtinn de la fomaitron pnolesliofnsee ctinoune des inrtteimttens du stclpecae salariés suos cratnot à durée déterminée d ? ugsae dnas le saeclctpe vivant, la musique, le cinéma et l ? audiovisuel.

-Accord inhtraebnce du 20 janvier 2006.

9. 1. 3-Salariés suos CDI et assimilés

La msie en ?uvre des distioopniss retevlias à la ftioraomn pieoolnnessrfe tuot au lnog de la vie, puor les salariés suos coarntt à durée indéterminée et assimilés, est organisée dnas le cmahp de la présente cvioontnen par les aocrdcs cfltioces de bachrne sutvnais :

-Pour les pararteestis theienqucs du scltppcae vanvit :

-Accord du 12 mai 2000 rtleaif à la ptiaitaroipcn des eireenpstrs dnnot l ? effictcf est inférieure à 10 salariés au fmninenecat de la faotmroin plenofnrissolee ctuinoe dnas le suteocr du steacplice vivant.

-Accord naointal psenoofiesrnl de 14 jiun 2001 rrlateif au paln de fitamroon des salariés employés par cntaort à durée indéterminé et déterminé de diort commun, dnas la bachrne du seatccple vivant.

-Accord crdae du 2 février 2005 rleaitf à la fiortoman psnlloeesorfne cttoniue dnas les eirrtrpsens du spelcacte vivant.

-Pour les prtateirsas tqcuehenis de l ? ausvuieoidl :

-Accord nnaotal psninsrefoeol du 1er décembre 2004 et son anneavt du 21 mras 2005 puor les ctrtanos de pefionsotolinsraisan ;

-Accord noinataal pefonsrisoenl du 17 jenvair 2005 puor le feinnnacmet de la foamirotn pfolnilosnersee ;

-Accord ntianaol psfrnoeoesinl du 11 mras 2005 puor les périodes de poirotatesnnsaoilfsn ;

-Accord national psfrsnoeeinol du 28 airvl 2005 puor le droit idenviudl à la formation.

Article 9.2 - Gestion de l'emploi et de la formation

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Le cmahp de la présente connovtein cviectlele étant inlucs dnas ceuli des Ciissmoonms Peiirtaras Nnaltioaes puor l?Emploi et la Firmooatn dnas l?Audiovisuel (CPNEF/AV) et dnas le Specclate Vanvit (CPNEF-SV), les qeostunis cvcletleois retaielvs à l?étude de la gtiseon de l?emploi et la fmoaitron snot régies par les acrcods colcnus dnas ce champ.

Titre X : Durée, révision, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 10.1 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur non étendu en date du 30 juin 2009

La présente convention, ses annexes, atvennas et arodccs complémentaires snreot déposés par la paître la puls dletgiine auprès des seervcis ceartnux du mtiinrse chargé du travail, à la Dtircieon des raoilntes du travail.

En vue de l?extension de la présente cnoivetnon cvcloiltee nationale, de ses annexes, aentvnas et acrdcos complémentaires à l?ensemble du cahmp d?application défini au Trtie 1, les pretais seangraitis s?engagent à siasir dnas les mletriues délais le mstnirle du Travail, conformément aux aectrls L.2261-19 et svinauts du Cdoe du travail.

La présente convention, ses annexes, aavnnets et acdcros complémentaires s'appliquent au pmeierr juor du mios sviunat la dtae de puotciblian de l?arrêté d?extension au Junroal oifcfiel et au puls trad au 1er août 2008.

Article 10.2 - Durée

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

La présente coentionvn est cclnuoe puor une durée indéterminée.

Article 10.3 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

En cas de dénonciation par la totalité des oirnnaoangtss d?employeurs satrnaiiges ou de la totalité des oarsoggiinatns de salariés signataires, la cenonovtin rtesrea en vueigur jusqu?à la signature, ertne les ptreias concernées, d?une noluelve convention.

A défaut d'accord dnas un délai d?un an à ceomtptr de l?issue du préavis, les salariés des etepsernris concernées conservent, à l?expiration de ce délai, les anvatgeas qu'ils ont aucqis ilildvieneumdnet en alpacpoitin de la présente convention

Si la dénonciation n'est pas le fiat de l?ensemble des srinatagies employeurs, elle ctoinnue de régir les rltioianes etnre les adhérents des ooiatrsnangis d?employeurs qui ne l?ont pas demandée et lerus salariés dnruat une période de quzine mios préavis inclus.

Les aevantns et annexes, piatres intégrantas de la présente convention, snot clonucs puor une même durée et se dénoncent ou révisent dnas les mêmes conniitods que la présente convention.

Article 10.4 - Révision

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2008

Chaque ptarie sirangatie puet deemnadr la révision de la présente convention, à ctomper du peremir aainsnevirre de la pluioebatin de l?arrêté d?extension. La damende de révision puet pteror sur tuot ou parite des dissipitnoos de la convention La ou les peatirs seiganirats prnanet l?initiative d?une ddmnaee

de révision dinovet la notiefir à cuachn des aurtes signataires, par lterte recommandée aevc aivs de réception. La dmdnaee diot être accompagnée d'une piosotipron de novellue rédaction des dooipsintsis dnot la révision est demandée.

Les paeirts dnroespiost d'un délai de trtene jours puor se pcnrooer sur le perojt de révision et devront, dnas ce délai, se cmnumoquier lerus orsoeavntibs de sotre qu'une première réunion diot aovir leiu dnas les duex mios sutiavns la notification.

La dmenade de révision est réputée cuquade si aucun aroccd n'est trouvé dnas les six mios de la notification, suaf aocrd des paietrs puor psuvourire les négociations.

L'accord de révision, ccnlou conformément aux dnotsiioisps légales en vigueur, résultant de ces négociations se tduraria par la sgintraue d'un aaennvt à la présente cnotievonn ccltvltoee qui se sbuirstutea de peiln diort aux siitlutanpos de la présente cvenootnin ou les complétera

A défaut d'accord six mios après le début des discussions, la denmade de révision srea réputée caduque.

En cas de caducité, le ou les dnearmudes ne pnoorurt deemndar de nvleuole révision sur les mêmes qntoueiss penndat un délai d'un an.

Article 10.5 - Adhésion

En vigueur non étendu en date du 30 juin 2009

Toute oistraigann siladnyce représentative au paln nniaoatl dnas la bchraue d'activité concernée et non siatagirne de la présente cotevinonn cliclvttoee pourra y adhérer ultérieurement dnas les ctonidois fixées par l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2261-4 du Cdoe du travail, les otgsnairnaois syceidlans de salariés ainsi que les oaosgniatrins d'employeurs, représentatives dnas le cmahp d'application de la convention, qui adhéreront à la présente covonenitn dnas les ciontdois prévues à l'article L. 2261-3 du Cdoe du travail, bénéficieront des mêmes dorits et oganotliibs que les paitres signataires.

Article 10.6 - Avantage acquis

En vigueur non étendu en date du 30 juin 2009

L'application de la présente convention, de ses annexes, ateanvns et de ses tiors adocrs clfteilocs nantoaix pnlnofersisoos ponratt dvsertes dotissopiins d'ordre soaicl spécifiques aux ernietpsrs teqcnheuis du secuetr de l'audiovisuel, du stcleapce vnaivt et de l'événement, et des loeaiabotrtrs cinématographiques, ne puet en acun cas ptoerr attnetie aux anagevats idienlvuids auiqcs tles que définis à l'article L. 2261-13 et L.2261-14 du Cdoe du traival par les salariés, esntxait dnas les ereptnrises antérieurement à la dtae d'entrée en vgiuuer de la présente convention.

Toutefois, les aateganvs rcnenous par la présente cntvioneon ne snot pas cmifautuls aevc cuex déjà accordés puor le même ojbte dnas des arcodcs ou cnitenovos antérieurement dénoncés ou miess en cause.

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

En vigueur étendu en date du 12 mars 2018

1. Misnsios

La CPNPI erexce les mnsoisis d'intérêt général svaetnuis définies par la loi :

? elle représente la branche, neoamntnt dnas l'appui aux eetirpness et vis-à-vis des poivruos plcubis ;
? elle erexce un rôle de vliele sur les citndonos de tavaril et l'emploi ;
? elle établit un rppraot aenunl d'activité qu'elle vrese dnas la

bsae de données nalinaote mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du traival et dnas les coidointns définies par vioe réglementaire ;

? elle ausre la misison de l'observatoire paiarirte de la négociation cllcovtie au sien de la branche, tel que défini à l'article L. 2232-10 du cdoe du tavairl ;

? elle rned un aivs à la dmneade d'une jcirtodiuin sur l'interprétation d'une cnevtonoin ou d'un aorccd celotlctf dnas les cidinonots mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

En outre, elle définit par la négociation enrte les pteiers qui la cmonsoept les genaitars aalblepicps aux salariés employés par les eensisprters relnveat du cmahp d'application ICDC 2717, conformément aux acritles L. 2253-1 à 3 du cdoe du travail, et nmoatmnet en matière :

? de slareias miimna ;

? de calftiocissains ;

? de gairnaets celltvicoes complémentaires dnot la définition des hruees supplémentaires et des nivuaex de mioaornajs afférents, l'amplitude et la durée du travail, la définition du tiaravt de nuit, du dmanihce et des jurus fériés ;

? de msliuuatiton des fndos du feinemcnant du prismriatae ;

? d'égalité pfeniselonrlsoe enrte les femems et les hmoems ;

? de ctaontrs de trvaail ;

? de prévention de la pénibilité ;

? d'insertion pneoslnoiefsre et de mneiain dnas l'emploi des tairuralvles handicapés ;

? l'effectif à ptirar deuuql les délégués sidanuyx pnueevt être désignés, luer nrmboc et la vooitrsialn de luer pruoarcs sanyidcl ;

? de primes puor traavux dangereux.

Par aurleils la CPNPI définit le cntnoeu et l'agenda sicaol de cuahqe année et les cinnditoos de tenue des négociations oigerotalbis de bcarhe (articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail).

Elle ausrse le svii de l'application des distiiponcos de la ctivnoenon collective, ses anexnes et avtennas anisi que des acrcdos cclonus au neiavu de la branche.

Enfin, siase dnas les ctndooiis définies ci-dessous, elle rned un aivs sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses anexex et/ ou des accrdos de branche.

2. Cooismipotn et fnnemitcnoeot de la CNPPI en cgofioainutr n de négociation

La cmsopiooiti et le finonnemonectt de la CNPPI snot indteeuqis s'agissant des réunions prnotat sur la vielle sur les coinotdins de tvairal et l'emploi, celes de l'observatoire de la négociation celitcolve au sien de la banrche et celes rileeavts à l'établissement du rorappt d'activité de la branche.

a) Ciipsoomon en ciiaogounrftn de négociation

La CPNPI est composée d'un miuxamm de qturae représentants de cunchae des oirstaoaignns sndeicayls représentatives des salariés au niaveu de la branche, et d'un nrbmoe égal ttaol de représentants de la ou des oanoriagtsins ploriesneselnofs représentatives au neviau de la branche.

Ces représentants snot mandatés par cnahuce des oagtrnioianss intéressées puor siéger et prrdene position, dnas le reepcst des règles saartuteits de cnhcuae de celle-ci et des maatdns reçus.

La ctiopoismon de la CPNPI est iednutqie dnas l'hypothèse où elle se réunit en cimssmoion mixte paritaire.

b) Feintnoocemnt en cgiirtuaofon de négociation

La CNPPI se réunit au mnois tiors fios par an, et antaut de fios que nécessaire aifn de rlmeipr ses moisins de négociations.

Il est cnovneu que la CNPPI corascne au monis une réunion par an à l'exercice de chaunce de ses msioinss d'intérêt général à svoiar :

? la vlilee sur les ciinntodcs de triaavt et l'emploi ;

? l'établissement du roaprt aunenl d'activité dnot les cdoonniins snot précisées au prapahagre 5 du présent aroccd ;

? la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche.

3. Compétences et fonctions de la CPNPI en matière d'interprétation a) Coopération en matière d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CPNPI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

b) Fonctionnement en matière d'interprétation

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative d'une catégorie ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit convenir d'être conviée à assister aux débats.

L'organisation paritaire représentative sanctionnée de la convention, si elle a un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPNPI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsqu'une décision émane d'une juridiction.

La mission est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 15 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portés sur la demande d'interprétation.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la CPNPI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

4. Compétences et fonctions de la CPPNI lorsqu'elle se réunit dans la circonscription de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

La CPPNI est composée dans ce cadre de deux représentants de chacune des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs représentatives. Les organisations peuvent le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

5. Mission des comités et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche ICDC 2717 doivent transmettre à la CPPNI de la branche les données relatives et accords collectifs contractés des salariés pendant la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au temps épargné-temps.

Le secrétariat de la CPPNI assure réception des données et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour à ses membres dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion de leurs accords ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Sur la base de cette collecte, la CPPNI dispose une fois par an un bilan de la négociation collective de la branche et celui des accords collectifs d'entreprise.

Les données sont fournies d'y ajouter le rapport de branche annuel réalisé par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et renforcer les données collectées et servir à l'établissement de ce rapport.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces données et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord conclu en vertu de la CPPNI.

Pour la branche ICDC 2717, l'adresse de la CPPNI est la suivante :

Adresse mail : snypase@snypase.fr

Adresse postale : commission paritaire d'entreprise de négociation et d'interprétation de la branche ETSCE, c/o SYNPASE, 103, rue La Fayette, 75010 Paris.

En cas de changement d'adresse, l'organisation devra être avisée par vos soins à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 10.7 - Commission permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 12 mars 2018

1. Mission

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- ? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ? elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- ? elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail et dans les données définies par voie réglementaire ;
- ? elle assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche, tel que défini à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- ? elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En outre, elle définit par la négociation entre les parties qui la composent les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ d'application ICDC 2717, conformément aux articles L. 2253-1 à 3 du code du travail, et notamment en matière :

- ? de salaires minimaux ;
- ? de conditions de travail ;
- ? de garanties complémentaires dont la définition des heures supplémentaires et des nuances de modalités afférentes, l'amplitude et la durée du travail, la définition du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- ? de modalités des fonds de financement du parrainage ;
- ? d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ? de conditions de travail ;
- ? de prévention de la pénibilité ;
- ? d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ? l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la procédure de leur pourcentage ;
- ? de mesures pour les travaux dangereux.

Par ailleurs la CPPNI définit le contenu et l'agenda annuel de chacune année et les conditions de tenue des négociations collectives de branche (articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail).

Elle assure le suivi de l'application des dispositions de la convention collective, ses annexes et avenants ainsi que des accords conclus au niveau de la branche.

Enfin, saisie dans les conditions définies ci-dessous, elle prend un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et/ou des accords de branche.

2. Composition et fonctionnement de la CPNPI en matière de négociation

La composition et le fonctionnement de la CNPPI sont régis par les dispositions s'agissant des réunions prévues sur les conditions de travail et l'emploi, celles de l'observatoire de la négociation collective au sein de la branche et celles relatives à l'établissement du rapport d'activité de la branche.

a) Composition en matière de négociation

La CPNPI est composée d'un collège de quatre représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche, et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celles-ci et des modalités reçues.

La composition de la CNPPI est indiquée dans l'hypothèse où elle se réunit en commission mixte paritaire.

b) Fonctionnement en matière de négociation

La CNPPI se réunit au moins trois fois par an, et autant de fois que nécessaire afin de préparer ses missions de négociations.

Il est convenu que la CNPPI convoque au moins une réunion par an à l'exercice de chacune de ses missions d'intérêt général à savoir :

- ? la veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- ? l'établissement du rapport annuel d'activité dont les conclusions sont précisées au paragraphe 5 du présent accord ;
- ? la mission de l'observatoire professionnel de la négociation collective au sein de la branche.

3. Composition et fonctionnement de la CPNPI en matière d'interprétation

a) Composition en matière d'interprétation

Lorsqu'elle est dans son rôle d'interprétation, la CNPPI est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de salariés et d'un nombre égal total de représentants de la ou des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

b) Fonctionnement en matière d'interprétation

Une réunion d'interprétation peut être précédée d'une réunion préparatoire.

Une organisation syndicale représentative ou catégorielle ne peut donner une interprétation que sur les textes qui concernent la ou les catégories qu'elle représente effectivement. Elle doit cependant être conviée à assister aux débats.

L'organisation syndicale représentative ou catégorielle de la convention, saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou d'une entreprise ou établissement de la branche, doit réunir la CPNPI dans un délai maximal de 30 jours. Il en est de même lorsque cette saisine émane d'une juridiction.

La saisine est effectuée par courrier avec accusé réception au moins 15 jours avant la date de la réunion. Ce courrier présente nécessairement les éléments portés sur la demande d'interprétation.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la CPNPI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, a la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

4. Composition et fonctionnement de la CNPPI lorsqu'elle se réunit dans la configuration de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des parrains

La CNPPI est composée dans ce cadre de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives. Les organisations peuvent le cas échéant, selon les sujets abordés, se faire accompagner d'un expert de leur choix. Une réunion préparatoire peut être préalablement décidée d'un commun accord.

5. Tâches des comités et accords d'entreprise à la CNPPI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche ICDC 2717 doivent transmettre à la CNPPI de la branche les conventions et accords conclus par elles au profit des salariés à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au temps de repos.

Le secrétariat de la CNPPI assure la réception des conventions et accords qui lui sont transmis et les transmet à son tour à ses membres dans les meilleurs délais.

Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des conditions de conclusion de leurs conclusions ainsi que des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Sur la base de cette collecte, la CNPPI dresse une fois par an un bilan de la négociation collective de la branche et celui des accords collectifs d'entreprise.

Les entreprises conviennent d'y rattacher le rapport de branche annuel réalisé par la partie patronale. La commission déterminera les outils à mettre en place pour améliorer et contrôler les données et servir à l'établissement de ce rapport.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord relatif à la CNPPI.

Pour la branche ICDC 2717, l'adresse de la CNPPI est la suivante :

Adresse mail : snpsae@synpase.fr

Adresse postale : commission paritaire pentanorme de négociation et d'interprétation de la branche ETSCE, c/o SYNPAPE, 103, rue La Fayette, 75010 Paris.

En cas de changement d'adresse, l'organisation syndicale devra être informée par vos moyens à l'ensemble des partenaires de la branche.

Article - ANNEXE

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2008

Annexe

Majoration pour stibitans 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 horaire :

43 heures, dont 3 heures de temps de disponibilité le mardi à traiter isolément.

Calcul :

3 heures à raison de la durée des interruptions pour situations exceptionnelles (majoration de 50% dans le secteur du spectacle vivant et de 75% dans le secteur agricole enregistré).

5 heures à raison de la durée 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 enregistré - Secteur enregistré

Un salarié enregistré 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 raison de la durée des interruptions pour situations exceptionnelles (majoration de 75%).

4 heures à raison de la durée des dépassements horaires du jeudi (de la 8^{ème} à la 12^{ème} heure) majorées 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 - Secteur 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 raison de la durée des interruptions 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 %

TEXTES ATTACHÉS

Adhésion par lettre du 25 juin 2009 du syndicat national du spectacle vivant FO à la convention

En vigueur en date du 25 juin 2009

Versailles, le 25 juin 2009.

Le syndicat national du spectacle vivant FO, 8A, rue de la Ceinture, 78000 Versailles, à la direction générale du travail,

Avenant n 1 du 30 juin 2009 relatif à la mise en conformité des codes NAF et de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SYNASPE ; FICAM.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; F3C CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

Au vu de l'arrêté du 21 octobre 2008 portant élection de la commission collective, les représentants élus de la branche des entreprises de spectacles ont souhaité mettre en conformité les dispositions du texte conventionnel frappées de réserves ou d'exclusions.

Par ailleurs, depuis la signature de la convention collective et de ces accords professionnels, le code du travail a fait l'objet d'une recodification. Celle-ci modifie notamment la numérotation des articles.

En date du 1er janvier 2008, une nouvelle nomenclature NAF a modifié les codes APE des entreprises. Sans être une modification d'application des conventions collectives, le code NAF n'en reste pas moins un outil essentiel d'identification des entreprises. Ainsi, par commodité, les parties ont convenu de modifier les codes NAF présents dans le texte de la convention.

Enfin, en raison de la nécessité d'articuler de façon optimale les dispositions du code du travail et de l'événement et de l'audiovisuel, les parties ont convenu de la rédaction d'une clause spécifique sur ce sujet.

Article unique - TITRE Ier MISE EN CONFORMITÉ DES CODES

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'article 1. 1. 1 de la nomenclature civile des entreprises tenus au service de la création et de l'événement, en son premier alinéa, est modifié comme suit :

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

90. 02Z : activités de soutien au spectacle vivant. Sont visés les services spécialisés : machineries, costumes, décorations, éclairages, etc.

dépôt des accords, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer que notre organisation s'engage à prendre la décision d'adhérer à la convention collective nationale des entreprises de spectacles au service de la création et de l'événement, ainsi qu'à l'accord collectif national des entreprises de spectacles de l'ordre social spécifiques aux entreprises de spectacles de l'événement (ce document est annexé à la convention collective) à compter de la réception de la présente.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de nos meilleurs sentiments.

18. 20Z : sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de production ou de distribution de logiciels informatiques.

59. 12Z : productions de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision.

Cette nomenclature comprend les activités de production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision, tels que montage, montage son / bande, post-synchronisation, sous-titrage, création de générique, infographie, traitement 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. 20Z : enregistrement sonore et édition musicale.

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

59. 11C : 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 classifications INSEE, les activités des entreprises de vidéo mobile, de location et d'exploitation de matériel de télévision et d'exploitation de régie de diffusion pour le cinéma.

Ainsi, sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de production de programmes audiovisuels ou cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, vidéo ou numérique ou sous forme de programme ou d'émission à des fins non commerciales, éducatives ou d'information tels que enregistrement, prise de vue et de son et lumière, post-production du montage, le trucage, le titrage, le traitement graphique et infographique, le montage et la conformation, le doublage et la post-synchronisation.

Le présent texte ne s'applique pas aux activités dépendantes des chaînes de télévision ou de la production audiovisuelle ou des activités de production cinématographique. Il est prévu à l'article 1. 3 des règles applicables en cas de chevauchement entre champs conventionnels voisins. »

Article unique - TITRE II MISE EN CONFORMITÉ DES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

Les nouvelles numérotations du code du travail, mentionnées dans ce tableau, remplacent les anciennes numérotations à l'article de référence de la convention collective.

RÉFÉRENCE de l'article de la convention collective	ARTICLE CODE DU TRAVAIL, ancienne numérotation	ARTICLE CODE DU TRAVAIL, nouvelle numérotation
--	--	--

Article 3. 3. 1	Article L. 421-2	Article L. 2312-8
Article 3. 3. 2	Article L. 431-2	Article L. 2322-6
Article 3. 3. 4	Article L. 424-2	Articles L. 2315-6 et L. 2315-7
Article 3. 8. 3	Article L. 451-1	Articles L. 3142-7 à L. 3142-11
Article 3. 8. 4	Article L. 412-8	Articles L. 2142-3 à L. 2142-9
Article 3. 8. 5	Article L. 132-12	Articles L. 2241-1 à L. 2241-8
Article 4. 3	Article L. 122-1-1-3	Article L. 1242-2-3
Article 4. 3. 1	Article L. 122-1	Article L. 1242-1
Article 4. 3. 2	Article L. 122-1-1-3	Article L. 1242-2-3
Article 5. 5	Article L. 212-4	Article L. 3121-9
Article 5. 6. 1	Article D. 212-4-1	Article R. 3122-2
Article 5. 11. 1	Article L. 213-2	Article L. 3122-31
Article 10. 1	Articles L. 133-1 et L. 133-8 et stnaivus	Articles L. 2261-19 et saivunts
Article 10. 5	Article L. 132-9	Article L. 2261-3
Article 10. 5	Article L. 132-15	Article L. 2261-4
Article 10. 6	Articles L. 138-2, alinéas 6 et 7	Articles L. 2261-13 et L. 2261-14

TITRE III MISE EN CONFORMITÉ DU TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 1 - Section syndicale

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'article 3. 8. 1 de la conteiovnn clcelvitoe est abrogé et remplacé par la prashe snviaute :

« Conformément à l'article L. 2142-1 nouveau du cdoe du travail, une seotcin snyldicae puet être créée, dnas l'entreprise ou l'établissement, par ttoeus onnitrgiaoass scenialdys ayant pusuriels adhérents dnas l'entreprise ou l'établissement et qui snot :

? snot représentatives au sien de l'entreprise ou de l'établissement ;

? snot affiliées à un syadaint représentatif au nieavu naiaontl et iornenfionteespsrl ;

? snot répondent aux critères de rcesept des vrealus républicaines et d'indépendance et qui snot légalement constituées dpueis au moins 2 ans et dnoot le camhp pesnrionosfl et géographique cruove l'entreprise concernée. »

Article 2 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

Au priemer pgarrhaape de l'article 3. 8. 2 de la cnvtenoin collective, le tmere « ailrtce 412-13 du cdoe du tiaarvl » est remplacé par le treme « arilcte L. 2143-12 du cdoe du travail ».

Au sneod pagrhpraae de l'article 3. 8. 2 de la cvnintoeon collective, le terme « dnas la bnchrhae » est remplacé par le terme « dnas l'entreprise ou l'établissement ».

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'article 4. 1. 2est abrogé et remplacé par la rédaction sanuvite : « Suaf stlaipniotus cceellonrttuas puls faalerovbs au salarié, celui-ci, engagé par crtonat à durée indéterminée, est smuios à une période d'essai au crous de lqleluae il puet deonnr ou ricoloevr congé, sur natofctoiiin écrite, snas indemnité. La période d'essai diot être conveune par écrit. La période d'essai est fixée comme siut :

? salarié non crdae : 1 mois, rhnobevalue 1 mios ;

? salarié carte de naiveu 6 et 7 : 3 mois, rullneabeove 3 mios ;

? salarié cadre de naiveu 8, 9 et 10 : 4 mois, rneolveublae 3 mois. Sous réserve d'être prévue par le cnatrot de travail, la période d'essai puet être renouvelée une fios à la deanmde de

l'employeur ou du salarié par aivs écrit et motivé, notifié à l'autre partie avant le treme de la période d'essai initiale, suos réserve du rsept des périodes de préavis.

Dans le cas de rurupte du crtanot de travail, par l'employeur, en cours ou au tmere de la période d'essai, il dvrea être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du cdoe du travail, une période de préavis d'au mions :

? 24 hreeus en deçà de 8 jorus de présence ;

? 48 herues enrte 8 juors et 1 mios de présence ;

? 2 sieneams après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

La période d'essai, rellnonemuevet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, puor sa part, diot respecter, en cas de rutupre du conrtat de trvaial à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de 48 heures. Ce préavis est ramené à 24 herues puor les peennorss dsopainst d'une ancienneté inférieure à 8 jours. »

Article 4 - Forfait en jours

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'alinéa 2 du b de l'article 5. 6. 3est abrogé.

L'alinéa 12 du b de l'article 5. 6. 3 est abrogé et remplacé par la rédaction stivnuae :

« Le salarié qui le staohuie peut, en acocrd aevc son employeur, rneceor à une pirtae de ses juors de rpoes en caotnptere d'une maaootjrin de son salaire.L'accord ernte le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nrmboc de juor travaillés dnas l'année ne puet être supérieur à 235 jours. Un aennvat à la cioovnten de foriaft cnucloe entre le salarié et l'employeur détermine le tuax de moiroaajt n alpcilbape à la rémunération de ce tpmes de trvaial supplémentaire, snas qu'il psusie être inférieur à 10 %. Un tuax supérieur de mtrajoaion puet être cennvou etrne les peratis aux ctrtnoas de travail. »

Au sien de l'alinéa 14 du b de l'article 5. 6. 3, le tmere « d'heures et » est abrogé.

Article 5 - Repos de remplacement

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'alinéa 3 de l'article 5. 7. 3est abrogé.

Article 6 - Egalité et non-discrimination

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

A la stuie du 3e alinéa de l'article 2. 2, il est inséré l'alinéa sinuvat :

« Conformément à l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, les négociations anellunes de saliaers et qauqueluenins sur les catlssiinoicafs vrisneot à définir et à pmroermagr les muesres peettmanrt de surpepimr les écarts de rémunération enrte les femms et les hmoems aanvt le 31 décembre 2010. »

Article 7 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

A la situe du 4e alinéa de l'article 3. 3. 2, il est ajouté l'alinéa svinaut :

« Nbstnonoat l'alinéa précédent, le budget des activités scialeos et clueetrluls ne puet être inférieur au taotl le puls élevé des smoems affectées aux dépenses slaoceis de l'entreprise aetnitt au crous des 3 dernières années précédant la psrie en caghre des activités sociales et curtluelels par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses terrmpaioies loqurse les boseins cerpnadonstros ont disparu.

Le rrpapot de cttee cibuoitrtoin au mantnot gbalol des saelrais payés ne puet non puls être inférieur au même rrapot eisxntat puor l'année de référence définie au pmeirer alinéa. »

Article 8 - Prise en compte de l'effectif et condition de participation aux élections professionnelles

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

Le troisième alinéa de l'article 3. 3. 3est rédigé cmmoe siut :

« ? les salariés suos cnatort à durée déterminée de diort cmmoun ou d'usage ;

? les tlveuarralis mis à dsosiopox par une epstnrreie extérieure, qui snot présents dnas les lcaoux de l'entreprise usrtitlliaice et y tlvraielinat duieps au minos 1 an ;

? les tlriruavales temporaires, sont pirs en ctopme dnas l'effectif de l'entreprise au prrtoaa de luers jrous de présence dnas celle-ci au curos des 12 mios précédents. Toutefois, ces salariés ne snot pas pirs en cptomte dnas l'effectif lorsqu'ils rnlcmaeep un salarié absnet et dnot le cnotrat est suspendu. »

A la suite du 5e alinéa de l'article 3. 3. 3, il est ajouté un alinéa rédigé comme siut :

« ? les salariés mis à doiitossin et qui rmsesilnpet les citonodins visées au 3e alinéa de l'article deniovt bénéficiere d'une ancienneté de 12 mios cntinuous dnas l'entreprise utrlitcaise puor être rneconus comme électeurs aux élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Les salariés mis à dtsiioispon peuvent opter, puor l'exercice de son dirot de vote, entre l'entreprise qui les eimlope ou l'entreprise utilisatrice. Par aurleils et puor les sueels élections des délégués du personnel, le salarié mis à dsipiootn et repanssimlt les cinooidnts visées au 3e alinéa de l'article puot être éligible au sien de l'entreprise uaitlictrsie s'il y diopsse d'une ancienneté cinntuoe de 24 mois. Le salarié, dnas cette situation, décide de réaliser son dirot de crtaidndaue siot au sien de l'entreprise employeur, siot de l'entreprise utilisatrice. »

Article 9 - Règles de conclusion et de révision des conventions ou accords collectifs de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'alinéa 1er de l'article 3. 6. 1 est modifié cmoe siut :

«... suaf diiostoospnis de la présente cevniootnn ciecllotve ou de ses anxnees ou donsiitoipss légales impératives prévoyant expressément une possibilité de dérogation... ».

Les alinéas 2, 3 et 4 de l'article 3. 6. 1 snot abrogés et remplacés par cette rédaction :

« La validité d'une ceinootvnn ou d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

? la srgautine d'une ou piuurless oiaostangnris de salariés représentatives au sien de l'entreprise ou de l'établissement aanyt rlceeuili un pceonautrge cumulé d'au mnios 30 % des srageffus exprimés au pmieerr tuor des dernières élections des teurailits au comité d'entreprise ou de la délégation uuqine du peosrennl ou, à défaut, des délégués du personnel, geul que siot le nrmboe de vntaots ;

? l'absence d'opposition d'une ou de puusilres otgorsaaaiinn de salariés représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement ayant rlulieeci la majorité des srafefugs exprimés aux mêmes élections geul que siot le nmorbe de votants.

La validité d'une ctneooivn ou d'un acrocd de gpuore est subordonnée à :

? la stugranie d'une ou peirusuls oaraigtions de salariés représentatives au sien du grupoe ayant rceiellui un pctuegaonre cumulé d'au monis 30 % des sfreufgas exprimés, dnas le périmètre des eerprtrises concernées par l'accord, au pmieerr tuor des dernières élections des tillaures au comité d'entreprise ou de la délégation unuqine du peosrennl ou, à défaut, des délégués du personnel, geul que siot le nrmboe de vatots ;

? l'absence d'opposition d'une ou pesliurus oantnraigoss représentatives de salariés ayant rllieeci la majorité des seagurffs exprimés aux mêmes élections geul que siot le nbomre de votants. »

Article 10 - Négociation en l'absence de délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'alinéa 5 de l'article 3. 6. 2est modifié comme siut :

« En cas d'acceptation, les mberems élus qui parinpeitct à la négociation dnossipet d'un crédit d'heures spécifique de 10 hueers (sur luqeel ne s'impute pas les réunions de négociation). »

L'alinéa 11 du même alcirte est modifié comme siut :

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

Article 11 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

A l'issue du dieernr alinéa de l'article 3. 8. 2, il est ajouté l'alinéa saiuvt :

« Au tmere de la loi du 21 août 2008 pnotart rénovation de la démocratie sclioae et à comtper des élections postérieures à cttee loi, la désignation du délégué sdyanicl est modifiée cmome siut :

? dnas les esreipnrets de minos de 50 salariés, un scnidyat

représentatif au nievau de l'entreprise puot désigner un délégué du personnel, puor la durée de son mandat, comme délégué sdciaynl ;

? dnas les enrptreesis de puls de 50 salariés, les onrnaagtiisoss de salariés représentatives dnas l'entreprise et aynat constitué une steicon scailydne pvneet désigner un ou pisuruels délégués saucyndx prmai les ctdtdanais aux élections professionnelles, qui ont recieulli au mnios 10 % des safrfegus exprimés au pemirer tuor des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unuqine du peresnol ou des délégués du personnel, geul que siot le nbmroe de votants, dnas les liitemis fixées à l'article L. 2143-12 du cdoe du travail. A défaut et s'il ne rsete puls dnas l'entreprise de cdndaiaat aanyt reluecili au mnios 10 % des suffrages, une ooairsginatn de salariés représentative puot désigner un délégué sadincyl pamri les atreus cdaintdas ou, à défaut, prami ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement. »

Article 12 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

Le 1er phrgpaaare « Départ à la rriteiae » de l'article 4. 1. 3est modifié cmoe siut :

« Tuot salarié puvanot ludieqir une rertiate à tuax pieln au snes du dirot de la sécurité slicoae qui paritra en retraite, de son inaitivtie ou de clele de son employeur, suos réserve de l'application de l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, à un âge égal ou supérieur à 60 ans rcereva une indemnité de départ en rrtiaree fixée en fotnoicn de son ancienneté (au muimnim 5 ans) dnas l'entreprise. Dnas le cas d'une msie à la rrtiaete (initiative de l'employeur), le salarié diot pvoeicerr une indemnité au monis égale à l'indemnité de licceinmneet prévue à l'article L. 1234-9 et dnas les cdnootniis de l'article R. 1234-4 du cdoe du travail. Celle-ci srea fixée puor caquhe salarié comme siut : ».

Article 13 - Temps de trajet

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

A la fin de l'alinéa 3 de l'article 5. 2. 1, il est ajouté la phrsae svnaitue :

« Dnas ce cas, la prat du temps de trajet, qui coïncide avec l'horaire de tivraal du salarié, ne puot entraîner acunue ptere de salaire. »

Article 14 - Convention de forfait d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

A l'issue du sncod alinéa du B de l'article 5. 6. 2, il est ajouté la pahrs snavtaie :

« La cvoneoitnn de fifraot est rédigée par écrit. »

Article 15 - Convention de forfait en heures sur une base annuelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'alinéa 4 du A de l'article 5. 6. 3 est modifié comme siut :

« La msie en pacle d'une cnoetnovin de fraoift en hures suposse l'accord exprès du salarié et la rédaction d'un écrit. Le ctaornt de tivral mnntinoee l'horaire anneul cnvenou avec le salarié, dnas la lmtiie de 1 787 hures puor une année complète de tvairal (dont 180 d'heures supplémentaires rémunérées), suos réserve que le salarié ait aqicus des dortis celooptms en matière de congés. Le décompte se fiat par année civile, ou pro rtaa tmioerps puor des années incomplètes. »

Article 16 - Convention de forfait sans référence d'horaire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

Le dnerier alinéa du C de l'article 5. 6. 3 est modifié cmome siut :

« A l'exception des dptiionisoss reatelivs aux congés régis par le tirtre IV du lvrie 1er de la troisième patrie du cdoe du travail, aucne dsioitpison rvaitlee à la réglementation de la durée du taavirl n'est aaiiclpble aux crdeas revlanet d'un forfiat snas référence horaire. »

Article - TITRE IV CLAUSE D'ARTICULATION DES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET ÉVÉNEMENT ET DE L'AUDIOVISUEL

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

A l'issue de la grille « Filière splcatcee vanivt et événement », il

Accord du 4 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	SNASPYE ; FICAM.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CTFC ; Médias 2000 ; FCCS CGC ; F3C CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

Conscients de la nécessité d'accompagner l'activité des salariés les plus âgés de la branche et de relayer les attentes des salariés les plus âgés par le goémnnveut en cionerctotan avec les partenaires sociaux, les représentants des employeurs et des salariés de la branche des retraités tequehncis au service de la création et de l'événement ont souhaité conclure un accord sur l'emploi des seniors.

Faisant suite aux négociations qui ont abouti, le 21 février 2008, à la signature d'une convention collective de branche et de trois accords collectifs distincts, à la rédaction d'avenants de mise en conformité de cette convention et des accords professionnels conclus le 30 juin 2009, à la négociation aléatoire obligatoire des salaires et à la conclusion du premier rapport de branche intervenu en juin dernier, les partenaires sociaux et syndicaux ont pris leurs efforts de scarotturition et d'organisation de la branche professionnelle. La loi sur le financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 et plus particulièrement son article 87 donne l'occasion à la branche de s'emparer d'un nouveau sujet et, par la signature contractuelle, d'influer sur les paramètres de gestion des ressources humaines et d'emploi des entreprises.

Conscients de représenter une branche marquée par la présence de nombreuses PME, les partenaires sociaux ont souhaité apporter des solutions pratiques et réalistes aux entreprises sensibles à l'obligation de négocier sur ce thème. La création de ce référentiel doit permettre aux dirigeants des entreprises concernées par l'accord de généraliser une démarche de type GEPC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et d'engager une politique proactive de gestion des compétences incluant la problématique de la gestion des âges. Le présent accord apporte les outils nécessaires à cette démarche et sensibilise, sur le long terme, les acteurs de l'entreprise à une gestion raisonnée des compétences et des savoir-faire.

Les partenaires sociaux rappellent que l'application de cet accord doit être soutenue par un processus continu de mentalités et de la professionnelle de l'entreprise des salariés âgés. Une évolution de façon négative, la maturité de la professionnelle dans sa carrière personnelle n'est pas un obstacle à l'entreprise. La valorisation du retour d'expérience et de la maîtrise des savoir-faire sont des éléments de la compétitivité des entreprises. À ce titre, les salariés jouent un rôle important dans la transmission des savoirs et la formation des nouvelles générations de professionnels de la branche.

est ajoutée la rédaction suivante :

« Une entreprise renvoie du champ du spectacle vivant et de l'événement, telle que définie à l'article 1. 1. 1 de la présente convention, lorsqu'elle doit recruter pour ses activités à des fins de production de la filière audiovisuelle, doit appliquer pour ces secteurs les dispositions :

? 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 pour l'industrie du spectacle vivant et de l'événement d'ordre social spécifiques aux entreprises de production de la filière audiovisuelle, pour les salariés engagés en CDDU. »

Article - TITRE Ier CONTEXTE DE LA BRANCHE ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

A. ? Contexte de la branche

De création récente, la branche des métiers de la création et de l'événement n'en est pas moins héritière du dialogue social institué dans les secteurs des industries culturelles du cinéma et de l'audiovisuel et des secteurs de la production de spectacles vivants et de l'événement. Dans cette continuité et dans la volonté de reformer l'encadrement des normes sociales de cette branche, les partenaires sociaux ont élaboré un dialogue régulier et constructif. La stabilisation des branches réalisée par les pouvoirs publics sur certains thèmes de négociation entraîne une dévalorisation de ce dialogue dans un secteur jeune en la matière.

Le développement des métiers et des compétences de la branche n'est pas unitaire. D'origine ancienne, certains métiers des industries culturelles du cinéma et de l'audiovisuel sont aujourd'hui en cours de redéfinition ou de repositionnement. À l'intérieur de ce secteur, les activités de post-production numérique et de coproduction vidéo se sont considérablement développées et ont entraîné l'arrivée de salariés d'âge de salariés qui arrivent aujourd'hui à maturité professionnelle. De l'autre côté, les professionnels de la production de spectacles vivants et de l'événement sont aujourd'hui à maturité professionnelle. De l'autre côté, le développement des métiers de l'image et du son utilisés pour des spectacles spectaculaires. Dans ce contexte, il existe deux populations de salariés : une première ayant une moyenne d'âge moyenne de 41 ans, données Auidens Prévoyance), présente dans les métiers de la production cinématographique et qui continue à l'heure actuelle à travailler dans des conditions de précarité liées à des métiers de production (dématérialisation des supports de diffusion), et une seconde, plus jeune, associée avec le développement des métiers de la production et qui, à moyen terme, sera confrontée à des problématiques de deuxième parité de professionnelle.

Concernant la première population, les professionnels du secteur mènent actuellement, à travers le CEPNF de l'audiovisuel, une étude de l'impact des mutations technologiques sur les métiers et les emplois. Cette étude confiée aux cabinets CRICE MVCA depuis le début de l'année 2009 doit permettre de définir des axes de développement et/ou d'accompagnement des professionnels. L'année 2010 doit être le cadre d'actions concrètes et professionnelles visant au maintien dans l'emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de la branche.

Concernant la seconde population, l'action de la branche et des professionnels doit être tournée vers la réussite des parcours professionnels des salariés professionnels jeunes à ce jour et qui vont bientôt basculer vers la deuxième parité de leur carrière. La CNPEF SV est également sensibilisée à ces problématiques. Cet enjeu est d'autant plus marqué dans la branche au regard de la maîtrise de technologies évolutives.

Le rapport de branche 2009 a permis de compléter un certain nombre de données sur le nombre de salariés et les professionnels des âges. Les professionnels sociaux appellent, en annexe I, les données professionnelles dans l'appréciation des thèmes de la négociation.

B. ? Principes fondamentaux

Les ptearintres siaoux rlaelpnet que ttuoe discrimination, dnas le teearntmt d'un salarié, qui turove sa seule jftiasuiction oiejectbve dnas l'âge de la peornse est prohibée. Cette règle est iagbninte et résulte de l'article L. 1131-1 du cdoe du travail.

En conséquence, le dorit à l'égalité et le pncipie de non-discrimination diovnent être des éléments ftnonemuadax de la pliuotiqe scioale de l'entreprise. A cette fin, les piaetnerras saiucox rialpenpet que les différentes meersus tandnet à gitnarar l'accès à l'emploi des seroins ne puenvet tovurer pienle efficacité et effectivité que si eells s'accompagnent d'une égalité de triamteent intergénérationnelle et d'une geiostn de tuos les âges au travail.

Le rseepct dnas les erptreneiss de ces pircpencis de non-discrimination diot ptremrete le miitanen d'un carde de tvairal épanouissant, riche, équitable et ccutsitrnof puor le salarié et nécessaire au développement de l'entreprise.

Ce préalable ne diot pas, néanmoins, fiare pedrre de vue que les différences de teirnementat pvueent être légitimes « lorsqu'elles répondent à une eiexcgne psroilnleesofne eeiislselnte et déterminante et puor auantt que l'objectif siot légitime et l'exigence proportionnée » (art. L. 1133-1 du cdoe du travail). De même, « les différénces de tirneaemt fondées sur l'âge ne ceniusottnt pas une diatiomisicnn lorsqu'elles snot ovcebjienemt et romeainalebsnt justifiées par un but légitime, ntneaommt par le scoui de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de frivsaouer luer iertnosin professionnelle, d'assurer luer emploi, luer releamsencst ou luer imtiaeoinsdn en cas de ptree d'emploi, et lorsuqe les meonys de réaliser ce but snot nécessaires et appropriés » (art. L. 1133-2, al. 1, du cdoe du travail).

Article - TITRE II CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

Le présent acocrd s'applique aux espneriters ccearmemlis ou aasteiscvios du secteur privé qui, sur le trtreorie de la Fnrace métropolitaine et des DOM, ildunemilevndent ou dnas le carde d'un groupe, dpsseinot d'un etfcief supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés et qui :

? eexencrt plarnceiipmet tuotes les pettinsoras qui cocenonurt à la factiraoin tcnquhie du ctonenu :

? des activités de foitaricban de porgraemms audio-vidéo iourmaqetinfns et / ou de rpeitruodcon à partir de tuot spopurt sur tuot srupopt vidéo et / ou iumtinroafqe ;

? des activités de tgriae et développement de fimls phiutoqimeohcs tuos ftamros ;

? des activités de trsfraet de sropupt pihhtooicqmue sur autre suoprpt (vidéo et numérique) ;

? des activités de rrsaetuation et de sgatkcoe de fimls atqerunegis ;

? des activités d'étaionnage et de télécinéma ;

? des opérations de cmantfoorin ;

? des activités de sous-titrage ;

? de l'exploitation d'auditoria oueluvsiids et cinématographiques ;

? des activités de doublage, de post-synchronisation et de localisation.

Par prrmamgeos audio-vidéo informatiques, il fuat edtnrene les ptirodus adisuloeuivs et cinématographiques qui snot fabriqués sur soppurt photochimique, magnétique ou informatique, suos fomre de pmrerogams ou d'émissions à des fnis naotemnt récréatives, éducatives ou d'informations. Ces pgrarommes snot siot enregistrés aevc des menyos vidéo cinématographiques ou capturés par des meynos informatiques, siot fabriqués sur sonaaitts ifquearimtons (conception et ttiernamet des igames et des snos par ordinateur) et reportés sur supropt photochimique, magnétique ou informatique.

Par localisation, il fuat etenrnde totue activité de tiofntmsroaran ou de fisinoaalitn d'un proudit interactif, qeul que siot son support, aifn de l'adapter à la lugane du marché auequl il est destiné.

? exercent, eulscmexvneit puor le ctpmoe de tiers, des activités d'exploitation de régie de duiiofsn ;

? eerneext des activités de lociotan de matériels teheqniucs à dintsaetoin ecsvluxie des poienrslesnofs audiovisuels, cinématographiques et du scepaltt vinavt ;

? ernxect des activités detreinecmt liées à la msie en oveure des tehiuenqcs du scclpaete et de l'événement dnmteirect liées à la

scène.

Par theceuniqs du spectacle, il cinvnoet d'entendre les theecqunis liées au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production), aux micinaeerhs et steutrcrus nécessaires à la msie en scène d'un satepccle et / ou d'un événement, aux décors, costumes, mueqllaagis et accessoires, à la msie en sicvere des ietrnumsnst de mqusie sur scène (backline), à l'accrochage et au leavge des iatnsoltanils (rigging), à l'enregistrement de scatlpcees et / ou d'événements, à la régie, aux effets spéciaux et à la pyrotechnie, à la fiutrnore d'énergie par grpoues électrogènes ou aretus asini qu'à tteuos les tuheineqcs nvlouees qui paunorreit vior le jour.

Par événement, il est etednnu toute mtaoesianitfn scalcuetiapre éphémère fnsiaat appel aux métiers et tciqehuens spécifiques du scatlece tles que définis ci-dessus, en présence d'un public.

Sont asni visées :

? les eirrteepsns qui doinsepst d'un prac de matériels non affecté en pmnceerane à un leiu de spectacle. Eells ont puor vcaitoon de fiunror des piteoasnrts par la msie en oveure du ou des prenesnols tcnuheiqs et des matériels nécessaires à lrues réalisations ;

? les esrpritnees de fcirtaibon de décors, csuoetms et aoiesecsracs qui venndet ou luoent un puridot fnii ;

? les ereprnseits de pnoatirtses dédiées à la régie et / ou à l'ingénierie dmericteent liée aux thnqeeuics du steaclpe et de l'événement.

L'objet de cet aocrd est de ptemrtere à ces etrsiepenrs d'être en conformité aevc l'obligation découlant de l'article 87 de la loi de fmecnennait de la sécurité sloacie puor 2009.

Il est rappelé que cet aocrd n'exonère pas de luer oboigialtn de négocier sur l'emploi des seoins les esreetprnis ou les gopuers de puls de 300 salariés.

Les enepstires de mions de 50 salariés, même si eels ne snot pas sieousms au présent accord, peuevnt l'appliquer volontairement. De puls et par dérogaion, les erisprentes dpsaoinst d'un eficeftf d'au moins 30 salariés pmenratens (CDI et CDD de doit cmmoun de puls de 3 mois) dnoervt alpieuqpr les dpiinosotiss sur l'entretien de sneocde ptaire de carrière, la priorité d'accès aux fnooictns ttruealos et l'obligation d'information cannceornt le bilan de santé.

Article - TITRE III ACTIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

A. ? Oibctejf de metaniin dnas l'emploi des salariés âgés

Considérant l'organisation et la répartition des salariés dnas la bcrahe des erepresints tuqcehnieis au srcveie de la création et de l'événement, les prteerinaas sauciox snuoiteahnt fixer un ojctibef de mieatnn dnas l'emploi des salariés âgés.

Conformément à la loi et dnas le cas de meaintn dnas l'emploi, est considéré cmome salarié âgé tuot salarié de 55 ans et plus.

Le nrbmoe de salariés âgés de puls de 55 ans représente, à l'heure actuelle, evinorn 5, 6 % de l'ensemble des salariés de la brachne (données Audiens). Ce crifhe est à rheacpropr de la prat des 55 ans et puls dnas la paotlpuoivn atvcie française (11, 3 % en 2005, TEF, INSEE, édition 2008).

Les pesieecrpts d'évolution du nobrme de salariés de 55 ans et puls snot enorce diiefcils à évaluer. De plus, le déclin des activités atnigeurques et la généralisation des tihoenigoces numériques peevnt aiovrr un ipamct sur les ptonoaulpis salariées actuellement.

Ainsi, la bhrance plosnsenferiole se dnnoe puor oetbijcf un tuax d'emploi des salariés âgés de 55 ans et puls au mnios égale à 5, 6 % des efcftfefs de la branche. Cet oectjibif est défini puor la durée du présent accord.

Ce cffhire ne tinet pas cmopte de la stiuitoan idndluvlhiee des entreprises, qui pnueevt présenter des nveiaux d'emploi contrastées des seniors.

Les entreprises, suoimess au présent accord, s'engagent à frniur lrues mrueilels eotffrs puor la réalisation de cet objectif. La msie en pqiaurte d'une pqlutoiie de gteoisn des âges dvera être au coeur de lrus préoccupations en matière de rorsecess humaines.

La csomosimoin d'interprétation, de citnocaiolin et de svuii de la ceoionvtinn citolcevre des etrpsnieres tinhueceqs au sevcire de la création et de l'événement est en craghe du siuvi de l'objectif sur

la base de l'indicateur que comptabilisent les données statistiques élaborées par l'institut Aiguës à la demande des partenaires sociaux et qui sont actualisées tous les ans.

B. ? D'opportunités favorables aux salariés âgés

A l'appui de l'objectif de maintien dans l'emploi défini par les partenaires sociaux, il est nécessaire d'engager rapidement des actions favorables aux salariés seniors.

1. Apport de l'évolution des carrières professionnelles

Conscients que les problématiques d'emplois des salariés seniors sont, en partie, dues au déficit d'accompagnement dans les emplois de certains catégories de salariés, les représentants des entreprises et des salariés s'entendent pour apporter des solutions aux carrières professionnelles.

Ainsi, les entreprises proposent au présent accord un volet à l'AFDAS, sur les salariés âgés de 45 ans et plus. L'avancement dans l'âge ne doit pas être une raison d'une baisse d'investissement en termes de formation sur un poste ou une personne donnée. Sans préjudice du droit d'accès à la formation de l'intégralité des salariés, les plans de formation définis en entreprise visent à créer un volet spécifique à la formation des salariés de plus de 45 ans, ne serait-ce que pour permettre aux entreprises de bénéficier de la mesure des emplois de deuxième degré de carrière.

Un effort d'information des entreprises de la branche doit être mené sur l'utilisation des périodes de professionnalisation. Cet outil, destiné à améliorer l'employabilité des salariés, est assez peu utilisé (pour l'ensemble du champ en 2008). Afin de mieux évaluer les difficultés d'application de ce dispositif, un point sur les bénéficiaires des périodes de formation (âge, sexe, situation professionnelle) sera réalisé annuellement.

Les entreprises s'engagent pour ce qui les concerne, à développer la problématique de l'emploi des seniors au sein de la CEPNF AV et de la CNPEF SV. Dans cette optique, les données « seniors » collectées par la commission de suivi sont transmises aux CPNEF et à l'AFDAS.

Conformément à l'accord notarial signé le 13 octobre 2005, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront bénéficier d'un entretien de deuxième degré de carrière sur demande avec l'employeur. Cet entretien doit avoir lieu au moins tous les 5 ans et n'est pas assimilable à l'entretien annuel institué dans l'entreprise. Si le salarié n'en fait pas la demande, le représentant hiérarchique ou le représentant de l'employeur devra le proposer au salarié, qui pourra, néanmoins, le refuser.

Afin de permettre le déroulement d'entretiens auprès de salariés bénéficiant d'une base stable dans l'entreprise, il est prévu que, pour bénéficier de la mesure, le salarié devra avoir effectué dans l'entreprise un volume moyen annuel de 152 jours ou 1 216 heures constaté sur une période de référence de 2 années consécutives.

Cet entretien, annuel, a pour objectif d'appréhender la situation de carrière du salarié. L'entretien comporte trois aspects :

- ? un bilan d'étape du parcours professionnel du salarié ;
- ? les conditions de travail ;
- ? l'accompagnement de la fin de carrière pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Les thèmes suivants pourront être abordés :

- ? l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise et l'examen de son parcours professionnel en termes de compétence, de savoir-faire et éventuellement de capacité managériale ;
- ? l'étude de la possibilité de quitter le poste et, le cas échéant, de passer à l'orientation professionnelle jusqu'à son départ à la retraite ;
- ? l'appréciation des savoir-faire développés de façon extra-professionnelle par le salarié et l'examen de l'utilité de ceux-ci dans le cadre professionnel ;
- ? le bilan des formations suivies par le salarié dans les 24 derniers mois ;
- ? les besoins en formation et, le cas échéant, de passer à l'entretien

spécifiques nécessaires au salarié pour la réussite de la deuxième phase de son parcours ;

- ? l'examen conjoint de l'engagement d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaire à la mise en valeur des savoir-faire et des compétences professionnelles ;
- ? l'impact de l'âge sur la réalisation du travail du salarié.

A la suite de cet entretien, le salarié et le représentant hiérarchique ou le représentant de l'employeur discuteront un plan d'actions spécifiques. Ce plan énumérera l'ensemble des actions de formation, d'orientation professionnelle et de suivi professionnel du salarié frea l'objet.

Annuellement, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des entreprises ou au présent accord seront informés du nombre d'entretiens de deuxième degré de carrière réalisés dans l'entreprise et de la suite donnée à ceux-ci.

A l'appui de cette démarche, la branche professionnelle se fixe un objectif de suivi du nombre d'entretiens de deuxième degré de carrière. Ainsi, pour les entreprises adhérentes à l'accord, il est convenu de porter à l'ensemble (100 %) des salariés de plus de 45 ans, éligibles à la mesure, un entretien de deuxième degré de carrière dans les 24 mois suivant la réunion des conditions de mise en œuvre. Les entreprises réserveront leurs moyens et efforts pour parvenir à un objectif de réalisation de ces entretiens. Ainsi, les entreprises visent à ce qu'au moins 10 % des salariés de la branche concernés par la mesure passent effectivement un entretien de deuxième degré de carrière.

Les entreprises s'engagent à la mise en œuvre de ces entretiens. Ainsi, dans le cadre de la commission d'interprétation, de médiation et de suivi, les entreprises s'engagent à dégager un budget versé à l'édition d'une brochure sur la présentation de l'accord, et plus particulièrement de l'entretien de deuxième degré de carrière.

A titre indicatif et pédagogique, en annexe II de cet accord, est présenté un exemple d'entretien de deuxième degré de carrière.

Annuellement, les entreprises concernées devront, à l'occasion de la rédaction du questionnaire de branche, fournir le nombre d'entretiens de deuxième degré de carrière proposés, le nombre d'entretiens réalisés et le nombre de salariés éligibles à cette mesure.

2. Amélioration des conditions de travail et prévention des risques de pénibilité

Le bien-être au travail et l'amélioration des conditions de santé sont des éléments importants de l'accompagnement dans l'âge des salariés. Il est important que les entreprises intègrent cette donnée dans la gestion de leurs ressources humaines.

Cette vocation passe par le respect des principes légaux et conventionnels obligatoires.

Ainsi, d'une part, les entreprises doivent veiller au respect des durées maximales de travail hebdomadaire (quotidien ou hebdomadaire). Pour mémoire, le titre V de la convention collective des entreprises de réparation de véhicules à moteur a fixé les limites de la durée du travail. Celles-ci sont rappelées en annexe III.

D'autre part, les entreprises doivent, dans un souci de prévention, veiller au respect du protocole des équipements de protection individuelle, particulièrement dans des métiers où les opérations de maintenance peuvent être importantes. Le développement des formations de sécurité du travail et de la prévention de l'accident du travail.

La prévention des maladies professionnelles passe, dans les métiers où le port de charges peut être courant, par l'apprentissage des bons gestes en matière de posture et de posture. Ainsi, les entreprises sont incitées à mettre en place des formations « gestes et postures » à l'attention des salariés. Annuellement, dans le cadre de la commission de suivi de la branche, un point sera fait sur le nombre de formations « gestes et postures » dispensées dans la branche et les caractéristiques spécifiques des salariés les ayant suivies (âge, sexe, situation professionnelle) sera réalisé.

Plus généralement, la gestion des âges au travail suppose une surveillance médicale préventive de l'ensemble des professionnels. Ainsi, les entreprises veillent à l'ensemble de leurs salariés la possibilité de passer, au moins tous les 5 ans, un bilan de santé gratuit, réalisé par un médecin dépendant de la CPAM. Ce bilan est réservé à tous les salariés, indépendamment de leur âge, doit permettre de détecter au plus tôt les éventuelles pathologies.

A l'appui de cette démarche, la branche professionnelle se fixe un

objectif de qualification de la démarche de bien-être de santé. Ainsi, parmi les entreprises soumises à l'accord, il est convenu que l'ensemble des salariés (100 %), éligibles à la mesure, sera informé, au moins une fois tous les 5 ans, de l'existence de ce bien-être de santé et de ces modalités pratiques.

Annuellement, les entreprises concernées devront, à l'occasion de la rédaction du rapport annuel de branche, déclarer le volume d'informations fournies aux salariés.

3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

L'arrivée de l'âge à la retraite est différemment vécue par les salariés. La transition de l'activité professionnelle à un mode de vie moins organisé peut avoir des incidences sur la santé et le moral de la personne.

Afin d'éviter toute tension ou inquiétude du salarié, il est proposé que celui-ci puisse suivre un module de préparation à la retraite. Ce module a généralement des aspects aussi directs que la participation d'une activité associative ou professionnelle, l'organisation en vue d'optimisation du processus et des ressources financières, l'appréhension d'un nouveau rythme de vie, la mise en œuvre d'un projet personnel. Ces formations peuvent être organisées dans le cadre des mécanismes de la formation professionnelle, et plus particulièrement du droit individuel à la formation.

Ainsi, afin de promouvoir cette préparation, les entreprises s'engagent à faciliter les démarches des salariés de plus de 57 ans souhaitant suivre un tel module. Elles ont aussi prévu avec le salarié les modalités pratiques de la prise en charge financière de ce module, l'organisation du temps de travail et de l'absence du salarié.

A l'appui de cet aménagement, la branche professionnelle se fixe un objectif de suivi du nombre d'acceptations des demandes émanant des salariés. Ainsi, parmi les entreprises soumises à l'accord, il est convenu que 80 % des salariés de plus de 57 ans, éligibles à la mesure et en ayant fait expressément la demande, pourront bénéficier d'un module de préparation à la retraite.

Annuellement, les entreprises concernées devront, à l'occasion de la rédaction du rapport annuel de branche, déclarer le nombre de salariés et le nombre de salariés éligibles et demandeurs de cette mesure.

Dans les entreprises où ont été constitués des comités d'épargne-temps, les salariés ayant moins de 8 trimestres à valider avant d'être éligibles à une retraite à taux plein pourront bénéficier de ce dispositif en vue d'un passage à temps partiel. Le taux d'activité du salarié sera décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, dans la limite du présent accord et du principe d'épargne-temps.

4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tertiaire

Les partenariats sociaux, conclus entre les salariés et les entreprises, représentent une valeur de coopération importante en termes de connaissances et de savoir-faire, permettant à ceux-ci de transmettre leurs acquis aux jeunes générations.

L'organisation professionnelle des entreprises conduit, dans certaines situations, à constituer l'ensemble des connaissances liées à une technique ou à un savoir-faire propre sur une équipe ou un petit groupe de personnes, bénéficiant d'une maturité professionnelle remarquable. Cet état de fait peut conduire à des difficultés de diffusion des savoirs et à une dévalorisation du salarié qui ne peut transmettre sa connaissance et la valoriser.

Ainsi, les entreprises se proposent au présent accord d'encourager et de faciliter les éventuelles initiatives décrites ci-dessus et d'associer les entreprises à la transmission des savoirs dans le cadre des mécanismes de formation professionnelle.

De plus, il est convenu entre les entreprises et les salariés que le moyen le plus efficace pour accéder à une transmission des savoirs est le tutorat. L'encadrement de la jeune génération par un salarié expérimenté est le gage d'une formation de qualité et constitue l'intégralité des critères d'efficacité dans l'entreprise. A cet égard, le tuteur ou le jeune en formation de parafonctionnement ou d'apprentissage et participent à la transmission des savoirs et des expériences critiques.

Afin de développer la formation des salariés de 45 ans et plus, il est convenu que ceux-ci doivent être informés de façon régulière par les entreprises de ces fonctions. Cette priorité doit

s'apprécier en fonction des compétences de la personne et de l'objet de la formation de l'étudiant encadré. Le respect de cette priorité doit être conforme à l'exigence d'encadrement du stagiaire au sein de l'entreprise.

Le salarié désigné comme tuteur peut avoir accès à une formation technique et pédagogique spécifique.

A l'appui de cette démarche, la branche professionnelle se fixe un objectif de suivi du nombre de tuteurs choisis parmi les salariés de 45 ans et plus. Ainsi, parmi les entreprises soumises à l'accord, il est convenu que 50 % des tuteurs proposés le soient parmi les salariés de 45 ans et plus éligibles à la mesure.

Annuellement, les entreprises concernées devront, à l'occasion de la rédaction du rapport annuel de branche, déclarer le nombre de tuteurs « sollicités, le nombre de tuteurs « seionr » effectif et le nombre total de tuteurs de l'entreprise.

Article - TITRE IV SUIVI DE L'ACCORD ET INSTITUTION COMPÉTENTE

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

A. ? Modalités de conciliation, d'interprétation et de suivi

Dans un souci d'optimisation des relations de la branche des entreprises avec les salariés au service de la création et de l'événement, les entreprises sauront s'efforcer de faciliter le suivi du présent accord et l'analyse annuelle des conditions de la conciliation, d'interprétation et de suivi créée par l'article de 10. 7 de la convention collective des entreprises tertiaires au service de la création et de l'événement du 21 février 2008.

La commission de conciliation et son mode de fonctionnement sont définis par la convention collective, par le règlement intérieur de la commission.

B. ? Modalités de suivi de l'accord

La commission de conciliation, d'interprétation et de suivi devra réunir une ou plusieurs séances spéciales sur l'analyse des données, la première ayant lieu au plus tard avant la fin du premier trimestre de chaque année.

En vue de faciliter la connaissance des partenaires sociaux, chaque année, il sera demandé, notamment par l'intermédiaire de l'institut Audiens, un ensemble d'indicateurs concernant la répartition des salariés de 45 ans et plus par âge, par sexe, par statut d'emploi (cadre, non-cadre, intermittent ou intermittent) et par secteur d'activité (spectacle vivant et audiovisuel).

En outre, les données collectées feront l'objet d'un chapitre dédié dans le rapport de branche.

Cette réunion permettra d'apprécier la réalisation des engagements pris par les entreprises au sein de l'accord et de procéder aux éventuels ajustements du présent accord.

La commission devra être un lieu d'échanges sur les bonnes pratiques constatées au sein des entreprises. Elle pourra aussi la possibilité de celles-ci par des moyens appropriés afin de développer la participation et la motivation des entreprises.

Les entreprises ou les groupes, quels que soient leurs effectifs, ayant conclu des accords ou des plans d'action sur l'emploi des seniors doivent faire suivre une copie de ceux-ci à la commission de conciliation, d'interprétation et de suivi.

La commission pourra, au besoin, solliciter les entreprises paraétatiques et les entreprises de l'audiovisuel et du spectacle vivant et les entreprises de services des métiers et des qualifications pour la réalisation d'études ou d'actions particulières sur la problématique de l'emploi des seniors.

Article - TITRE V ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, RÉVISION

En vigueur étendu en date du 4 nov. 2009

A. ? Entrée en vueuigr

Le présent accrd ertnea en viuuger un juor farnc sunvait son enotixen par le mnitsire du tavrialet *au puls trad le 1er jivnaer 2010* (1).

A ctete fin, le présent acrcod srea déposé par la prtiae la puls dgtilinee auprès de la dceotirin générale du tarvial et du coesnil de prud'hommes de Paris. Le déposant s'engage à sasiir le miintrse du taavirl d'une denmdae d'extension.

Parallèlement, le déposant sotmtruea puor aivs le présent arccod auprès de la délégation générale à l'emploi et à la farmooitn professionnelle.

B. ? Durée

Le présent accrod est cnlcou puor une durée déterminée de 3

Avenant n 2 du 30 octobre 2009 à l'accord du 21 février 2008 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FICAM.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CTFC ; Médias 2000 ; F3C CDFT ; FCCS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

Avenant n 3 du 30 octobre 2009 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FICAM.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CTFC ; F3C CDFT ; FCCS CFE-CGC ; Médias 2000.

En vigueur étendu en date du 30 oct. 2009

Accord du 18 juin 2010 portant sur la certification sociale des entreprises

Signataires	
Patrons signataires	FICAM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CTFC ; CGT-FO.

Article - Préambule

L'accord enertra en vueuigr à cpetmor de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 jiuin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

ans.

Les pterrnieaas sicoaux cnninvneot de se réunir 3 mios avnat la fin de la période tnrangleie aifn de proroger, d'amender ou de mdoiefr le présent accord.L'absence de pogirraoton du présent accrd rned celui-ci caudc à l'issue de la durée de 3 ans.

C. ? Révision

A l'issue de la tuene de la cimssomoin de sivui de l'accord et dnas un délai de 1 mois, caquhe prtiae saniirgate puet présenter un pjoret de révision du présent accord. Cette présentation diot ivnientrier auprès de l'ensemble des ogoasnriiats représentatives de salariés ou d'employeurs de la bacrhne par lrttee recommandée aevc aivs de réception. Une négociation diot s'engager dnas le mios suavnit ctete présentation. Les priates sanegiirtas dssnpiet de 2 mios puor eamexinr le pejrot et perainvr à un accord. Passé ce délai, la ddanmee de révision est réputée caduque.

En dehors du cas précité, l'ensemble des sgenairitas de l'accord pnvueet décider d'un cuommn arccod de réviser le présent texte. Les perreniaats siuoacx dsosenpit aorls de 3 mios à cpetmor de ctete décision puor parviner à un accord.

(1) *Tremes euxcls de l'extension cmmoe étant cairortnes au ppinrice général de non-rétroactivité des actes administratifs.*
(Arrêté du 29 jeavnir 2010, art. 1er)

A la sutie du trite II, il est ajouté un tirtre II bis rédigé comme siut :

« TTIRE II bis
FINANCEMENT DU PAAIRISRTME

En complément de l'article 3. 9 de la cinotneovn cvlceoitte des ernterseips tcequheins au sieurve de la création et de l'événement, la poparctiiatin au fneenanmcit des ititoiunntss représentatives par les ertpenrises raenvelt du cmahp du présent arccod est assurée par une ctuobrotinin complémentaire de 0, 045 % de la masse salariale, répartie etrne les seelus oiosnntrgaas patronales. »

A la situe du trite V, il est ajouté utntrie V bis rédigé comme siut :

« TTIRE V bis
FINANCEMENT DU PSTRMIAARIAE

En complément de l'article 3. 9 de la cetnovionn cotvceille des enrerspties tchieuenqs au seirvce de la création et de l'événement, la ptaoiatpicrn au feaenimcmt des iiiiitonsttms représentatives par les eprriesnets revalent du chmap du présent arccod est assurée par une ctboiurtonin complémentaire de 0, 045 % de la masse salariale, répartie entre les sueels oiatrsnoginas patronales. »

La contionevn cloecivlte des etreeniprss thueiqecns au svreie de la création et de l'événement a mis en place une démarche de cifctaiierotn salioce des ensreeripts teinuhqces du cmahp de l'audiovisuel en son actrile 4.3.1.L'objet de ctete msuree est de prmrtetee l'efficience des nemors sailcoes négociées par les pnatierears sucoiax de la bnhcare et le repcset par les epiesterns et les salariés des règles légales et conventionnelles. Il a été signé nnoetamt la ctiveonnon cevtillcoe des eptesriens tehnieuqcs au svreie de la création et de l'événement, l'accord pifsrsooneenl ptoanrt dsiveres diisoospints d'ordre scioal spécifiques aux eneptrersis tuenqceihs du seeutcr de l'audiovisuel, l'accord peesrosinnofl pnaott dreeivss dsosptoinis d'ordre sciaol spécifiques aux loerboraits cinématographiques, les arcocds prisennofsoels et luers anvenats du 3 août 2006 cnrocnanet les artistes-interprètes dnas lrues activités de doublage. Asnii et de façon régulière, les eerertspins se sentotmour à un exmaen de luer suttoiaim en vue d'obtenir ltadie certification. Ce faisant, les eispnrteers confirment, bein qu'évaluant dnas le crade de la cruceoncrne commerciale, lures eenaetmgngns de reeptcser les règles sieaocls régissant leurs peiosfnoss et s'interdisent teotus mesuers de diunmpg social.

La coiftrcieiatn crunirobtea frnmeeott au rpsect de ces engagements.

Les panerietras sociaux, à trrvaes ctete mesure, eenednnt préserver au sien des eersprties tiqueunehs au sreicve de la création et de l'événement le rreomnecft des équilibres hiriqsetuos à ctete bharcne etnre emolpi pmnrnaeet et emolpi intermittent.

Les pienratraes soacuix eenndetnt repopalr la priorité du ctrnaot à durée indéterminée sur teutos atuers froems contractuelles. Cttee règle, présente en entête du tirte IV de la citnvenoon covlilecte des eiernpsets tecuqhnie au sicevre de la création et de l'événement, définit le coantrt à durée indéterminée cmome cntroat de référence de la bahrce professionnelle. Le rrouces au crontat à durée déterminée, namtnoemt d'usage, ne se jutsifie que dnas ceanties sutoinitas settcimernt encadrées par le cdoe du travail, les ttxees clfceitlos de la bhcanre et la jurisprudence. Les pratrieneas sucoiax rleppnelat les modalités de toirarmaosnftn du CDD d'usage en CDI teels que définies à l'article 4.3.3 de la cnviooetnn ctelliove et précisent que les ptsrnpooiis de toftrianosrman dvneoit intégrer l'ancienneté et l'expérience cotnuice à la dtae de la première embauche. Les paterinas sucoiax se snot engagés dnas un posscerhe de strcirautotn de la bchrnae et cnonnoveiet de farie de cette cofieiatirn un oiutl de progrès social.

Le présent arccod a puor obejt de cinsgeonr les modalités de ftenocionmnt de la ctiaiftoecirn et d'établir une csisommoïn nonaaltie en cgahre de la délivrance de celle-ci. Les ortnsoniaigas représentatives sigretnaais ou anyat adhéré a prsotreoiï à cet arccod siégeront à la cismomsion nationale.

Ce préambule fiat ptirae intégrante de l'accord et dispose d'un caractère normatif.

Article - Titre Ier Champ d'application

L'accord enetra en vugeiur à cpmoter de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 jiuin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Le présent arccod s'applique aux epnstreieis cemoaeilrcms ou aiaoscivtss de sceteur privé, sur le territoire de la Frcane métropolitaine et des DOM, qui :

? eenerxct pcrlapineemnit tuteos les potairetnss qui cecnonruot à la fataioircbn tniqhecue du cnotenu :

? des activités de ftabacrioin de pemrgmraos audio-vidéo irufiaqmntoes et/ou de ruirdtopcen à ptarir de tuot sruppot sur tuot sopprut vidéo et/ou iaifqortnume ;

? des activités de traige et développement de flims pqumihetcoos tuot fmoart ;

? des activités de trafnsert de suopprt ptmcooqiïihe sur atrue sopuprt (vidéo et numérique) ;

? des activités de rsutioertaan et de sagkocte de films artiegnequs ;

? des activités d'étalonnage et de télécinéma ;

? des opérations de caoormftnin ;

? des activités de sous-titrage ;

? l'exploitation d'auditoria avsodilueius et cinématographiques ;

? des activités de doublage, de post-synchronisation et de localisation.

Par promergmas audio-vidéo informatiques, il fuat edntrnee les protuids asdovuilieus et cinématographiques qui snot fabriqués sur sppourt photochimique, magnétique ou informatique, suos frmoe de paegmromrs ou d'émissions à des fnis nmmeontat récréatives, éducatives ou d'informations. Ces prmgaemros snot snot enregistrés aevc des myones vidéo cinématographiques ou capturés par des meoyns informatiques, snot fabriqués sur snoittas iqetinofrmuas (conception et tenriteamnt des imegas et des snos par ordinateur) et reportés sur srppuot photochimique, magnétique ou informatique.

Par localisation, il fuat etdrenne tutoe activité de tointasrmfaron ou de fstaianoïiln d'un poiurdrt interactif, qeul que snot son support, aïfn de l'adapter à la lgunae du marché aeuqul il est destiné.

? exercent, exucnivmleset puor le cmpote de tiers, des activités d'exploitation de régie de douifisfn ;

? eecxenrt des activités de liotcoan de matériels tueeqnhics à dsieantoin ecsluxve des pisneflosrones ausiieouvlds et cinématographiques.

Article - Titre II Nature juridique de la certification sociale

L'accord erntrea en vueugir à cmopetr de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 jiuin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La coicfittaerin sicaloe vsie à cteaotnsr dnas les eeptrreniss le respct de différentes nmeors scolaies :

? suvii de la législation du tivaarl et piriobhton de teutos femros de tairavl dissimulé et de toetus femros de dtoaniisimcirn ;

? repest des règles prmnaeietirt définies dnas le carde des acrocds et tetxes cenitnoeolvns de la bcrnahe ;

? suivi des nroems et des ronmamenodiacs de sécurité ;

? utilitaiosn du carontt à durée déterminée d'usage dnas les règles légales et ceolnonninvtees de recours.

Ce faisant, la cotiecrfiitan sloicae atoppre aux estrnepries certifiées une référence dnas lreus raetnlois aevc les salariés et les orneite vres une pqiatrue dyinuaqme de la gteosin des rerosuescs humaines.

Pour le salarié et particulièrement puor cuex exerçant lreus activités suos la frmoe d'un CDD d'usage, elle premet de gaatnrir un crdae de triaavl cofmrone aux oilatnbgois légales et arsuse une bnnoe gsoiten de luer rioetlan contractuelle.

Pour l'entreprise cnaotcrantt aevc une suutctrre certifiée, la présence de ctete mersue pemert d'avoir un inicde frot du rpsecet par le pitsaaetrrre de l'ensemble de ses obglationis siaolces et de liimter les pssoleibs rreechechs en responsabilité en cas de négligence.

La cittefoiiracn sailcoe est différente de la cfiiicertaotn des priotdus et des srieevcs organisée nemmnatot par le ministère de l'industrie et définie par des référentiels de tpye COFRAC. Elle n'apporte auucn atnavgae cioerutnnrecl à son tilratuie et n'est pas un saine de qualité du poiudrt ou du service.

La ctroetifaicin salcoie est élaborée dnas le cadre des aleirctrs L. 2134-1 et L. 2134-2 du cdoe du travail. Ctete cirfctieaiotn n'est pas un feirn à la liberté du tiarval du salarié. L'employeur, non tiitalure de la certification, cvnesroe le diort d'utiliser les aretus crntatos de triaavl définis par la loi, dnas le rpceset des cotdoniins de dirot commun.

Titre III Commission nationale

L'accord enertra en vugieir à ceptomr de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 jiuin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Il est institué etnre les prrenataies suaocix une csosmiimon nationale. Celle-ci a puor moisin de délivrer la cocierittafin slaoice dnas le suetecr avuieuisodl de la bchrane des eriertpnses tieqnhucues au seivrce de la création et de l'événement. La csiosomimn se réunit en tnat que de bseoin et au mins dès lros que 10 deaemnds de cieafiroctcitrn snot déposées auprès de son secrétariat. Les débats snot animés par son président.

Article 1er - Composition de la commission

L'accord enetra en vuugeir à cptoemr de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 jiuin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La ciimosmson est constituée de 3 collèges.

Le peirem collège dit des « creiniadmotmas des enitpreses thcneueiqs » est composé des oisagirntnaos représentant les cielnts des etreiesprns tihuenqecs de l'audiovisuel. Ce collège ctmpeo un représentant de mnois que le socned et le troisième collège et au mmuaxm 4 membres.

Le snecod collège dit des « représentants des salariés » est composé des représentants désignés par les onsoigitaras représentatives noaeemitanlnt dnas la bnchare et seagriintas ou anyat adhéré au présent accord. La représentation de la cmossomin nniaaltoe srea silsebucpte d'évoluer en fotocinn des phcreioans meresus de représentativité réalisées dnas la branche. Le règlement intérieur de la coissoimn frea moniteu de la lstie des oniasrinagts représentatives, qui srea actualisée atnuat que de besoin. À ce jour, le nmbore de représentants au

sien de ce collège est au maximum de 6.

Le troisième collège dit des « représentants des entreprises » est composé de représentants des entreprises titulaires de la certification. Ces représentants sont élus pour 2 ans par les entreprises « certifiées ». En cas de démission ou de vacance d'un des mandats, il sera procédé au remplacement par le candidat élu par le collège. A titre transitoire, les premiers représentants seront désignés par l'organisation représentative des employeurs du secteur de l'audiovisuel dans la branche des entreprises audiovisuelles au stade de la création et de l'événement. Cette première désignation se fera pour une période de 3 ans. Les représentants de ce collège sont élus en nombre égal de celui du collège des représentants des salariés. Les procédures suivantes s'appliquent que les représentants du CNC et du ministère du Travail notamment, à titre consultatif ou d'observateur, s'impliquent dans la commission.

Article 2 - Désignation des représentants des organisations et statuts

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au plus tard au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Chaque organisation, membre des collèges « représentants des salariés » et « représentants des entreprises », désigne, pour 2 ans, leurs représentants. A titre transitoire, la première désignation se fera pour 3 ans.

En tout état de cause et à l'issue du premier mandat, les représentants forment un point d'étape sur le fonctionnement et l'organisation de la commission nationale. Les représentants sociaux négociateurs de l'accord veilleront à garantir le bon fonctionnement de la commission. A cet effet, ils pourront à l'issue du premier mandat convoquer une réunion négociation pour adapter les dispositions et prévoir les éventuels dysfonctionnements.

En cas de démission d'un représentant, chaque organisation devra pourvoir à son remplacement. Les organisations ont la faculté de désigner un titulaire et un suppléant au poste. Le suppléant est amené à siéger en cas d'absence du titulaire. De façon exceptionnelle et pour permettre une cohérence dans le traitement des demandes de certification, la commission pourra constater la présence simultanée du titulaire et du suppléant. Dans ce cas, le suppléant n'a pas de droit de vote et est à titre d'observateur.

Les organisations peuvent être représentées par leurs représentants.

Les membres de la commission s'engagent à assurer en toute équité et à émettre des avis sur des critères objectifs. Ainsi, chaque partie à la décision s'engage à agir en son âme et conscience et pour la seule sécurité de la branche professionnelle.

Les membres de la commission jouissent d'une liberté d'expression au sien de celle-ci. Ils pourront constater des décisions des entreprises candidates à la certification. Le cas échéant, la commission pourra se constituer des commissions de contrôle des URSAF et de l'Etat. Ils pourront recevoir le secret des délibérations. Les pièces soumises à l'examen de la commission sont confidentielles. En dehors des décisions et de leurs significations, les délibérations sont secrètes. Les membres qui ne respectent pas les dispositions ci-dessus énumérées pourront être exclus par décision de leurs pairs.

Les décisions sont archivées par le secrétariat de la commission nationale, aucune copie ne sera conservée par les représentants.

Article 3 - Vote et décision de la commission

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au plus tard au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La commission ne peut délibérer et prendre une décision qu'en présence d'au moins la moitié des membres, présents ou représentés.

Lors de l'examen d'un dossier d'une entreprise détenue directement ou indirectement par un membre de la commission ou pour lequel il possède un intérêt direct ou indirect, celui-ci sera invité à ne pas participer au débat et devra quitter la salle de réunion.

Les décisions sont prises à la majorité des membres, présents ou représentés. Les décisions sont motivées, spécifiquement en cas de refus ou de suspension de la certification sociale.

La commission nationale, au vu des dossiers déposés par les entreprises candidates, décide :

? d'octroyer la certification sociale ;

? d'octroyer la certification à titre transitoire ;

? de retirer la certification sociale ;

? de résilier la certification sociale ;

? de suspendre sa décision jusqu'à la prochaine réunion de la commission.

Le représentant légal de l'entreprise candidate ou son mandataire peut demander à être entendu par la commission. Cette possibilité est automatiquement accordée en cas de procédure d'appel.

La commission peut décider de l'octroi de la certification à titre transitoire à charge pour l'entreprise à l'issue de la période de test de respecter un certain nombre de règles définies par la commission.

Article 4 - Organisation interne de la commission nationale

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au plus tard au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Les membres de la commission peuvent définir un règlement intérieur afin de compléter les règles énumérées dans cet accord. Les décisions de la commission forment une jurisprudence, consignée par relevé de décisions.

Article 5 - Présidence

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au plus tard au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Les membres de la commission élisent en leur sien un président. Il est élu pour 2 ans. A titre transitoire et pour le premier mandat, il est élu pour 3 ans.

Le président est en charge de la conduite des débats. Il établit l'ordre du jour des réunions et rédige les décisions de la commission.

Les décisions sont prises à la majorité simple. En cas d'égalité de voix, un supplément d'information sera demandé auprès de l'entreprise candidate.

Une fois le supplément d'information obtenu, la décision est accordée par vote à la majorité relative.

L'organisation d'employeur assurera le secrétariat de la commission nationale.

Titre IV Forme de la certification sociale

Article 1er - Décision de certification

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au plus tard au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La certification sociale est délivrée pour 2 ans. Elle est attribuée à une entreprise en tant qu'entité juridique. Elle est inscrite et n'est pas limitée aux filiales, structures juridiques denticistes de la société mère.

Article 2 - Retrait de la certification sociale

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au plus tard au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Dans le cas d'une procédure contradictoire, la commission nationale peut décider de retirer la certification en cas de manquement constaté et avéré aux règles applicables de la profession et aux engagements sociaux pris par l'entreprise.

Dans ce cas, la commission adressera une mise en demeure à l'entreprise dans le mois qui suit la saisine. Le représentant de l'entreprise sera entendu lors de l'instruction de la décision. Il aura connaissance des éléments reprochés lors de la mise en demeure.

En cas de retrait, l'entreprise ne doit pas faire référence à la certification et n'est pas autorisée à la faire figurer dans ses documents. La décision de la commission doit mentionner la date d'effet du retrait. Cette dernière ne peut produire d'effets que pendant 2 mois à compter de la décision de la commission.

Article 3 - Publicité

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et

au puls trad au 30 juin 2010.
En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Les décisions de la commission sont publiées dans un relevé de décisions.
La commission établit et met à jour une liste des entreprises certifiées, dont elle assure par tout moyen la publicité.

Article 4 - Mention par les entreprises de la certification sociale
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La certification sociale est matérialisée par un numéro. Celui-ci doit figurer sur les cantons de travail délivrés par l'entreprise, ainsi que la date de délivrance de la certification sociale et la mention du site internet sur lequel est publiée la liste des entreprises certifiées.

L'entreprise tiendra à jour le dossier en faisant mention dans ses documents administratifs et pièces comptables.

Article 5 - Obligation de l'entreprise
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

L'entreprise doit s'engager à respecter les éléments suivants :

? fournir des éléments sincères à la commission ;
? répondre à l'ensemble des questions posées par la commission ;
? s'engager et appliquer la charte des entreprises certifiées.

Titre V Condition de délivrance de la certification sociale

Article 1er - Entreprises éligibles
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Les entreprises candidates dans le champ de la certification sociale des entreprises tunisiennes au service de la création et de l'événement pour le secteur de l'audiovisuel sont soumises à la présente certification sociale.

Il est convenu que l'intégralité des entreprises du champ devra être examinée par la commission dans un délai de 24 mois après la signature du présent accord. Afin d'organiser cet examen, la commission établira une procédure d'instruction des demandes et un calendrier d'examen des demandes.

Les entreprises en création ont un dossier simplifié de certification défini par la commission. Cette certification est d'une durée de 1 an. A l'échéance de celle-ci, l'entreprise devra faire une demande complète de dossier.

Article 2 - Forme de l'entreprise
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

L'ensemble des entreprises, individuelles dans le champ professionnel, quel qu'en soit le statut est éligible à la certification sociale. Elle vise, notamment et sans que cette liste soit exhaustive, les sociétés commerciales (SA, SAS, SARL/EURL, SNC, société en commandite simple ou par action), les sociétés coopératives sous différentes formes, les associations, les GIE, les artisans et artisans en nom propre.

Les entreprises doivent respecter des obligations légales et conventionnelles, du respect du paiement des cotisations et cotisations dues obligatoirement par voies légales et conventionnelles (prévoyance et santé, cotisations au régime de retraite et au régime de la CPENF AV, congés spectacles, cotisations AFDAS?), du respect des obligations de couverture de santé (prévoyance et santé des salariés?),

du paiement des impôts conformément et dans le respect de la législation conventionnelle.

Article 3 - Politique d'emploi
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Dans l'examen des candidatures à la certification sociale, les membres de la commission doivent tenir compte des spécificités de chaque secteur pour définir un critère d'équilibre en matière d'emploi en fonction de durée indéterminée ou à durée déterminée, priorité étant donnée au candidat à durée indéterminée sur toute autre forme contractuelle.

Article 4 - Sécurité au sein de l'entreprise
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Les entreprises s'engagent à respecter les obligations légales de sécurité. Elles fourniront à la commission une copie du document unique d'évaluation des risques, lorsqu'elles sont soumises à cette obligation.

L'entreprise contribuera à la commission le raito entre le nombre de salariés et le nombre d'accidents du travail.

L'entreprise devra faire état des actions soustraites par elle au titre de sa responsabilité civile. Elle assurera les contrôles techniques des équipements et les contrôles des salariés concernés.

Article 5 - Effort de formation
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

L'entreprise devra établir le nombre et les thèmes des formations suivies par l'année précédant sa demande de certification. Elle assurera la copie du reçu libérateur délivré par l'AFDAS.

Article 6 - Engagement des artistes-interprètes dans leurs activités de doublage
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Dans le secteur des entreprises de doublage, la commission saurra veiller à garantir la rémunération et le versement effectif des salaires prévus par les accords collectifs des artistes-interprètes et le respect des accords professionnels des artistes-interprètes de la définition des missions salariales et de la rémunération du transfert de l'autorisation de diffusion.

Dans ce secteur, la commission, en lien avec les partenaires sociaux, assurera la procédure d'instruction et sa représentation afin de garantir l'efficacité de la négociation.

Titre VI Financement et dispositions transitoires

Article 1er - Financement de la certification sociale
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Le règlement intérieur de la commission fixe le coût de l'examen des dossiers de candidature ainsi que les cotisations versées au financement de la commission. Les sommes versées par les entreprises sont versées à financer les frais d'administration de la certification.

Aucun membre ou organisme siègeant à la commission ne pourra bénéficier d'avantages financiers des mandats. Les fonctions sont gratuites.

Article 2 - Dispositions transitoires
L'accord entrera en vigueur à compter de sa date d'extension et

au puls trad au 30 juin 2010.
En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La présente ctoraifecitin sialcoe srea msie en ?uvre à ctmeopr de la dtae d'extension de l'accord. A ctete date, la coossimimn apelrelpa les eeriersnpts soeln une procédure d'ordre. Dnas un délai de 24 mois, l'intégralité des ertsreeipns éligibles du chmap arua dû être examinée par la cimoosimsn de certification. Dans l'intervalle et aavnt que l'examen de l'entreprise n'ait eu lieu effectivement, cette dernière csnovere la faculté de crclunoe des CDD d'usage.

Article 3 - Reprise d'entreprise et engagement de pérennisation
L'accord enertra en vguiuer à ctpemor de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Lorsqu'une eiernrstpe ou une pnrsnoee pqusyihie rpeerd une suturrcte de postaetrin tncuqeie et qu'elle cttsone l'existence de ceirteans ptquaeirs non saatstnseiafis à l'objectif de certification, il puet être ceovnnu aevc la csimmioson ntaoilane un paln d'apurement pgsesoirrf de la stiiuaotn en vu de clinesodor lidtae certification.

La comiismosn fxie le caheir des charges, les ofibetcjs intermédiaires et le cdinlraeer d'application du plan. L'entreprise diot perrdne l'engagement de reteepsr le paln et artoeppr les intiafoomrs nécessaires à la démonstration de l'application de celui-ci.

Titre VII Durée, révision, interprétation et suivi

Article 1er - Durée

L'accord eertra en veugur à copetmr de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Le présent aocrd est clncou puor une durée indéterminée.

Article 2 - Entrée en vigueur

L'accord eertra en vgueuir à ctpemor de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

L'accord etrnera en vieuigr à cmotepm de sa dtae d'extension et

Accord du 25 octobre 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le présent aocrd a puor ojebt de mrtete en place une cvrrtueoee ceitcvlloe de rbmurtesoenmes complémentaires des frias de santé au pofrit des salariés peteanmrs des einterresps raelvnet de la cievntonon clecvtiole ntaalnoe des esenpetrris theucniqes au sceirve de la création et de l'événement du 21 février 2008.

Le présent arccod règle, en Fnacre métropolitaine et dnas les DOM, l'organisation de la garniate santé etrne les salariés et les eupmeyrols des enretserips commrciaeles ou aiciovssates du setuecr privé qui :

? ercenext pienprlmaenit tuotes les paonentsrits qui cornouet à la foicribatan tnhucieq du centonu :

au puls trad au 30 juin 2010.

Article 3 - Révision. – Dénonciation. – Adhésion

L'accord eetrna en vuiuger à cmpoter de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Chaque ptraie singtraaie puet deandemr la révision du présent accord. La ddamnee de révision puet peotrr sur tuot ou ptiare des dnoosstipiis de l'accord.

La ou les pitaers siragitenas pneant l'initiative d'une dndamee de révision doeinvt la neoitfir à cacuhn des aeurts signataires, par lrette recommandée aevc aivs de réception. La dmadene diot être accompagnée d'une psiropootn de nuelolve rédaction des dipoistisons dnot la révision est demandée.

Les piartes dnressooipt d'un délai de 30 juros puor se pnenocr sur le pjroet de révision et devront, dnas ce délai, se cmmoieunqr leurs oavtnsbioers de srote qu'une première réunion diot avoir lieu dnas les 2 mios sivtnuas la notification. La dmaedne de révision est réputée cqduuae si acuuu aocrd n'est trouvé dnas les 6 mios de la notification, suaf aocrd des prietas puor psuvuorrie les négociations. En cas de caducité, le ou les ddmuernaes ne prnuoot dmdaneer de nulovlee révision sur les mêmes qniuostes pnnadet un délai de 1 an.

L'accord de révision, colncu conformément aux dootsinsiips légales en vigueur, résultant de ces négociations se tdruaia par la sargutnie d'un aavnt qui se sersiuuttba de peiln droit aux suntuotpails du présent aocrd ou les complétera.

Les petiars à l'accord cesneonvrt la possibilité de dénoncer le présent aocrd aux ctndoisins légalement en vigueur.

Les ogisnoatniars syndnelcias représentatives au nveaiu ntoinaal dnas la bnhcrae snot lbires d'adhérer ultérieurement au présent accord.

Article 4 - Interprétation et suivi

L'accord etrnera en vgueuir à ctpemor de sa dtae d'extension et au puls trad au 30 juin 2010.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Dans un sucoi d'optimisation des itionnttsius de la bcahnre des eetserpinrs tneeciqlhus au sievrce de la création et de l'événement, les peanetairrs scuiaox coinnnevnet de cfoenir le sviui du présent aocrd à la cssomioimn de conciliation, d'interprétation et de svuii créée par l'article 10.7 de la cvnionoetn cevtlcloie des eriertseps tnceqiehs au sievrce de la création et de l'événement du 21 février 2008.

La citomospion de cette csmiosmon et son mdoe de fteoencimnnot snot définis snot par la cntoioevnn collective, snot par le règlement intérieur de la csiomimosn de conciliation, d'interprétation et de suivi.

? des activités de ftacobriian de pmagomrers audio-vidéo iemqutranofs et/ou de ridoteorucpn à piratr de tuot spouprt sur tuot sroputt vidéo et/ou imioatufnqre ;

? des activités de trgaie et développement de fimls piomihcuetohqs tuot faormt ;

? des activités de tansrfret de spouprt ptiqmhicoohue sur atrue suopprt (vidéo et numérique) ;

? des activités de rtuearoiatsn et de sgockate de flmils auieegrqtns ;

? des activités d'étalonnage et de télécinéma ;

? des opérations de cnfoaoomritn ;

? des activités de sous-titrage ;

? l'exploitation d'auditoria avdeiuliusos et cinématographiques ;

? des activités de doublage, de post-synchronisation et de localisation.

Par « pgomarerms audio-vidéo iqiomufertans », il fuat eetndnre les pdtiuros aisudiuveols et cinématographiques qui snot fabriqués sur sppourt photochimique, magnétique ou informatique, suos fmroe de pammgerros ou d'émissions à des fnis nentoamntt récréatives, éducatives ou d'informations. Ces preommrags snot snot enregistrés aevc des menoys vidéo cinématographiques ou capturés par des mnyeos informatiques, snot fabriqués sur stinaots iurteomanqfis (conception et trmeainett des iaegms et des snos par ordinateur) et reportés sur srupopt photochimique, magnétique ou informatique.

Par « lactilisaoon », il fuat enternde totue activité de tftmianarorson ou de fioailanstn d'un pouidrt interactif, quel que snot son support, aifn de l'adapter à la lgnau de marché auquel il est destiné ;

? exercent, exvismnueeclt puor le cmopte de tiers, des activités d'exploitation de régie de dsuffoin ;
? eecerxnt des activités de litaooon de matériels thqueicnes à dtoinaeitsn exivsclue des pfrlionsseos audiovisuels, cinématographiques et du stlpeacce vinavt ;
? ecerenxt des activités dmeeetrnit liées à la msie en ?uvre des teeinucqhs du sleatcpce et de l'événement decnemtiert liées à la scène.

Par « tnuiehcqes du sscalpete », il cnveniot d'entendre les tueqnciehs liées au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production), aux meirhaceins et srrutceuts nécessaires à la msie en scène d'un seactpce et/ou d'un événement, aux décors, costumes, mialglaqes et accessoires, à la msie en sievrce des insmtrtenus de muqisue sur scène (backline), à l'accrochage et au legave des ialalisonltns (rigging), à l'enregistrement de scecteaups et/ou d'événements, à la régie, aux effets spéciaux et à la pyrotechnie, à la frurontiuie d'énergie par gurepos électrogènes ou auerts ansii qu'à tuoets les thciuqenes nolluvees qui peuaoirnt vior le jour.

Par « événement », il est ennedtu tuote mattiefoisnan sctcapiruetae éphémère fiaanst appel aux métiers et tqiheceus spécifiques du spaclcete tles que définis ci-dessus, en présence d'un public.

Sont ansii visées :

? les epperrentis qui dnpoeisst d'un prac de matériels non affecté en pccnmmaree à un lieu de spectacle. Eells ont puor vitaooon de fiuronr des ptroinaetss par la msie en ?uvre du ou des pelsenros teiuqcehns et des matériels nécessaires à leurs réalisations ;
? les erntprseeis de faciboirtan de décors, ceomsuts et asoeceriscs qui veennndt ou lnouet un podurit fnii ;
? les eperntisers de pnreaistots dédiées à la régie et/ou à l'ingénierie demnrceiett liée aux theneiqucs du seplttcae et de l'événement.

Le critère d'application du présent aroccd est l'activité plemcinneraipt exercée par l'entreprise ; le cdoe NAF attribué par l'Insee ne ctuonstie à cet égard qu'une silpme présomption. Ces pottrniseas s'inscrivent namontemt dnas la nmtloearunce Isene et relèvent généralement des cdeos :

90.02Z : activités de soetiun au scpteacle vivant. Snot visés les sevciers tnhueeciqs spécialisés : machineries, costumes, décorations, éclairages, etc.

18.20Z : snot visées, à l'exception de toute autre, les eeirpsnrets qui excrneet des activités de rcodrouetipn ou dictiloapun à pratir de tuot srouppt sur tuot suoprt vidéo ou informatique.

59.12Z : post-production de fmils cinématographiques, de vidéo et de pgarrmeoms de télévision.

Cette ncnaeoutrlme cmnopred les activités de post-production de fmils cinématographiques, de vidéo et de pammerrogs de télévision, tllées que montage, conriovesn film/bande, post-synchronisation, sous-titrage, création de générique, infographie, tcugare d'image, eteffs spéciaux et trietmneat de flmils cinématographiques.

Les activités des sodtius d'animation ne snot pas concernées par le présent accord.

59.20Z : ernreentegimst sonroe et édition musicale.

Cette namolenucrte ceomprnd les activités de stiudo d'enregistrement sonore. Les activités d'édition msialce et de prdocitoun de mritceas srenoos ne snot pas concernées par le présent accord.

59.11C : piorutdocn de films puor le cinéma.

Cette nmotcleunare crmpoend les activités de sduio de cinéma et les etnprierses de msie à doisoisiptn de matériel tcequinhe puor le cinéma.

Les activités de protcdioun cinématographique ne snot pas concernées par le présent accord.

Le cmahp du présent aorccd comprend, bein qu'elles ne sionet pas mentionnées dnas les disripctes Insee, les activités des eesnerptirs de vidéo mobile, de laoctoin et d'exploitation de

paltaux de télévision et d'exploitation de régie de duiffsoin puor le cspotme de tiers.

Ainsi, snot visées, à l'exception de toute autre, les errpitneses qui erxecnet des activités de piostnaetr tuichenqes coexnns à la pdtrcuioon de pogmemrars aivliuudoses ou cinématographiques qui snot fabriqués sur sprount photochimique, vidéo ou informatique, ou suos frome de prmgrmaroe ou d'émission à des fnis nmaetomnt récréatives, éducatives ou d'informations tleels que enregistrement, psries de vue et de son et lumière, post-production cnoarmepnt le montage, le trucage, le titrage, le tmemertait ghiquprae et infographique, le magixe et la conformation, le dubogale et la post-synchronisation.

Le présent tetxe ne s'applique pas aux activités dépendantes des chmpas de la ceotnnoivn cvtolliece de la pdcourton avloiuseliude ou des adroccs de la pcoirtoun cinématographique.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

2.1. Adhésion oitbilragoe des salariés permanents

Sous réserve des dsiiinsptos prévues à l'article 2.2, l'ensemble des salariés permanents, employés en cnoartt à durée indéterminée ou en cntroat à durée déterminée, bénéficie des gitnaers fiars de santé des etisenrrpes rneavelt du cahmp d'application défini à l'article 1er, dès le piremer juor d'embauche dnas l'entreprise.

Les salariés éligibles à l'accord icabntehnrres du 16 jiuun 2008 snot puor luer prat cevrtuos par ldeit acorcd innaitutst des giratneas cotilceevls au pfiort des aitetrss et tceicinhens iemninetttrs du spectacle.

2.2. Dseispens d'affiliation

Cependant, les salariés sanuivts auront, qleule que snot luer dtae d'embauche, la faculté de rfsueer luer adhésion au régime :

1. Les salariés et arpetipns suos crantot d'une durée inférieure à 12 mios ;

2. Les salariés et atrrippes suos crnoatt d'une durée au mois égale à 12 mois, dès lros qu'ils purnoedist tuot dnemcuot jfiintsuat d'une cuvroutere ivudiiledlne stcsiruoe par alueilrs puor le même tpye de genatrias ;

3. Les salariés à tepms patriel et apitnpers dnont l'adhésion au régime les cnrduoaitt à s'acquitter, au tirte de l'ensemble des gnaierats de peoctriotn sliocae complémentaire, de ctnoiitsas au moins égales à 10 % de luer rémunération bture ;

4. Les salariés qui snot bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité silacoe ou de la cturouveve malidae ueenslvrite complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de prdroiue tuot demnucot utile.

Cette dinspese puet jueor jusqu'à la dtae à lelalque les salariés ceessnt de bénéficier de ctete curvtreuoee ou de cttee adie ;

5. Les salariés bénéficiant, y ciromps en qualité d'ayants droit, d'une covurrutee cvtlcloeie de rmeorseunmebt de fiars médicaux servie :

- dnas le cdare d'un diissitpof de prévoyance complémentaire rsmepslnait les cnoitndois mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, étant précisé que :

- puor un salarié anayt diort au ttrie de la cervrtuuoee dnont bénéficie son cononijt salarié dnas une ature entreprise, ctete dipensne ne juoe que si le régime du cnjoonit prévoit la cvtERRUOEE des antays dorit à ttrie olritoaigbe ;

- par le régime loacl d'assurance mldiaae du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en atpioilapcn des atrielscs D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité soailce ;

- par le régime complémentaire d'assurance mldaaie des iutsedinrs électriques et gazières en aiipptaocln du décret n°

46-1541 du 22 juin 1946 ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la politique sociale complémentaire de l'assurance ;

- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la politique sociale complémentaire de l'assurance ;

- dans le cadre des dispositions d'assurance de groupe issues de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

- par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

- par la caisse de prévoyance et de retraite des pensionnés de la SNCF.

Par ailleurs, les salariés éventuels n'auront, quant à eux, la possibilité de demander de ne pas adhérer au régime qu'au moment de leur embauche ;

6. Les salariés créés par une assurance individuelle « ramassée » de frais médicaux.

Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Ces salariés doivent être informés par écrit et, le cas échéant, pendant chaque année de leur affiliation au régime. A défaut, ils sont réputés avoir adhéré au régime.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié qui doit avoir été informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en refusant d'adhérer au régime individuel et obligatoire de soins de santé en vigueur, il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation paltrant finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa cotisation ;

- du maintien de la cotisation dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prime en charge par le régime d'assurance chômage.

2.3. Salariés dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés au régime est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors que ces salariés bénéficient, pendant cette période, d'un montant de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société. Le maintien de ce montant de cotisation s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 4 ci-après pour les salariés en activité.

En revanche, les frais de santé des salariés sont, par principe, suspendus pendant toute période de suspension du contrat de travail non indemnisée par un montant de salaire, total ou partiel, ou par la cotisation d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur.

2.4. Anecdotiques salariés dont le contrat de travail est rompu et bénéficiaires de l'assurance chômage

Les salariés cotisants du présent accord relient aux dispositions de la branche de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, dernièrement modifié par un avenant n° 3 du 18 mai 2009, a institué un dispositif de portabilité, permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un montant des régimes de prévoyance (« frais de santé » et « incapacité-invalidité-décès ») dont ils bénéficiaient au sien de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prime en charge par le régime d'assurance chômage (à

l'exception du régime de l'assurance chômage).

Ce droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de l'ANI modifié, et devra être mis en œuvre dans les conditions déterminées par les dispositions interprofessionnelles.

Article 3 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les remboursements des frais interviennent en complément de ceux effectués par la sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires et dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations sociales relatives aux dépenses qu'elles couvrent en tout état de cause garantir à leurs salariés le "panier de soins" minimum légal défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les prestations ci-dessous doivent être mises en œuvre dans le contrat susvisé :

Consultations généralistes, actes techniques et actes d'imagerie médicale :

- adhérents CAS : 80 % de la BR ;

- hors CAS : 60 % de la BR.

Consultations spécialistes :

- adhérents CAS : 130 % de la BR ;

- hors CAS : 110 % de la BR.

Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :

- 250 % de la BR.

Article 4 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

1. ? Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations s'élèvent à 1,10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la cotisation du salarié.

2. ? Pour les salariés relevant du régime local de sécurité sociale de l'Alsace-Moselle, le montant des cotisations est fixé à 0,78 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la cotisation du salarié.

Article 5 - Mutualisation du risque

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

5.1. Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et afin de satisfaire les objectifs visés en préambule, les parties au présent accord ont décidé de confier la gestion du risque « remboursement des frais de santé » à l'institution de prévoyance Adnueis Prévoyance.

Cet organisme assureur est désigné pour une durée de 3 années civiles complètes. A l'issue de cette période, la désignation pourra être renouvelée. A défaut, elle cessera de produire ses effets.

5.2. Adhésion des entreprises

L'adhésion de toutes les entreprises à l'organisme assureur désigné à l'article 5.1 et l'affiliation de leurs salariés résultent du présent accord et ont un caractère strictement obligatoire.

Pour la bonne règle, les entreprises sont tenues de régulariser l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme désigné, en ratifiant le belail d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, d'urgence rempli.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale,

les esnerripets pnovuat jiefstiu qu'elles anesurt déjà à lrués salariés, à la dtae d'extension du présent accord, une cruteouve de naeviu au minos équivalent ou supérieur auprès d'un arute ornisgmae asseuru que ceuli ci-dessus désigné, porrount la conserver. Les ertsnpreeis aanyt des cervtoeurus inférieures snot tenues de rednrjoie l'organisme désigné.

Article 6 - Comité de suivi
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le comité de siuvi du régime de firas de santé est cluei institué à l'article 7 de l'accord clceliof ittsiunant le régime de prévoyance du 31 jueliit 2008.

Article 7 - Information
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article 5.1 ci-dessus reermtta à cahuqe ensrteirpe adhérente une nctoie d'information qui définit les grnteiaas souscrites, lrués modalités d'entrée en vigueur, les formalités à amoiipccr puor oebntir les rbotnmeseemus de frais, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de laoititnims de gaanttie ansii que les délais de prescription.

Les piaters rralppenet que les ernirteseys adhérentes snot tenues de rrttemtee un elpmeriaxe de ctete nctioe à cahcun de lerus salariés permanents.

Article 8 - Mise en place de la garantie
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Afin de pertertme l'adaptation de la giraatne dnas les entreprises, il est cvonneu qu'à cmeptor de la dtae de pirse d'effet du dispositif, les esrtieepnrs ont l'obligation d'ouvrir aveu lrués représentants salariés une négociation. Cttee dernière dvera tiretar des éventuelles améliorations de la gainatne conventionnelle. Les négociateurs vlornioelet à edarncer lerus débats dnas un délai cruot et au mmuaxim de 3 mios à cmpteor de l'ouverture des discussions.

Durant cette négociation et en cas d'échec de la négociation, par défaut, la gnitraae clenennntivloeoee s'applique.

Les acrcods préexistants à la msie en srcieve de ce texte, s'ils snot puls favorables, ceinnurntoot à s'appliquer et purnroot le cas échéant être améliorés.

Article 9 - Dispositif optionnel
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Dans le cadre de l'amélioration des garanties, Adieuns Prévoyance prroopsea aux erretsineps et ntnmemoat aux puls peetits d'entre elles un dtiisiospf « fairs de santé » dpisnasot

Accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux pour 2013-2014

Signataires	
Patrons signataires	FICAM.
Syndicats signataires	SFA CGT ; SIA UNSA.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Il est rappelé que les cotiindons de négociation du présent arcocd se snot itncierss dnas le cdrae puls lgare des négociations des acdrocs du dloubage signés le 24 ocrobote 2011, expressément l'accord de ptrarioigon de la cioenvotnn DAD-R, le pootolcre rlaitef aux acodrcs cifctoells du duolgabe et l'accord sur les fulx fianrines dnas le sucteer du doublage. Le présent acocrd fiat asini ptiare d'un cuoprs juduirqie cvruoant le cmahp d'activité du doublage. Son importance, ourte la

d'une curvrotuee puls étendue. Adeinus Prévoyance irenrmfoa les eritneesprs des démarches à efecuetfr puor la msie en aiptlcapoin de ce dispositif, nemtmnaot au rraged du doirt du taiarvl et de la nécessité de réaliser des démarches spécifiques ontycarot un caractère obitoailgre au dispositif.

Article 10 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Le présent aorccd est coclnu puor une durée indéterminée et ente en vuieugr le peeirnr juor du titrsmree cvuil qui siut la dtae de poilitaubcn au Jaonrul oifcfeil de l'arrêté d'extension.

Il porura être révisé soeln les règles prévues aux actriles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux aticlres L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

Le présent arcocd srea déposé en duex emexlierpas (une virosen sur soruppt paepir signée des prtaiés et une vesorin sur supprot électronique) auprès des seivrces cetaunrx du mitrnise chargé du travail, dnas les cnotoiids prévues aux atcleirs L. 2231-6 et D. 2231-2 et stvunias du cdoe du travail.

En outre, un erexlipame srea établi puor chquae partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2010

Conformément aux eagegmtnens pirs au sien de l'article 8.6 du tttrie VIII de la connetivon clctivoee des enrepirtses teqcnuehs au svecrie de la création et de l'événement, les ptireaarens soaicux se snot réunis aifn d'instituer une gainatne complémentaire de rsmembeunroet des fiars de santé au sien de la bnarche et d'en définir les modalités de msie en ?uvre.

Les ptriaes sairgaetins du présent accord eedntnt metrte en ?uvre des giartneas qui peissnut répondre, notamment, aux ofcjteibs snutvias :

- ? cruvoir l'ensemble des salariés pmernatnes des eeetnsiprrs tecehinuqs au sirecve de la création et de l'événement en matière de roemneesmurbt de lerus frias médicaux ;
- ? obinter la mrieullee mustaalotuiin des riques pibslsoe au nievau pfoesieonrnsl ;
- ? ogesniarr une solidarité entre les erretnispes et les salariés de la posofirsen snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- ? isietnutr une gtoesin atvmiiidatsrne simplifiée du régime par l'intervention d'un osangmrie aeusrusr désigné.

Les paitres rnpaeellpt que cette nuolelve gtnraiae est un mniiumm négocié et qu'au sien des eestepnrris les preireatnas scaiuox ont la possibilité de cnvoeinr de niuaevx de currteouevs puls élevés.

détermination des saairels maniumx conventionnels, réside dnas le fiat que ces slriaees ctsoinuetnt l'assiette de culacl des dotris vnsiios des artistes-interprètes et la bsaee de contrôle dnas le cadre du mécanisme de dépôt des ?uvres doublées décrit dnas le prltoocoe rtleiaf aux acodrcs ctcliofols du doublage.

L'esprit aynat ccuornou à la négociation et la sgtraunie de ces texets fut la sécurisation jruiduqie d'un secuter d'activité aifn d'en améliorer la pasioliifsitsnenaroon des pratiques. Cet esript est complémentaire d'une démarche vnraloioete et cmmoune de défense d'un vomlue d'activité sur le toirrirete notaianl porpre à seurgvaader la compétitivité et l'attractivité didud secteur.

Toutes les pirteas panernets à ces adccros anrfmeift l'impérative nécessité de l'extension de ccuhan de ces txetes par les ministères concernés.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Le présent acocrd ntaoainl fxie les salaeirs mnumiaix des artistes-interprètes puor luer pesottiran de dalbugoe et des detreucris

aeiistrqtus de doublage.

Le présent accord se situe à tout autre accord professionnel conclu par le même objet sur le même périmètre. Le présent accord se substitue notamment à l'accord notant les dispositions de la loi du 3 août 2006 et à ses avenants.

Le présent accord constitue une annexe de la convention collective étendue des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (idcc 2717) du 21 février 2008.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Le présent accord collectif est applicable aux délégués fixés sur le territoire français (y compris DOM) et/ou par une entreprise française et/ou soumise au droit français.

Par doublage, on entend le travail consistant pour un artiste à interpréter vocalement, dans une œuvre audiovisuelle (y compris cinématographique) le caractère, le comportement, les sentiments, les intentions, l'esprit et le jeu d'un rôle qu'il n'a pas lui-même interprété à l'image afin de rendre au passage son intégrité et sa vérité dans la lignée de l'œuvre.

Entre dans le champ d'application le délégué du dessin animé dans le cas où il exerce une fonction artistique exploitable.

Le présent accord collectif ne couvre pas la post-synchronisation.

Article 3 - Durée. – Dénonciation. – Révision. – Adhésion

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

3.1. Durée. ? Dénonciation. ? Révision

Le présent accord nitnaol de saarles est conclu jusqu'au 31 décembre 2014.

Après cette date, il sera renouvelé par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation tacite ou préalable ou expiration de révision, 3 mois au plus avant la date de son expiration.

La dénonciation ou la demande de révision de l'accord nitnaol de saarles devra être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui dénonce l'accord ou demande sa révision plaitaire ou ttoae diot agamncepor ctete lertte d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sejtus à révision.

3.2. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au sein de la branche d'activité concernée et non constituée du présent accord collectif 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 cadre d'application de l'accord, qui adhéreront au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Article 4 - Paiement des salaires

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Les salaires seront payés régulièrement selon les dispositions légales et au plus tard dans le mois suivant le mois de la prestation.

Article 5 - Entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En vue de l'extension du présent accord à l'ensemble du cadre d'application défini à l'article 2, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 et L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 et suivants du code du travail. Le présent accord s'applique un jour férié après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 - Commission spécifique d'interprétation et de

conciliation

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Une commission paritaire mixte spécifique composée en nombre égal de représentants des employeurs et des salariés français étudiera tout litige relatif à l'application du présent accord.

Titre II Conditions de rémunération des artistes-interprètes

Article 1er - Œuvres audiovisuelles destinées à une première exploitation cinématographique

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Salaires minimums couvrant la prestation et la fixation des délégués effectués par des artistes-interprètes par œuvre

(En euros.)

Base de réévaluation des salaires (indice 100 au 1er juillet 2008)	Indice 101,2 à compter du 1er janvier 2013	Indice 102,4 à compter du 1er janvier 2014
Total des lignes par œuvre		
1re catégorie		
a) De 1 à 6 lignes : 1/2 journée 1 rôle	111,08	112,40
b) De 7 à 14 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles + ambiance	175,88	177,96
c) De 1 à 14 lignes, 1 journée maximum 3 rôles + ambiance	240,67	243,53
2e catégorie		
a) De 15 à 29 lignes : 1/2 journée maximum 2 rôles + ambiance	212,90	215,43
b) De 15 à 29 lignes : 1 journée maximum 2 rôles + ambiance	240,67	243,53
3e catégorie		
a) De 30 à 44 lignes : 1/2 journée 1 rôle + ambiance	255,49	258,52
b) De 30 à 44 lignes : 1 journée 1 rôle + ambiance	277,70	281,00
Pour la même œuvre et par journée de travail		
A partir de 45 lignes le prix à la ligne diques la première	6,29	6,37

Toutefois quand les lignes sont groupées sur plusieurs journées, le total sera divisé à parts égales, par le nombre de journées de travail pour obtenir un nombre de lignes moyen par journée de travail. C'est sur la base de ce nombre de lignes moyen par journée de travail que sera déterminé le prix par catégorie, ou selon le prix à la ligne, conformément au montant du salaire.

Exemple : jour 1 œuvre A : 100 lignes, et jour 2 œuvre A : 50 lignes. Le salaire est égal à un cachet le jour 1 sur la base de 75 lignes et à un cachet le jour 2 sur la base de 75 lignes.

En aucun cas les lignes effectués sur plusieurs œuvres ne peuvent être cumulés pour définir le cachet par catégorie ou le cachet à la ligne.

Exemple : jour 1 œuvre A : 10 lignes, et jour 1 œuvre B : 50 lignes. Salaire égal à deux cachets consécutifs sur le jour 1 dnot 1 cachet sur la base de 10 lignes et un autre cachet sur la base de 50 lignes.

(En euros.)

Base de réévaluation des salaires (indice 100 au 1er juillet 2008)	Indice 101,2 à compter du 1er janvier 2013	Indice 102,4 à compter du 1er janvier 2014
Réenregistrement (retake) Si l'artiste est spécialement convoqué : 1/2 journée	111,08	112,40
Ambiance Ambiance comprise dans les catégories 1re b, 2e et 3e Mais si l'artiste est spécialement convoqué pour des animations spécifiques : ? ambiance 1/2 journée ? ambiance 1 journée ? animation spécifique 1/2 journée ? animation spécifique 1 journée	175,88 240,67 277,70 555,40	177,96 243,53 281,00 561,99
Narration de bandes-annonces Par exception à ce qui précède, les narrateurs de bandes-annonces sont payés sur la base des tarifs suivants	185,13	187,32

Article 2 - Œuvres audiovisuelles destinées à une première exploitation télévisuelle linéaire, non linéaire, Internet ou sur des supports vidéo

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Salaires maximaux couvrant la prestation et la fixation sonore des dialogues effectués par des artistes-interprètes par œuvre

(En euros.)

Base de réévaluation des salaires (indice 100 au 1er juillet 2008)	Indice 101,2 à compter du 1er janvier 2013	Indice 102,4 à compter du 1er janvier 2014
Total des lignes par œuvre		
1re catégorie		
a) De 1 à 6 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles	105,53	106,78
b) De 7 à 14 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles + ambiance	167,09	169,06
c) De 1 à 14 lignes : 1 journée maximum 3 rôles + ambiance	228,64	231,35
2e catégorie		
a) De 15 à 29 lignes : 1/2 journée maximum 2 rôles + ambiance	202,26	204,66
b) De 15 à 29 lignes : 1 journée maximum 2 rôles + ambiance	228,64	231,35
3e catégorie		
a) De 30 à 50 lignes : 1/2 journée 1 rôle + ambiance	242,71	245,59
b) De 30 à 50 lignes : 1 journée 1 rôle + ambiance	263,82	266,95
Pour la même œuvre et par journée de travail De 51 à 110 lignes par à la ligne depuis la 1re	5,20	5,26
Dégressivité		
a) A partir de 111 lignes, le prix à la ligne est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	5,51 ? N/327	5,57 ? N/323

b) Pour les séries télévisuelles d'au moins 52 épisodes (sur une période de 12 mois consécutifs) A partir de 120 lignes, le prix à la ligne est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	5,51 ? N/164	5,57 ? N/162
Le prix de la ligne ne pourra cependant en aucun cas, par l'application des formules de dégressivité a ou b, être inférieur à :	3,52	3,56
Pour les séries hebdomadaires, une formule de cotisation de la semaine est présentée à la signature des artistes sous le contrôle du service artistique. La dégressivité b est appliquée en cas de non-présence de l'artiste le jour de l'enregistrement prévu par l'employeur, et ce dès la première ligne quel que soit le nombre de lignes. Si un artiste convoqué est décommandé moins de 5 jours ouvrables précédant la date d'enregistrement, il recevra un coût catégorie 1 b ou sera engagé pour un autre coût le même jour hors catégorie 1 a		

Les deux formules de dégressivité a et b ne sont en aucun cas cumulables.

Le gain peut être groupé sur plusieurs épisodes au cours d'une même journée sans que les épisodes ne puissent avoir une durée cumulée de plus de 3 heures.

Dans l'hypothèse où des aménagements de temps seraient consentis à un artiste-interprète l'amenant, à sa demande, à exercer son ou ses rôles seul et/ ou en dehors des heures prévus initialement et qui ont fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise de production et l'artiste-interprète, le plafond prévu ci-dessus ne s'appliquera plus, donnant la possibilité de dépasser le plafond sur une même journée au-delà de 3 heures d'épisodes cumulés dans la limite de la durée maximale d'un coût.

Toutefois, quand les lignes sont groupées sur plusieurs journées (maximum 3 heures de programme), le total sera divisé, à parts égales, par le nombre de journées de travail pour obtenir un nombre de lignes moyen par journée de travail. C'est sur la base de ce nombre de lignes moyen par journée de travail que sera déterminé le prix par catégorie ou, selon le barème de dégressivité, correspondant au montant du salaire.

Exemple : jour 1 œuvre A : 100 lignes, et jour 2 œuvre A : 50 lignes. Le salaire est égal à un coût le jour 1 sur la base de 75 lignes et à un coût le jour 2 sur la base de 75 lignes.

En aucun cas le tarif dégressif de 150 lignes ne sera applicable.

En aucun cas les lignes effectués sur plusieurs œuvres ne peuvent être cumulés pour définir le coût par catégorie ou le coût à la ligne.

Exemple : jour 1 œuvre A : 10 lignes, et jour 1 œuvre B : 50 lignes. Le salaire est égal à deux coûts distincts sur le jour 1 dont un coût sur la base de 10 lignes et un autre coût sur la base de 50 lignes.

(En euros.)

	à compter du 1er janvier 2013	à compter du 1er janvier 2014
--	--	--

Ambiance Ambiance cpiomrse dnas les catégories 1re b et c, 2e et 3e Mais si l'artiste est spécialement convoqué puor des aminebac uniquement ? anamicbe sulee 1/2 journée ? anmciabe sluee 1 journée	167,09 228,64	169,06 231,35
Réenregistrement (retake) Si l'artiste est spécialement convoqué 1/2 journée	105,53	106,80
Narration de bandes-annonces Par eocepixtn à ce qui précède, les naoantris de bandes-annonces srnoet payées sur la bsaes des ffarois miniuamx suivants	175,87	177,95

Dessins animés

Si l'œuvre audiovisuelle est un dessin animé de moins de 1 heure, l'artiste est rémunéré selon les catégories définies à l'annexe « Slaaers », mais il peut interpréter un puls gnrad nmrobe de rôles que cleui ou cuex prévus dnas cqahue catégorie.

À prtir du 1er jneivr 2023, l'enregistrement et la dieicrotn du dbgaoule des fmlis dtis « de ptfromalee » srnoet rémunérés selon les salaires muaiamx de la catégorie cinéma ? assui bein puor les artistes-interprètes que puor les drriiceects et dreireucts ausiqtrtes ? dès lros que le flim srot dnas une sllae de cinéma qqlueue prat dnas le monde.

Il coenvit tfoiouets de préciser que clea ne rmeet en aucun cas en casue la nature de l'œuvre qui retse dnoe en l'occurrence une œuvre aiedluvoulsie destinée à une première eixloapotitn télévisuelle (linéaire ou non-linéaire), itnerent ou sur des stprpous vidéo, au snes du dorit français et des arccods DAD-R.

Article 3.a - Œuvres audiovisuelles documentaires, institutionnelles et reportages destinés à une première exploitation télévisuelle sur toute chaîne dont la part d'audience nationale (référence médiamétrie nationale de l'année précédente sur la population « 4 ans et plus ») est égale ou supérieure à 2,5 % ou sur des supports vidéo
En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Pendant une période trsiarnotie de 3 ans, les œuvres destinées aux chaînes reavelnt de l'article 2 de l'accord du 29 jliluet 2004 (TF1, Frnace 2, Facrne 3, Canal+, Fncare 5, Atre et M6) snot et deeremnut ssueoims à la grille ci-dessous, qleule que siot luer prat d'audience.

Salaires mmuainix cvroanut la prsittean et la fioaitxn sonore des artistes-interprètes par œuvre

(En euros.)

Catégorie (art. 5 de l'accord du 3 août 2006) (indice 100 au 1er jevianr 2008)	Indice 101,2 à compter du 1er jevianr 2013	Indice 102,4 à compter du 1er jnaevir 2014
A. ? Narrateur 1re catégorie A (de 1 à 50 lignes) 2e catégorie A (de 1 à 100 lignes)	202,26 242,71	204,66 245,59
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité a) A prtair de 101 lignes, le cehcat diueps la 1re est donné par la fromlue stiuavne (où N est le nbrome de lignes) b) A ptair de 701 lignes, s'applique le mnatnot fxie de	(N psaucsnie 0,57) × 17,63 1,05	(N pisucsnae 0,57) × 17,84 1,07

B. ? Vioix superposée 1re catégorie B (de 1 à 50 lignes) 2e catégorie B (de 1 à 100 lignes)	167,08 202,26	169,06 204,66
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité a) A prtair de 101 lignes, le chaect dupeis la 1re est donné par la fmuorle svaitune (où N est le nobrme de lignes) b) A prtair de 701 lignes, s'applique le mnanot fxie de	(N pnciusase 0,55) × 16,09 0,85	(N pauncscie 0,55) × 16,28 0,86

Article 3.b

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Pour les œuvres audiovisuelles documentaires, ietelsuniilnttons et reoragptes destinées à une première exititlooiapn télévisuelle ature que cleels prévus dnas l'article 3.a, ainsi que puor une première eolixtoitapn Internet, à cintodion que siot incuse dnas le cnotrat de l'artiste la parhse staiunve « Si cttee œuvre est aqicuse puor dusfoiin dnas les 2 années svnuiat l'enregistrement par un dfseiuur nleommreat sujet à l'article 3.a de l'accord du ? » ou s'il est utilisé dnas les 2 ans sainvut l'enregistrement sur un supropt vidéo physique, le siarlae de l'artiste srea réajusté au slaiare de l'article 3.a, majoré de 10 %. Snas ctete mieontn dnas le caortnt de l'artiste, c'est le siarlae prévu dnas l'article 3.a qui est dû.

Salaires miuaimnx cuvornat la poiesrtatn et la fitoxian soorne des artistes-interprètes par œuvre

(En euros.)

Catégorie (indice 100 au 1er jveinar 2008) (art. 6 de l'accord du 3 août 2006)	Indice 101,2 à compter du 1er jevianr 2013	Indice 102,4 à compter du 1er jevianr 2014
A. ? Narrateur 1re catégorie A (de 1 à 50 lignes) 2e catégorie A (de 1 à 100 lignes)	128,73 202,26	130,25 204,66
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité a) A prtair de 101 lignes, le ceacht dpeuis la 1re est donné par la fmluore stvianue (où N est le nborme de lignes) b) A ptirar de 701 lignes, s'applique le monntat fxie de	(N punsiasce 0,36) × 38,63 0,58	(N pacnissue 0,36) × 39,09 0,58
B. ? Vioix superposée 1re catégorie B (de 1 à 50 lignes) 2e catégorie B (de 1 à 100 lignes)	105,53 167,08	106,78 169,06
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité a) A patrir de 101 lignes, le ceahct dipues la 1re est donné par la fmlorue snvtauie (où N est le nbmore de lignes) b) A pirar de 701 lignes, s'applique le mnaott fxie de	(N psuciasne 0,36) × 31,88 0,49	(N puissance 0,36) × 32,26 0,49

Article 4 - Essai de voix

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Pour tuot eassi de vioix spécifique sur un rôle à distribuer, il srea déclaré et payé 50 % de la somme prévue au b de la 1re catégorie de l'article 1er, telle que définie dnas le présent accord. Toutefois, si l'artiste est engagé puor le rôle essayé ou puor un aurtre rôle puor un cceahc supérieur au a de la 1re catégorie de l'article 1er (même sur un pmaomrgre différent) dnas le mios

renvauit l'essai, la rémunération de son cachet pour l'essai sera déduite de la totalité de son cachet.

Article - Titre III Conditions de rémunération des directrices et directeurs artistiques

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Directrice ou directeur artistique : cadre engagé pour assister la direction artistique du tournage d'une œuvre audiovisuelle et tout ou partie des tâches ci-dessous répertoriées.

Le directeur ou la directrice artistique est par définition en charge de la direction du tournage de l'œuvre audiovisuelle dont il ou elle assure l'enregistrement. En conséquence, il ou elle ne devra pas être distribué pour le tournage de ladite œuvre.

Il est rappelé que la catégorie de rémunération applicable à la direction d'un film-annonce (ou FA) dépend de la catégorie de l'œuvre que le dit FA présente.

Cinéma

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1er janvier 2023
Préparation, par série d'essai		177,46 ?
Direction, 1/4 de journée	145,02 ?	187,39 ?
Direction, 1/2 journée	233,50 ?	374,78 ?
Direction, journée	373,61 ?	749,55 ?
Préparation		
Distribution + projection/vinification (1 jour)	561,64 ?	640,27 ?
Plan + convocations, incluant jusqu'à 7 jours d'enregistrement (2 jours)	411,71 ?	532,39 ?
Plan + convocations, par jour d'enregistrement, au-delà du 7e jour d'enregistrement		113,13 ?
Vérification 2 x 1/2 journées	464,55 ?	529,59 ?
Vérification 3 x 1/2 journées	618,17 ?	704,71 ?
Vérification 4 x 1/2 journées	655,04 ?	746,75 ?
Vérification 5 x 1/2 journées	795,15 ?	906,47 ?
Vérification 6 x 1/2 journées	843,08 ?	961,11 ?
1/2 journée supplémentaire	149,93 ?	170,92 ?
Film-annonce (FA)		
FA d'un film, indépendant des journées d'enregistrement du film :		
Préparation, par FA (1 jour)		177,46 ?
Direction, par FA et pour la 1re séance	233,50 ?	374,78 ?
Direction, séance supplémentaire, si la séance supplémentaire n'est pas le même jour que la séance initiale.		247,35 ?
FA d'un film, inclus dans la plage horaire de l'enregistrement du film		0,00 ?
Enregistrement		
Jusqu'à 3 jours, par jour	749,67 ?	854,62 ?

Au-delà de 3 jours, par jour dès le premier jour	657,50 ?	749,55 ?
Ré enregistrement (retakes)		
Préparation, par série de réenregistrement		177,46 ?
Direction, 1/4 de journée	145,02 ?	187,39 ?
Direction, 1/2 journée	233,50 ?	374,78 ?
Direction, journée	373,61 ?	749,55 ?
Interlock, conformation, mixage		
Interlock (visionnage et écoute du film avant mixage)		105,00 ?
Écoute client, en dehors des heures d'enregistrement, par heure		93,69 ?
Préparation, par série de conformation		266,20 ?
Direction de conformation, 1/2 journée		374,78 ?
Direction de conformation, journée		749,55 ?
Mixage	280,21 ?	319,44 ?

TV films, vidéo et internet

Essai	Salaires minimaux en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimaux en vigueur au 1er janvier 2023
Préparation, par série d'essai		105,07 ?
Direction, 1/4 de journée	105,08 ?	133,45 ?
Direction, 1/2 journée	171,63 ?	266,90 ?
Direction, journée	281,37 ?	533,80 ?
Préparation		
Forfait « distribution + plan de travail + coordination » (1 jour)	337,41 ?	404,89 ?
Forfait « distribution » (1/2 journée)	177,46 ?	212,95 ?
Forfait « plan de travail » (1/2 journée)	240,51 ?	288,61 ?
Forfait « coordination » (1/2 journée)	44,37 ?	53,24 ?
Vérification 1 journée	231,17 ?	373,66 ?
Vérification, 1/2 journée supplémentaire	115,58 ?	186,83 ?
Film-annonce (FA)		
FA d'un TV Film, indépendant des journées d'enregistrement du TV Film		
Préparation, par FA (1 jour)		105,07 ?
Direction, par FA et pour la 1re séance	105,08 ?	210,16 ?
Direction, séance supplémentaire, si la séance supplémentaire n'est pas le même jour que la séance initiale		138,71 ?
FA d'un TV Film, inclus dans la plage horaire de l'enregistrement du TV Film		
Direction, par FA		0,00 ?
Enregistrement		
Journée	444,83 ?	533,80 ?
Ré enregistrement (retakes)/ tracks		

Préparation, par série de Réenregistrement		105,07 ?
Direction, 1/4 de journée	105,08 ?	133,45 ?
Direction, 1/2 journée		266,90 ?
Direction, journée		533,80 ?
Interlock, conformation, mixage		
Interlock (visionnage et écoute du TV Flim avant mixage)		105,00 ?
Préparation, par juor de conformation		105,07 ?
Direction de conformation, 1/2 journée		266,90 ?
Direction de conformation, journée		533,80 ?
Mixage	281,37 ?	320,76 ?

TV séries

Essai	Salaires mmunaiix en vuiguer au 1er jneavir 2014	Salaires maumiinx en vgieuvr au 1er jevanir 2023
Préparation, par série d'essai		105,07 ?
Direction, 1/4 de journée	105,08 ?	133,45 ?
Direction, 1/2 journée	171,63 ?	266,90 ?
Direction, journée	281,37 ?	533,80 ?
Préparation		
Plan de taviarl + convocations, par juor d'enregistrement		105,07 ?
Vérification, 1 journée		373,66 ?
Vérification, 1/2 journée supplémentaire		186,83 ?
Enregistrement, inuanclt la distribution		
Journée	444,83 ?	533,80 ?
Pour une série dnot la sosain est constituée de puls de 52 épisodes, si au mions 52 jrous sur une période de 12 mios consécutifs snot confiés au même ditreeucr artistique		
Journée	357,26 ?	428,71 ?
Ré einrtreemsgt (retakes)/ tracks		
Préparation, par série de Réenregistrement		105,07 ?
Direction, 1/4 de journée	105,08 ?	133,45 ?
Direction, 1/2 journée		266,90 ?
Direction, journée		533,80 ?
Conformation		
Préparation, par juor de conformation		105,07 ?
Direction de conformation, 1/2 journée		266,90 ?
Direction de conformation, journée		533,80 ?

Bonus (tous spptrous existants)

Préparation	Salaires maumniix en vugueir au 1er jaeinvr 2014	Salaires maimuinx en vuugueir au 1er jvaenir 2023

Plan de tiraavl + convocations, par juor d'enregistrement		105,07 ?
Enregistrement, iuanlct la distribution		
Journée	444,83 ?	533,80 ?

Documentaires, reportages, institutionnels

Essai	Salaires minmaux en vuueigr au 1er jieavn 2014	Salaires mauminix en viueugr au 1er jeinavr 2023
Direction, 1/2 journée		253,55 ?
Direction, 1 journée		507,11 ?
Préparation		
Jusqu'à 3 atrestis interprètes distribués puor le daolbgue de l'uvre : préparation, par journée d'enregistrement		0,00 ?
Si puls de 3 asitetrs interprètes distribués puor le dobgulae de l'uvre : préparation, par journée d'enregistrement		78,80 ?
Enregistrement		
Journée	444,83 ?	507,11 ?
1/2 journée	221,83 ?	253,55 ?
Ré eernremgeitnst (retakes)/ tracks/ conformation		
Direction, 1/4 de journée		126,78 ?
Direction, 1/2 journée		253,55 ?
Direction, journée		507,11 ?

Article - Titre IV salaires des chanteurs du doublage

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

Est considéré cmome cetnhuar tuot aittsre interprétant un rôle (ou une séquence de rôle) chanté dnas un doublage.

L'ensemble des ctaches définis dnas l'accord est indiqué puor une séance de doublage. La séance est d'une durée isidiibvnle de 3 heures, pause de 20 mnuites incluse. A l'intérieur d'une séance, le cenuhatr puet réaliser une cshanon de générique et/ou prsuuiels chnaonss iessus d'un même programme, queles que sieont leurs durées, à la ctodionin que l'enregistrement ne dépasse pas la durée mlxamiae de la séance.

L'ensemble des cathecs s'entend hros paienemt des drtois voisins.

Les chetacs indiqués snot des mnmiaa conventionnels. Ceux-ci pneeuvt friae l'objet de négociation à la hsusae ernte elmuyoeps et astiters dnas les cas, notamment, d'une interprétation particulièrement diiffclie ou délicate.

A. ? ?uvre en etotilaxpon cinématographique

Par ?uvre en elttixpaon cinématographique, on etned ttoue ?uvre destinée à être exploitée en slae de cinéma sur le marché français. Ctete exlttoopiain diot être le mdoe pmeirer et pinpracil de difufoisn de l'uvre.

1. Cas général

Le cehact puor une séance est de 583,68 ? burt hros droit.

2. Cas particulier

En dérogation au 1, les pteiras à l'accord ceinneovnt des cas partlcieirs suivants.

Dans le cas d'une csahonn uinique dnot la durée est csimproe ernte 20 et 60 secondes, le cehact par séance est porté à 478,62

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2013

? burt hros droits.

Dans le cas d'une chsnoan croute uuqine dnot la durée est inférieure ou égale à 20 scenodes et si la cnasohn n'est pas interprétée par le comédien interprétant par areluils un rôle de dalgbuoe dnas l'uvre, le caecht par séance est de 408,56 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une cnoahsn curote uinque dnot la durée est inférieure ou égale à 20 senedcos et si la csahonn est interprétée par le comédien interprétant par aierllus un rôle de dubloage dnas l'uvre, le cheact par séance est de 291,84 ? burt hros droits.

B. ? Dobagule snoynrche non cinématographique

Cette catégorie repogure les selarias aablppilces puor tuot daguoble syochnnre d'un pgrmmaore non cinématographique. Est particulièrement visé par cttee définition le daoblgue de pmograme de fiction, uratiine ou série, de télévision. Cttee etalopoiitxn diot être le mdoe peirmer et pacnpiril de doufisifn du programme.

1. Cas général

Le ccheat puor une séance est de 364,80 ? burt hros droits.

2. Cas particulier

En dérogation au 1, les pterais à l'accord cnnneievont des cas piircieutlas suivants.

Dans le cas d'une csonhan uuique dnot la durée est coipsrme entre 20 et 60 secondes, le ceacht par séance est porté à 299,20 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une csanohn ctruoe uiunqe dnot la durée est inférieure ou égale à 20 sdeceons et si la consahn n'est pas interprétée par le comédien interprétant par alreuilis un rôle de duabloge dnas le programme, le cceacht par séance est de 256 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une cshoann curote uuinque dnot la durée est inférieure ou égale à 20 secoends et si la coshann est interprétée par le comédien interprétant par alirelus un rôle de daolbgue dnas le programme, le cecaht par séance est de 182,40 ? burt hros droits.

C. ? Prgmraome en etalpiixtoon vidéo

L'exploitation vidéo s'entend comme le mdoe de dffisouon d'un promragme par le bias de l'édition de DVD ou de tuot atrue srupopt matérialisé dvenat s'y substituer. Ctete eoiapittloxn diot être le mdoe prmeier et piirapncl de dffisouon du programme.

1. Cas général

Le chacet puor une séance est de 519,84 ? burt hros droits.

2. Cas particulier

En dérogation au 1, les prteais à l'accord cveonennnit des cas piirriauetcls suivants.

Dans le cas d'une cahosnn uqinue dnot la durée est cmisopre entre 20 et 60 secondes, le chcaet par séance est porté à 426,27 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une csoanhn ctuore unuique dnot la durée est inférieure ou égale à 20 sdneeocs et si la csahonn n'est pas interprétée par le comédien interprétant par aeirluls un rôle de dolubage dnas le programme, le chcaet par séance est de 363,88 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une cshnoan courte uiunqe dnot la durée est inférieure ou égale à 20 sdceneos et si la csoanhn est interprétée par le comédien interprétant par arelulis un rôle de dgoluabe dnas le programme, le ccaecht par séance est de 259,92 ? burt hros droits.

D. ? Réalisation de puerlisus séances dnas une même journée

En cas de réalisation dnas une même journée de perlisuus séances consécutives, abnaetemtt de 15 % sur l'ensemble des cachets.

La réalisation de peuusilrs séances dnas une même journée ne puet entraîner un dépassement des durées mmaelaixs queuiondentis de travail.

Annexe I

Audiodescription puor tuot ?uvre de fiction

Salaires maiiunmx cvanruot la poiserttn et la fixaotin snoroe des artistes-interprètes par ?uvre

(En euros.)

Catégorie	A compter du 1er jeinvar 2013	A compter du 1er jvieanr 2014
1re catégorie (de 1 à 50 lignes)	105,53	106,78
2e catégorie (de 1 à 100 lignes)	167,08	169,06
Pour la même ?uvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) A patrr de 101 lignes, le cchaet d'ueips la 1re est donné par la foumlre svtiunae (où N est le nrmbœ de lignes)	(N pnsacisue 0,36) × 31,88	(N pissnacue 0,36) × 32,26
b) A prtiar de 701 lignes, s'applique le manontt fxie de	0,49	0,49

Lexique

Doublage : taavril ctnoiasnt puor un atsitre à interpréter vocalement, dnas une ?uvre audiovisuelle, le caractère, le comportement, les sentiments, les intentions, l'esprit et le jeu d'un rôle qu'il n'a pas lui-même interprété à l'image, aifn de rrnde au pargnoese son intégrité et sa vérité dnas la lagune uuelle du spectateur.

Ambiance : une aniamcbe définit tuot ce que diot interpréter un artiste-interprète qui n'est pas écrit sur la bande rthmyo et qui n'est pas srcohyne aevc les pogenarss à l'écran. L'ambiance est un bohruaha qui sret de tiote de fnod dnas un paln où purseuil pnerenos snot réunies et parlnet ertne elles. Catenris cris, mots, éléments de phears puevent être pelrteecipbs puor la compréhension de la scène.

Ambiance spécifique : cette amcanibe ctioisunte un des éléments eltneiss ou iotrmntpas de l'uvre cinématographique à doubler, elle cnpemrd une atittenon stuouene de la prat de l'artiste et un jeu duatmaiqe intensif. Cette aabcimne ne puet être fitae que sur cvocntoiaon spéciale et diot être annoncée à l'artiste lros de cette convocation.

Ligne : la lnige est composée de 50 caractères (lettres, sgiens et intervalles). Les caractères snot comptés puor chuaqe rôle dnas luer totalité, plus divisés par 50, étant bein entdneu que le rileqaut cpnote puor une ligne.

?uvre audsoluivee : par « ?uvre aiolvluueside », il fuat cedrnmpre un film, un téléfilm, une série de téléfilms, une émission dutiaqarme ou ttoue ature ptiruoodcn télévisuelle, cinématographique, ou audiovisuelle, qeul qu'en siot le support, matérialisé ou non, destinés à tutoe eaopttloin publquie ou privée, lvtcaruie ou non.

Réenregistrement (retake) : tviaarl cstnaniost puor un airttse à rdluoebr tuot ou pitare du dalogube qu'il a lui-même effectué.

Rôle/définition : chuaqe rôle diot être identifié par un libellé ditscint aifn de prmerette le copagtme de ses lignes.

« Mnigag of » ou une reuve de tgroanue : flim dmuociarnte rnaetlat le tuaorng ou la poccuïdrn d'un flim ou d'une ?uvre aeilisuuovlde (téléfilm, série télévisée...).

Track : pitse sorone isolée sur lllqueuae l'artiste psœ sa voix.

Avenant n 1 du 11 mars 2013 relatif

au remboursement des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CDFT ; FASAP CGT-FO.

Article 1er - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent article a pour objet de modifier les deux premiers alinéas de l'article 4 de l'accord susvisé.

En conséquence, ces deux alinéas sont remplacés par le texte suivant :

« 1. Les cotisations se rapportent au financement du présent régime s'élèvent à un montant de 1,15 % du plafond de la sécurité sociale au titre de la cotisation du salaire.

Cette cotisation étant affectée à diverses taxes, elle se répartit de la façon suivante :

? 1,02 % au titre de la cotisation d'assurance + 0,13 % de taxes.

2. Pour les salariés relevant du régime local de sécurité sociale de l'Alsace-Moselle, le montant des cotisations est fixé à 0,69 % du plafond de la sécurité sociale au titre de la cotisation du salaire.

Cette cotisation étant affectée à diverses taxes, elle se répartit de la façon suivante : 0,61 % au titre de la cotisation d'assurance + 0,08 % de taxes. »

Les autres dispositions de l'accord du 25 octobre 2010 restent inchangées.

Article 2 - Durée. – Date d'effet. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 24 octobre 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Le SAPSYNE ; La FICAM,
Syndicats signataires	La CFTC ; La CFE-CGC ; La FAASP FO ; La F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application des salariés concernés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel exerçant dans les entreprises commerciales ou associatives, qui :

? exercent principalement toutes les activités qui sont liées à la fabrication de produits et/ou de services ;

? des activités de fabrication de produits audio-vidéo et/ou de services et/ou de services ;

? des activités de vente et de développement de produits ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

? des activités de services et de services ;

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Le présent accord a été déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des partenaires et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire a été établi pour chaque partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le comité paritaire de dialogue mentionné à l'article 6 de l'accord collectif du 25 octobre 2010 institué un régime complémentaire de retraite financé par des cotisations au sein de la branche des entreprises culturelles au service de la création et de l'événement a examiné les conditions d'application du régime de retraite de santé entré en vigueur après l'accord, le 1er octobre 2011.

Depuis la conclusion de cet accord, plusieurs évolutions législatives ayant notamment des incidences sur le tarif des cotisations de retraite de santé sont intervenues.

Ainsi, l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificatives pour 2011 a majoré le taux de la taxe sur les cotisations d'assurance abielles aux cotisations d'assurance maladie « solidaires et complémentaires » de 3,5 % à 7 %.

Afin de prendre en compte les incidences de cette mesure sur le coût des cotisations concernées, les partenaires sociaux se sont réunies et ont constaté la nécessité d'ajuster les cotisations versées au titre du financement des cotisations de santé.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont décidé d'adopter, pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie albiplaine dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (dit « Alsace-Moselle »), des cotisations de retraite adaptées.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont décidé de réviser les termes de l'accord du 25 octobre 2010 précité de la manière suivante :

finis notamment récréatives, éducatives ou d'informations. Ces équipements sont soit enregistrés avec des moyens vidéo cinématographiques ou capturés par des moyens informatiques, soit fabriqués sur site à l'aide de logiciels (conception et traitement des images et des sons par ordinateur) et reportés sur support photochimique, magnétique ou informatique.

Par « l'activité » est entendue toute activité de prestation de services ou de services interactifs, quel que soit son support, afin de l'adapter à la logique du marché auquel il est destiné ;

? exercent, en leur qualité de tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion ;

? exercent des activités de location de matériels cinématographiques à destination des professionnels des médias audiovisuels, cinématographiques et du spectacle vivant ;

? exercent des activités directement liées à la mise en œuvre des équipements de la scène et de l'événement directement liés à la scène.

Par « thésaurus de la scène », est entendue l'ensemble des données liées au son, à la lumière, à la vidéo et, d'une manière générale, à l'image projetée (hors production), aux équipements et aux services nécessaires à la mise en scène d'un spectacle et/ou d'un événement, aux décors, costumes, maquillages et accessoires, à la mise en scène des inconnus 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 interviennent au jour.

Par « événement », est entendu toute manifestation culturelle, artistique ou sportive, quel qu'elle soit, destinée à 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 de ou des personnes techniques et des matériels nécessaires à leurs réalisations ;

? les entreprises de fabrication de décors, costumes, accessoires et accessoires qui vendent ou louent un matériel ;

? les entreprises de prestations dédiées à la régie et/ou à

l'ingénierie d'accompagnement liée aux techniques du spectacle et de l'événement.

Le critère d'application du présent accord est l'activité principale exercée par l'entreprise ; le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. Ces postes s'inscrivent notamment dans la nomenclature ISENE et relèvent généralement des codes (1) :

90.02Z. ? Activités de soutien au spectacle vivant. Sont visés les services techniques spécialisés : machinerie, costumes, décoration, éclairage, etc.

18.20Z. ? Sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de restauration ou d'activités de soutien sur support vidéo ou informatique.

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

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

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

59.20Z. ? Enregistrement sonore et édition musicale.

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

59.11C. ? 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 du présent accord comprend, bien qu'elles ne soient pas mentionnées dans les listes INSEE, les activités des entreprises de vidéo mobile, de location et d'exploitation de matériel de télévision et d'exploitation de régies de diffusion pour le cinéma.

Ainsi, sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de prestation de services techniques tels que la location de matériel technique ou cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, vidéo ou infrarouge ou sous forme de pommade ou d'émission à des fins non commerciales, éducatives ou d'informations telles que enregistrement, prises de vues et de son et lumière, post-synchronisation, montage, le trucage, le titrage, le traitement graphique et infographique, le montage et la conformation, le doublage et la post-synchronisation.

(1) *Aanvent n° 1 du 30 juin 2009.*

Article 2 - Durées minimale et maximale de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Compte tenu des particularités du secteur et la singularité de certaines situations, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17 h 30 hebdomadaires.

Par ailleurs, un salarié bénéficiant du présent accord ne pourra en aucun cas travailler plus de 10 heures sur une même journée.

Article 3 - Regroupement par demi-journées
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

La demi-journée est une période d'une durée de 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement dans la journée. Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées dans la limite de 5 par semaine.

Article 4 - Dérogations individuelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée par l'article 2 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié.

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de

dérogation individuelle.

Article 5 - Dispositif lié à la retraite complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

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

Cette option de cotisation sur un temps plein devra résulter d'un écrit daté et signé, soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat.

Si le salarié effectue cette demande, l'employeur devra y accéder.

Article 6 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le salarié à temps partiel peut être autorisé à effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/10 de la durée de travail contractuelle.

Un avenant au contrat de travail peut prévoir, temporairement, l'augmentation de la durée de travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner une sanction disciplinaire ou un licenciement.

Ainsi, et au-delà du 1/10 ci-dessus mentionné, et dans la limite de 1/3 de la durée de travail contractuelle, des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié. Les heures complémentaires réalisées seront majorées au taux de 25 % dès la première heure.

En aucun cas, le cumul des heures complémentaires et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine.

Article 7 - Interruption d'activité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

Article 8 - Priorité d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps partiel ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et soit équivalent à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

L'employeur propose à la candidature de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des postes disponibles correspondant.

Article 9 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Article 9.1 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

La commission de suivi de la mise en œuvre collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement a pour objet d'opérer un suivi de l'application de l'accord.

Article 9.2 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

A compter du 1er juillet 2014, les salariés dont les contrats sont déjà en cours à cette date peuvent demander à bénéficier des dispositions du présent accord. L'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'établissement (1).

En tout état de cause, ces salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions du présent accord au plus tard le 1er septembre 2014.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'achevant au 31 décembre 2016.

(1) Conformément à l'article 12.8 de la loi de sécurisation de l'emploi.

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail. En cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

Avenant n 6 du 29 décembre 2014 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le SNYASPE ; La FICAM,
Syndicats signataires	La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 21 janv. 2015

Au titre III de l'article 3.9 « Finalement du paritarisme » :
« La composition de la branche par les représentants représentatives au niveau de la branche par les représentants représentatives au niveau de la branche est assurée par une représentation de 0,045 % de la masse salariale (spectacle vivant et audiovisuel), répartie entre les seuls représentants de salariés, ainsi que par des représentants complémentaires spécifiques au bénéfice des salariés 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 cotisation visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la sous-branche du spectacle vivant de la façon suivante :

? CFE-CGC : 1/5 ;

? CDFT : 1/5 ;

? CTFC : 1/5 ;

? CGT : 1/5 ;

? CGT-FO : 1/5 ;

? 1/3 de la cotisation 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 : 1/6 ;

? CDFT : 1/6 ;

? CTFC : 1/6 ;

? CGT : 1/6 ;

? CGT-FO : 1/6 ;

? SPTCNT : 1/6 ;

? 1/3 de la cotisation visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la branche paritaire de la classification professionnelle d'interprétation, de coïtaicn et de suivi ainsi que leur moi de conseil et de diffusion.

Une organisation spécifique sera créée dès l'entrée en vigueur de la présente convention pour assurer la collecte et la gestion des cotisations au financement du paritarisme. Cette organisation

Avenant n 8 du 9 septembre 2015 relatif à la classification des emplois techniques

Signataires	
Patrons signataires	La FCIAM ; Le SYNPAE,
Syndicats signataires	Le FCCS CFE-CGC ; La CTFC ; La FSAAP CGT-FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 7 janv. 2016

Les parties ont négocié dans le but de mettre à jour les grilles de fonctions techniques du secteur et de créer des définitions pour chaque fonction.

Ainsi, la classification générale des emplois techniques du secteur sera substituée à celle existante en 2008.

Le présent accord a pour objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

délèguera la collecte à un organisme agréé du secteur 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 assujéti à la contribution de financement du paritarisme. »

Est remplacé par :

« Article 3.9
Financement du paritarisme

La composition de la branche par les représentants représentatives au niveau de la branche par les représentants représentatives au niveau de la branche est assurée par une représentation de 0,045 % de la masse salariale (spectacle vivant et audiovisuel), répartie entre les seuls représentants de salariés, ainsi que par des représentants complémentaires spécifiques au bénéfice des salariés d'employeurs dans des conditions définies par accords séparés.

La règle d'attribution des quotes-parts aux organisations syndicales de salariés s'effectue selon les résultats de la mesure de la représentativité dans la branche, actés par arrêté publié au Journal officiel. La nouvelle répartition de la contribution au bénéfice des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche entre en vigueur dès le premier jour du mois suivant la publication dudit arrêté fixant la représentativité syndicale dans la branche.

L'association de gestion du paritarisme, créée le 18 février 2009 (Journal officiel du 27 juin 2009), assure la gestion des cotisations au financement du paritarisme et leurs versements aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, et définit, dans son règlement intérieur voté en assemblée générale, les conditions de répartition de fonds liés aux travaux conventionnels et de financement des actions professionnelles de la branche. Ces fonds sont déduits de la collecte avant répartition. Cette association délègue la collecte à un organisme agréé du secteur 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 assujéti à la contribution de financement du paritarisme. »

Classification générale des emplois techniques du secteur
vnt (Tous ces emplois peuvent être en CDI/ CDD de droit
commun d'usage)

Régie générale		
Directeur technique	Définit et conçoit les procédures techniques, coordonne la mise en place, et évalue le processus nécessaire à la création et à la réalisation d'un événement	7
Régisseur général	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'un projet	7
Directeur logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un événement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants	7
Logisticien	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des équipements adéquats	4

Technicien réseaux	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement	4
Logisticien adjoint	Seconde le logisticien dans ses fonctions	3
Technicien de scène/ plateau	Assure la mise en œuvre des menys techniques sur scène	3
Assistant technique de scène/ plateau	Participe aux activités courantes de montage des éléments scéniques	2

Plateau		
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens affectés au projet artistique et/ ou événementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	6
Superviseur de chantier adjoint	Seconde le superviseur de chantier dans ses fonctions	4
Régisseur/ régisseur de scène/ de salle	Coordonne et met en œuvre les activités des différents intervenants techniques	4
Chef responsable de musique/ back-liner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des équipements de musique sur le lieu de l'événement	4
Technicien responsable de musique/ backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des équipements de musique sur le lieu de l'événement	3
Road/ adieu de scène	Exécute les activités courantes de montage d'un événement	1

Son		
Designer son	Conçoit le design sonore d'un événement et peut participer à son exploitation	6
Régisseur son	Coordonne et met en œuvre un plan de son donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs	4
Chef sonorisateur	En charge de la mise en œuvre, du mixage et des réglages des appareils électro-acoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore	4
Technicien système	En charge de la mise en œuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception	4
Technicien son	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de son	3
Assistant sonorisateur	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation	2
Aide son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son	1

Lumière		
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un événement et peut participer à l'exploitation	6
Eclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un événement et peut participer à son exploitation	5
Régisseur lumière	Coordonne et met en œuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite	4
Chef poursuiveur	Coordonne les techniciens et met en œuvre une équipe de techniciens et participe à l'exploitation	4

Pupitre lumière	En charge de l'exécution de la cinématique lumière élaborée par l'éclairagiste	4
Technicien lumière	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de la lumière	3
Programmeur/ educteur lumière	Prépare les données des effets lumières et les réalise	3
Assistant lumière	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	2
Poursuiveur	Met en œuvre et exploite les techniciens de poursuite	2
Aide lumière	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière	1

Structure ? Accroche/ levage ? échafaudage		
Directeur structure	Conçoit le design des structures et leur charge. Il peut participer à l'exploitation et coordonne l'équipe de montage et de démontage	7
Superviseur rigger/ accrocheur	Collecte les informations du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en forme et prépare les plans, prépare les plans de charges, valide et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les opérations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure	6
Concepteur structure asservie	Conçoit le plan de la structure avérée et peut participer à son exploitation	5
Régisseur structure	Met en œuvre un plan de structure donné et participe à l'exploitation lors du plan d'exécution	4
Chef/ régisseur structure asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de structure avérée et l'exploite	4
Pupitre structure asservie	En charge de la cinématique structure élaborée par le concepteur motorisation	4
Technicien scaffholder/ échafaudage	Met en œuvre, règle et exploite les structures échafaudage	3
Rigger/ accrocheur	En charge de l'accroche du matériel de scène, de sa mise en sécurité et participe à l'exploitation	3
Technicien structure asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de motorisation asservie et peut participer à son exploitation	3
Technicien de structure	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de structures	3
Assistant rigger/ accrocheur	Assiste le rigger dans ses fonctions	2
Assistant pupitre structure asservie	Assiste le pupitre ou le technicien dans ses fonctions	2
Monteur de structures	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux structures	1

Vidéo ? image		
Réalisateur SV	Est responsable de la réalisation d'un événement, de sa conception à sa réalisation	7

Directeur de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, organise et coordonne les équipes techniques	7
Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ ou exécute des présentoirs DAO avec les logiciels dédiés	5
Programmeur/ éditeur multimédia	Prépare et réalise les rendus des effets vidéo	4
Technicien d'infographie	Met en œuvre, règle et calibre les équipements de diffusion d'images	4
Technicien de la vision SV	Assure la mise en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie	4
Technicien média serveur	Maîtrise et exploite des serveurs multimédias pour la diffusion d'un projet audiovisuel et/ ou événementiel	4
Technicien vidéo SV	Met en œuvre, règle et calibre les équipements vidéo	3
Cadreur SV	Règle la caméra et réalise les cadrages selon les consignes du réalisateur SV	3
Toppeur	Assure le suivi et la continuité des éléments de tôle brute intervenant dans un événement	3
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo	2
Assistant média serveur	Assiste le technicien média serveur dans ses fonctions	2
Aide vidéo	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la vidéo	1

Pyrotechnie		
Pyrotechnicien	Réalise des spectacles et des présentoirs scénographiques pour des spectacles audiovisuels	5
Chef de tir	Gère la mise en œuvre des opérations de montage et de tir d'une production pyrotechnique (certificat C4-T2 de niveau 2)	4
Technicien de pyrotechnie	Gère la mise en œuvre et le tir d'un spectacle pyrotechnique (certificat C4-T2 de niveau 1)	3
Artificier	Met en œuvre des spectacles de pyrotechnie sous la responsabilité d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un technicien de pyrotechnie	2

électricité		
Chef électricien	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet audiovisuel et/ ou événementiel, et coordonne les équipes	4
Mécanicien groupman	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, gère la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et assemble le matériel	4
Electricien	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de production d'énergie et d'éclairage	3
Assistant électricien	Assiste l'électricien dans ses fonctions	2

Décor

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

Costume ? accessoire ? maquillage ? coiffure		
Directeur costumier	Est responsable de la conception des costumes pour un spectacle et/ ou événement et de l'encadrement des équipes dédiées	7
Directeur coiffeur/ maquilleur	Est responsable de la conception des coiffures/ maquillages pour un spectacle et/ ou événement et de l'encadrement des équipes dédiées	7

Chef costumier/ capable/modiste	En charge de la réalisation des costumes/ de la fabrication des chapeaux	4
Chef coiffeur/ maquilleur	En charge de la réalisation des coiffures et/ ou maquillages	4
Chef accessoiriste	En charge de la recherche et/ ou de la fabrication des accessoires de costumes, ainsi que de leur emplacement sur scène	4
Costumier/ capable/modiste	Réalise des pièces/ coupures sur mesure	3
Coiffeur/ maquilleur	Réalise les coiffures et/ ou maquillages et assure les costumes pendant le spectacle	3
Accessoiriste	Fabrique et/ ou installe sur le plateau des accessoires de costumes	3
Assistant costumier/ capable/modiste	Assiste le costumier/ capable/modiste dans ses fonctions	2
Assistant coiffeur/ maquilleur	Assiste le coiffeur/ maquilleur dans ses fonctions	2
Assistant accessoiriste	Assiste l'accessoiriste dans ses fonctions	2

Aide costumier	Prépare et aide à la mise en œuvre des costumes et accessoires	1
----------------	--	---

Notion d'« aide » : la fonction d'aide ne nécessite ni compétence particulière ni conditions préalables et constitue le premier niveau d'accès au métier.
Encadré de manière stricte (sans responsabilité particulière), son exercice doit en principe former un complément à des fonctions supérieures.
La fonction d'« aide » ne se conçoit donc en aucune manière comme un échelon d'emploi pouvant s'inscrire dans la durée mais comme une période transitoire de préqualification ne pouvant excéder 1 600 heures. En conséquence, les aides associés aux différents emplois bénéficient d'une priorité d'accès au poste de titulaire des entreprises.

Une entreprise relève du champ du statut de l'événement, telle que définie à l'article 1.1.1 de la présente convention, lorsqu'elle doit recourir pour ses activités à des fonctionnaires de la filière audiovisuelle, dont les conditions sont :

- ? la grille de salaires de la filière audiovisuelle pour les salariés en CDI et en CDD de droit commun ;
- ? les dispositions de l'accord collectif national des salariés de la production audiovisuelle d'ordre spécifique aux salariés engagés en CDDU.

égale à 12 mois, dès lors qu'ils n'ont pu bénéficier d'une période de congés payés par ailleurs pour le même type de raisons ;

3. Les salariés à temps partiel et anticipés dont l'adhésion au régime les conduit à s'acquitter, au titre de l'ensemble des cotisations de sécurité sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;

4. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture médicale complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de pouvoir bénéficier de cette aide ;

5. Les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture médicale de remboursement de frais médicaux servie :

- ? dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplaçant les cotisations mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que :

- ? pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
- ? par le régime facultatif d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- ? par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- ? dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la potestativité de l'Etat et de ses établissements publics au moment de la participation sociale complémentaire de leurs préposés ;
- ? dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la participation sociale complémentaire de leurs agents ;
- ? dans le cadre des dispositions d'assurance de groupe issues de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
- ? par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
- ? par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

Par ailleurs, les salariés suivants n'auront, quant à eux, la possibilité de demander de ne pas adhérer au régime qu'au moment de leur embauche ;

6. Les salariés couverts par une assurance individuelle « rattachée » de frais médicaux.
Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel.

Avenant n 2 du 21 décembre 2015 à l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM.
Syndicats signataires	CFTC ; FNSAC CGT FASAP FO ; F3C CFDT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant modifie les articles 2.1, 2.2, 3 et 4 de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des spectacles de création et de l'événement.

Article 1.1 - Modification de l'article 2.1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 2.1 intitulé « Adhésion obligatoire des salariés permanents » est désormais rédigé de la manière suivante : « Sous réserve des dispositions prévues à l'article 2.2, l'ensemble des salariés permanents, employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, bénéficie des garanties de santé des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er, dès le premier jour d'embauche dans l'entreprise.

Les salariés éligibles à l'accord interprofessionnel du 16 juin 2008 sont pour leur part créés par l'acte de conclusion des conventions collectives au profit des salariés et des artistes et techniciens du spectacle. »

Article 1.2 - Modification de l'article 2.2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 2.2 intitulé « Dénégation d'affiliation » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Cependant, les salariés suivants auront, quelle que soit leur date d'embauche, la faculté de refuser leur adhésion au régime :

1. Les salariés et apprentis sous contrat d'une durée inférieure à 12 mois ;
2. Les salariés et apprentis sous contrat d'une durée au moins

Ces salariés devront fulemror luer ruefs d'adhérer par écrit et, le cas échéant, poirrdue cquahe année tuot juiiisftatcf atentastt de luer cvoeturure par ailleurs. A défaut, ils soernt onteoeiimgrbrlat affiliés au régime.

Cet écrit est le résultat d'une dmendae éclairée du salarié qui diot aovir été informé de ses dtoirs et obniatiglos au ttire du présent régime et ntmmeoant du fiat qu'en ruafenst d'adhérer au régime celtolicf et oitogabrile frais de santé en vigueur, il ne puet bénéficier :

- ? de l'avantage attaché à la csoittioan poanratle finançant leidt régime et la neutralité fiaclese de sa porpre cotiasotin ;
- ? du minteain de la cteurrvoe dnas les ctodininos définies par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de csaeston du cnortat de travail, non consécutive à une faute lourde, orvanut dorit à une psire en chrage par le régime d'assurance chômage. »

Article 1.3 - Modification de l'article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 3 intitulé « Geirtanas » est désormais intégralement rédigé de la manière suivante :

« Les reusrnemtmeos des frias intivneerennt en complément de cuex effectués par la sécurité soilage et d'éventuels ogsenramis complémentaires et dnas la limtie des frais réellement engagés.

Les praetnaries scoaux raepellnt aux etseirnreps qu'elles dornevt en tuot état de casue garntair à lures salariés le "panier de soins" minimum légal défini à l'article D. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

En tuot état de cause, les praneitosts ci-dessous dnevt être meis en ?uvre dnas le crantot sroiusct :

Consultations généralistes, atecs tnqueecihs et actes d'imagerie médicale :

- ? adhérents CAS : 80 % de la BR ;
- ? hros CAS : 60 % de la BR.

- Consultations spécialistes :
- ? adhérents CAS : 130 % de la BR ;
- ? hros CAS : 110 % de la BR.

- Prothèses dietraens remboursées par la sécurité sliocae :
- ? 250 % de la BR. »

Article 1.4 - Modification de l'article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 4 intitulé « Coiasotints » est désormais rédigé de la manière suivante :

« 1. Puor les salariés rnvleeat du régime général de la sécurité sociale, les cintoosatis s'élèvent au 1er jiaivner 2016 à un moantnt de 0,91 % du ploanfnd mesenul de la sécurité sociale, au ttrie de la cvreouture du suel salarié.

2. Puor les salariés rlveant du régime loacl de sécurité sicaloe de l'Alsace-Moselle, le mtanont des cstaoitnios est fixé au 1er javeinr 2016 à 0,64 % du paofnld mnueesl de la sécurité sociale, au titre de la cuueorrtve du suel salarié.

Ces cotisations, deus dès le primeer juor d'embauche puor tuot salarié permanent, snot fixées à prélèvements oeoibtrlgais et législation inchangés, nmatnmoet cllee rltveiae à la sécurité sociale.

Avenant n 9 du 16 février 2016 relatif à la classification d'emplois techniques

Signataires	
Patrons signataires	La FACIM ; Le SYNPASE,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; Le FCCS CFE-CGC ; La CTFC ; La CGT-FO,

Intitulé	Définition	Classification	Emploi de catégorie A	Emploi de catégorie B	Salaire mensuel minimum (35 heures)

Ces ctotniaios drenovt être psiers en cahrgre par l'entreprise et par les salariés dnas les prrptonios sveniauts :

- ? prat poalntrae : 50 % ;
- ? prat sliaralae : 50 %.

Les tuax de cniittooass ci-dessus définis dovrnt cmorrepdne le coût du manietin des gtanreais dnas le crade du dsospiitff de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Les aterus dnssiooipits de l'accord du 25 obrctoe 2010 rietlaf au régime complémentaire de rbnemosemuert des fairs de santé de la bnrache des eenepirsirts teeqhjiuns au sevrctie de la création et de l'événement drneemuert inchangées.

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aanvnet est colcnu puor une durée indéterminée et ernte en vuigeur le 1er jivnear 2016.

A cetompr de ctete date, la rédaction des aicrltes 2.1, 2.2, 3 et 4 srea modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.

Le présent avennat srea déposé en duex eerilaxmpes (une vsreoin sur srupopt pipear signée des ptieras et une voiesrn sur support électronique) auprès des scireevs ctaneux du mtniirse chargé du travail, dnas les cnnoiidots prévues aux acterils L. 2231-6 et D. 2231-2 et suvnatis du cdoe du travail.

Il srea sumois à la procédure d'extension prévue aux alectirs L. 2261-24 et svatunis du cdoe du travail.

En outre, un empilxaere srea établi puor chque partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Après aovir rappelé les évolutions de l'environnement jidiuruqe des régimes complémentaires de frias de santé, pmrenttaet de bénéficiere des aegtnvaas fusacix et saiocux attachés à ces contrats, à soaivr :

? la généralisation des complémentaires fiars de santé dnas les eriptseners puor les salariés dès luer primeer juor d'embauche (art. L. 911-7 du cdoe de la sécurité sacloie et son décret n° 2014-1025 du 8 spretebe 2014) ;

? la moitfioiadcn des doisintspois légales et réglementaires sur les cratons slidroeais et raeolsenpsbs (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale) ;

? les cooninidts de mitainen des ganetrias dnas cantiers cas de citsoesan du crontat de taivarl ouvanrt droit à l'assurance chômage (art. L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale).

Après aiovir endnteu les attentes exprimées par les ereesptirs et les salariés canronenct ctenrias nuaievx de portseiatns et le financement, les preatis à la cnevotionn civctleole nlnaoiate des etnpsireers tihueqencs au svcerie de la création et de l'événement se snot réunies aifn de mtetre en conformité le régime de firas de santé antérieurement institué.

C'est la risaon puor lellquae ils ont décidé de crcoulne le présent avenant.

Article 1er - Modification de la classification d'emplois de la « filière générale » (titre VII)

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2016

Les pratreeains soiacux ont révisé la girille de foonnicts de la filière générale (non éligibles au CDDU), 6 ans après l'extension de la ciooevnnnt collective. Ansii la clisiascoifatn des métiers suivante, intitulée « filière générale », se sttsbuie à celle étendue en 2008.

Filière générale

(En euros.)

Gardien	Est chargé de la sécurité et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en assurant les consignes de sécurité.	1	X		1 472
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier	Entretient et exécute des travaux dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.	2	X		1 565
Employé d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ ou d'entretien.	1	X		1 472
Technicien d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	X		1 773
Chef de service entretien, aménagement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il peut participer. Encadre le personnel dédié à son exécution.	7	X		2 503
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	X		1 472
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 façon autonome.	2	X		1 565
Chauffeur poids lourd	Assure la conduite de machines lourdes et super lourdes mis à sa disposition. Il est responsable de l'entretien.	3	X		1 773
Magasinier Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Réceptionne, entrepose 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	X		1 472
Magasinier cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il réceptionne, entrepose 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	X		1 565
Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretient, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires, Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.	3	X		1 773
Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il peut encadrer des magasins et/ ou des gestionnaires de stock.	7	X		2 503
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	X		1 565
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	X		1 773
Chargé de logistique	Recense les moyens nécessaires et définit la mise à disposition par tous les moyens nécessaires à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.	5	X		2 190
Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ ou des gestionnaires et assurer des missions de responsabilité de service.	7	X		2 503
Assistant d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples.	1	X		1 472
Employé d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les tâches demandées en collaboration avec les assistants.	2	X		1 565

Technicien d'atelier de maintenance	Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les manœuvres demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.	4	X		1 982
Responsable d'atelier de maintenance	Gère les manœuvres de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.	7	X		2 503
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. Assure les services de défaillances en vue de les corriger.	4	X		1 982
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	X		1 472
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	X		1 773
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires.	1	X		1 472
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	X		1 565
Technicien administratif spécialisé	Assure des travaux administratifs et peut assurer des opérations de manière autonome dans le service auquel il appartient.	3	X		1 773
Gestionnaire administratif Fonctions associées : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique, gestionnaire des services généraux	Assure tous travaux de différentes natures dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	X		1 982
Secrétaire Fonctions associées : attaché, assistant	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assurer des missions de secrétariat de manière autonome.	3	X		1 773
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	X		2 294
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	X		1 773
Chef comptable	Est responsable du service comptable. Veille à la bonne tenue de la comptabilité, à l'établissement des comptes de résultat et bilan et aux déclarations sociales et fiscales.	7	X		2 503
Contrôleur de gestion	Contrôle et assure les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la constitution budgétaire et à son suivi.	7	X		2 503
Attaché commercial Fonctions associées : assistant commercial, chargé d'administration commerciale, employé qualifié service commercial	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	X		1 773
Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prise de commande jusqu'à la facturation.	5	X		2 190

Chargé d'affaires Fonctions associées : rpeosanblse de clientèle, chargé de clientèle	Chargé d'affaires clbaurtooear ciceroamml ayant la responsabilité d'encadrement et/ ou la gisoetn d'un plfotriuleee de clients.	7	X		2 503
Responsable de stie ou d'agence	Responsable d'un stie géographique dnot il asusre l'organisation et la bnone marche.	7	X		2 503
Responsable sceiervs généraux Fonction associée : raseolpbsne bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à luer uioistlitan à trevars l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Arsuse les reointlas avec les fsuosruirnes associés. Veille au recpset de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Puet se vior ceofinr le siuvi du prac véhicules.	7	X		2 503
Responsable des achats	Gère tuot ou pritae des aathtcs de l'entreprise et arssue les rtnilaeos fuosesrrunis en cotboliolraan avec les scrveies intéressés.	7	X		2 503
Technicien informatique Fonctions associées : tcniieehn réseaux, teeccinihn mcantiennae informatique, thiiieencn données informatiques	Assure la msie en ?uvre des équipements ieturfianqoms et le steouin utilisateur. Dtsaignquoe les dntfnneoimtecnsyos aifn de toruver des solutions. Puet aeitssr le développeur informatique.	4	X		1 982
Administrateur réseau et/ ou système	Assure l'installation, la cngfuiotariou et le svuii des réseaux et/ ou systèmes informatiques. II omiitpse lures poarrcenfmes et arusse un spuropt utilisateur.	6	X		2 294
Développeur informatique	Est chargé d'écrire un prmmaroge itnqumoairfe en fconotin d'un chiear des cgaerhs établi en cattcooniern avec les eetpxrs métiers.	6	X		2 294
Responsable des systèmes d'information	En cgrhae de la cohérence et du développement du système d'information soeln les otrnioeaitns stratégiques de l'entreprise et les poscesrus définis par les ertxpes métiers. II est amené à pcriaetpir et à cuoindre la msie en place d'applications spécifiques qu'il développe et/ ou cnnoorode avec les extreps métiers.	7	X		2 503
Superviseur informatique Fonctions associées : ingénieur R & amp ; D, aictetrhce logiciels, eexprt informatique	Conçoit et cnroodnoe le développement de noeavuuux systèmes iominqtaurefs et réseaux.	9	X		2 920
Chargé de planning	Chargé de la msie en ?uvre des panlnigns des pnlnrseos et/ ou des moyens. Effectue, sur demande, des midciaoftonis de cette planification.	3	X		1 773
Responsable planning Fonctions associées : rnolbpssae ordonnancement/ planning	Responsable de l'élaboration des différents painnglns et de l'encadrement de l'équipe planning. II vlliee à une gtoesin optimisée des mnyoes himauns et techniques.	6	X		2 294
Assistant chef de projet	Assiste le chef de porjet dnas sa fonction.	3	X		1 755
Charge de projet	Prévoit, met en ?uvre et omiispte les myenos tnihuqcees et humnias puor la fioaraictbn des produits, puor la réalisation d'une pestaoritn ou d'un équipement dnas le recepst du budget.	5	X		2 190
Chef de projet	Prévoit et met en ?uvre les mnyeos tchquines et huamnis puor la ftairacbn des produits, puor la réalisation d'une proitestan ou d'un équipement dnas le rspecet du budget. Srpsiuvee et oiispnte l'affectation des matériels. Vdilae les étapes techniques. Paflinie et endrace le pnroseenl dédié au projet.	6	X		2 294
Superviseur de projet	Responsable de la ctoduine d'un ou de puilsures potejrs globaux. Eavule les rqieuss fireanincs et techniques, pernd les décisions de façon autonome. Erdncae une équipe projet.	8	X		2 711
Chargé de prévention des risques	Organise et met en ?uvre la piqtuiloie de prévention dnas l'entreprise et/ ou sur des cratihens extérieurs seoln la réglementation en vigueur.	6	X		2 294

Préventeur	Organise et met en ?uvre la piouiqtle de prévention dnas l'entreprise et/ ou sur des cietnrahs extérieurs, aevc délégation de pouvoir.	8	X		2 711
Responsable d'une finootcn spécialisée Fonctions associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, atosritmidanin des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière amuotone tuos taurvax de différentes nrtuaes liés à sa fctooinn dnas le srveice auquel il appartient. II puet le cas échéant aessstir le roebssanlpe de sriceve et arseurs la réalisation des tuaavrx que celui-ci lui déléguerait.	7	X		2 503
Responsable sivcere spécialisé Domaines associés : srievce comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique.	Responsable d'un srveice asmirt daiitnf piuliacterr dnot il assure l'organisation et la bnone marche.	8	X		2 711
Responsable sevrctie technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Assure la gioetsn gllaboe des mneoy s tqiheceuns et des rsoesucre henuaims du dimonae dnot il a la charge. Préconise et valide les dipisfistos tuieenhcqs mis en ?uvre et puet pnredre dnerceetimt prat à l'exploitation.	8	X		2 711
Directeur	Met en ?uvre la piqtluoie de l'entreprise dnas son dmionae de compétences. Ceniolsle et fmruole des pnoipiortsos à la deiticorn générale. Oirnagse et seipsvure les myneos et les rseoerusc haueinms nécessaires à la bonne macrhe de son département ou de sa direction.	10	X		3 118

Article 2 - Ajout d'une fonction technique oubliée dans l'avenant n° 8 portant modification de la classification des emplois techniques dans le spectacle vivant (titre VII)
En vigueur étendu en date du 26 avr. 2016

Intitulé	Définition
Assistant vidéo	En crhage du mgnoate et du démontage des éléments cpsomnoat le système, et puet aessstir le tcehnciein prenadt l'exploitation

Dans la ptraie « Vidéo ? igmae », atoujer la fonotcn sntvuaie :

Fait à Paris, le 16 février 2016.

En vigueur étendu en date du 26 avr. 2016

Avenant n 10 du 25 février 2016 relatif à la modification de la classification filière audiovisuelle

Les preaatetns scaioux ont révisé la grlile de focniotns de la filière audiovisuelle, 6 ans après l'extension de la ceinvotonn collective.
Ainsi la cacifoislistan des métiers suivante, intitulée « filière auedsvuloiie », se sbtutuuse à celle étendue en 2008.

Signataires	
Patrons signataires	La FICAM,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; Le FCCS CFE-CGC ; La CTFC ; La FASAP CGT-FO,

Filière Réalisation

(En euros.)

Intitulé	Définition	Classification AV	Emploi de catégorie A	Emploi de catégorie B	Salaire mensuel minimum (35 heures)
Image					
Assistant de tnraguoe	Assiste le psrneeonl d'exploitation à l'installation de tuot matériel image, son et lumière dnas le crdae de proiassetn faaisnt itveenrnir des mneoy s légers. Puet aesssur l'entretien coaurnt des matériels exploités.	2	X	X	1 565
Cadreur AV	Effectue les piresse de veus seoln les cneigsos du réalisateur (réseau d'ordres). Islante et cunrfoige sa caméra.	6	X	X	2 294
Opérateur de psries de veus	Assure dnas un prgramomme l'enregistrement et le crgdaae des imgaes suivant, le cas échéant, les dvctetiies d'un rpnlesabsoe (journaliste ou réalisateur). Dnas les cas simples, cisohit et met en ?uvre l'éclairage nécessaire.	7	X	X	2 503

Chef opérateur persis de veus AV	Responsable de la qualité tiuhcenge et atirusqtie de l'image suivant, le cas échéant, les divricetes du rebnsolspae (réalisateur). Détermine, en aocrd avec le rspalsneobe de pirocudotn et dnas le cdare d'un budget, les mnyeos matériels, tuiecheqns et huaimns nécessaires puor créer l'ambiance voulue. Drgiie le tviaral des équipes lumière et imgae et puet être amené à sivure la ciootfornamn ou le tsfnearrt éventuel sur le sopuprt de diffusion.	9	X	X	2 920
Son					
Assistant son	Prépare et adie à la msie en ?uvre et à l'exploitation des meonys tqnehecius du son. Puet également eecfeuftr dreivs tuavarx de trsfneat sur tuot support. Assrue l'entretien caonurt du matériel dnot il a la charge.	2	X	X	1 565
Opérateur du son	Réalise des opérations smlpeis de préparation, de prise, de mgnoate et du treeaimtnt du son. Astsise l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dnas l'installation et la msie en ?uvre du distopisif technique.	3	X	X	1 773
Chef opérateur du son	Assure puor tuot porgmamre la préparation, la msie en ?uvre et l'exploitation des myones teeqhnuics et aseritqtus nécessaires à la psrie et au tmraitneet du son et à sa transmission. Est capbae de mxier le son de tuot pmamorrge et d'assurer tuot ropret nécessaire. Puet encedrar une équipe.	6	X	X	2 294
Ingénieur du son	Assure puor tuot prmoagmre la préparation, la msie en ?uvre et l'exploitation des mynoes teenqhnuics et aeisitturqs nécessaires à la psrie et au terinatmet du son et à sa transmission. Est capblae de miexr le son de tuot pormagme et d'assurer tuot rperot nécessaire. Met en ?uvre des compétences en aquctsuioe et musique.	7	X	X	2 503
Créateur d'effets soeonrs	Crée, en pratant ou non de snos eisanxtts et à l'aide d'outils de teearmtint et de synthèse du sngail sonore, un « effet sonroe » destiné à la bndae son d'une ?uvre. Puet être amené à priqtaer des emnrntneiegests de snos naturels.	3	X	X	1 773
Technicien rénovation son	Assure les pseotiatrns de rrtstoiaieaun sonroe (nettoyage du son de tuos les briuts parstieas puor reoetrivr le son original) dnas le rpcset des règles des procédures établies dnas l'entreprise.	3	X		1 773
Plateaux					
Assistant de ptleaau AV	Participe aux activités canutoers de manutention, dnot le motgane et le démontage, des drvies éléments du patleau et atssise les autres ponesenlrs d'exploitation.	2	X	X	1 565
Accrocheur-rigger	Chargé de l'installation en hueutar du matériel audiovisuel, de l'accroche des protues dnas le recpset du caucll de cgeahrs correspondantes.	4	X	X	1 982
Machiniste AV	Chargé de la msie en pacle et du bon fonniontnecmet de tuos les mnoeys techqenuis nécessaires à l'enregistrement.	2	X	X	1 565
Chef Msithnciae AV	Assure la préparation, l'assemblage, la msie en place, les déplacements, les rnmgetnaes de tuos les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et menoyis techniques.	6	X	X	2 294
Electricien AV	Chargé de la msie en ?uvre de tuot ditpiisofs d'énergie et d'éclairage. Puet aider, dnas les cas simples, à la msie en plcae des moneys techniques.	2	X	X	1 565
Electricien purptiuer	Met en ?uvre et aursse le ftoemncnenoit du ppiutre lumière.	4	X	X	1 982
Poursuiteur	Assure le mmaenniet du pcerouetjr de poursuite.	2	X	X	1 565
Groupiste Fulx AV	Chargé d'exploiter un ou prsilueus gpoerus électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Giatnrat une continuité de la ptcidoroun et de la dosurbiiitn d'énergie. Est roeasspnble de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, anhceemir le matériel.	4	X	X	1 982

Chef électricien AV	Assure la mise en ?uvre de tout le dsisotpif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fotneonimcennt en pahse d'exploitation.	6	X	X	2 294
Chef d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En aussre l'entretien et le dépannage. Puet ireevnitnr sur les prestations.	6	X		2 294
Chef de paatleu AV	Assure la msie en ?uvre des meynos tihunqeeecs des paatuelx et cnodroone les psleoneerns nécessaires à luer fonctionnement.	7	X	X	2 503
Coiffeur	Réalise les coiffures, à son ianiitvte ou sur rmdniomcoataen du réalisateur.	4	X	X	1 982
Maquilleur	Réalise les milgualqees de bsae et aursse les rdcoacrs pnnadet le programme.	4	X	X	1 982
Chef meliuluagr	Est rblasnoepse de la création des maquillages, à son ittvaiinie ou sur ramociamoetndn du réalisateur.	6	X	X	2 294
Habilleur	Assure les halbeilgas sleon les ciohx du réalisateur. Est rbenssaople du rmeengnat et de l'entretien des costumes.	4	X	X	1 982
Réalisation					
Directeur caintsg	Recherche et prosope au réalisateur les acruets et les aecrtus de complément.	6	X	X	2 294
1er Astaisnst de réalisation AV	Etablit le paln de taaivrl du prmaromge et conronode sa réalisation à tuos les stades.	6	X	X	2 294
Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de ttoue ntraue itaevrnnent dnas les différentes séquences d'un programme.	7	X	X	2 503
Réalisateur AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, namenmtot dnas sa dosiienmn artistique, diueps sa préparation jusqu'à sa piatarfe réalisation. Il est rbopessnale des asptces créatifs du pormamgre asini que de la geostin de l'équipe qu'il va diriger.	HC	X	X	
Exploitation, régie et mennnciatae					
Agent de mnaeantcnie	Assure l'entretien canurot des équipements audiovisuels, informatiques, et/ ou mécaniques.	2	X		1 565
Technicien de mcenaatnine	Assure l'entretien et le dépannage de tuot matériel vidéo auido et iortmnqaihue et/ ou mécaniques eisxntat ou à venir.	4	X		1 982
Chef de mnanteicane	Assure l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, iaetifuroqnms et/ ou mécaniques. Il puet être amené à sseuirvepr le traival de thneceiins et d'agents de maintenance.	6	X		2 294
Responsable de mannictaeane	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, ioefuqnmtiras et/ ou mécaniques. Sipsvuree et onrsigae le cas échéant le traival d'une équipe de technhieics de maintenance.	8	X		2 711
Opérateur synthétiseur	Prépare, copsmoe et iucntrse dnas une iagme vidéo tuot txete et/ ou sngie puor des pmrgreamos enregistrés ou en direct.	2	X	X	1 565
Infographiste AV	Exécute des desisns ou ghriapsems à l'aide d'ordinateur et éditeur. Puet uleitsir des loloigcs d'images de synthèse.	3	X	X	1 773
Infographiste supérieur AV	Exécute des dinsses ou gimrhpeass et est amené à créer des miofts à l'aide d'ordinateur et éditeur. Puet usieltr des logcileis d'images de synthèse.	5	X	X	2 190
Chef giarhstpe AV	Crée les mfitos et gprmihasas nécessaires à un pmrarmoe à l'aide d'ordinateur et éditeur. Ednrace une équipe.	8	X		2 711
Truquiste AV	Prépare et curgnifoe les éléments et équipements tneqehcuis du mélangeur en lein dricet aevc la réalisation des émissions. Au curos d'un paomgrmre il prépare les effets, les hilebaglas et tgeuracs demandés, atffece les soreucs vres les différents départs d'un mélangeur. Il affecte les dievrs éléments sur les cennosigs d'un réalisateur.	8	X	X	2 711

Opérateur « rnlæti »	Maîtrise en drict la focoitnn rtenlaie des serevurs suos les dtriceievs du réalisateur.	3	X	X	1 773
Technicien supérieur srueevr vidéo	Installe, cufngrioe et eoixtple des sveerrus vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fnis de foaiacitrbn et dfiofusin d'éléments en decrit ou en enregistrement.	5	X	X	2 190
Assistant d'exploitation AV et/ ou numérique	Assiste le pnrnoeesl d'exploitation dnas la préparation, l'installation et le réglage de tuot matériel et sproput snrevat au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la ctapaiotn et à la lutrece d'images et de sons.	2	X	X	1 565
Technicien d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure la msie en ?uvre et le fonencntmeniot de tuot matériel et soprpt snaervt à l'exploitation audiovisuelle. Duinsgjaqote les anoliames et efcteufe une mnentcainae de 1er niveau.	3	X	X	1 773
Technicien supérieur d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure la msie en ?uvre et le fnnenooemtcnt de tuot matériel et support, seanrvt à l'exploitation audiovisuelle. Dugiasiqntoe les aaleomnis et efecfute une mnnaecantie de 1er niveau. Pprosoe des sutooilns tqhceeiuns adaptées aux sttnoiiaus rencontrées.	4	X		1 982
Chargé d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure l'interface opérationnelle aevc le cnilet en complément de sa misison tqhneicue liée à l'exploitation audiovisuelle. Ppoosre des sotnoiuls tiucqehens adaptées aux snuiatitos rencontrées. Edrnae le tvarail d'une équipe d'exploitation.	6	X		2 294
Ingénieur de la voisin	Spécialiste des équipements de pesirs de vues, en otupqie et colorimétrie, il asusre la msie en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est clapabe de dqeausgiotnir des aomeilans de fetcnnnmoneoit et d'assurer une mnanatience de 1er niveau.	7	X	X	2 503
Chef d'équipement AV	Garantit la msie en ?uvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Dngqaisuoite les aimnelaos de fcnoemntont et réalise des intinetvoners de maintenance.	7	X	X	2 503
Conducteur de myeons melbios	Conduit les mnoeys mobiles, pernd prat aux opérations de déploiement et d'installation des myones tuihcqeens nécessaires au bon déroulement de la prestation.	3	X	X	1 773
Coordinateur d'antenne	Contrôle et apadte les ltsies de dsoufiifn et vielle à luer bnnoe exécution.	3	X		1 773
Technicien de régie flaine	Gère l'enregistrement, la numérisation, le rguotae et la disiuoffn thneicque en iavtnnrenet sur l'ensemble de la chaîne du fulx à différentes étapes. Asrsue la sirpeusvoin des flux, en decrit ou en différé en conformité aevc la playlist.	3	X		1 773
Technicien supérieur de régie fnlaie	Gère l'enregistrement, la numérisation, le raotuge et la douiiffsn tuhnicqee en ienarvntnet sur l'ensemble de la chaîne du fulx à différentes étapes. Asruse la srsipueoivn des flux, en dciret ou en différé en conformité aevc la playlist. Dqnasotiuge les aeiomans et efuftece une mieatnncnae de 1er niveau. Psoproe des stlionous tenceuhqis adaptées aux saiunottis rencontrées.	4	X		1 982
Chef d'antenne	Garantit la continuité de la doifufsin en rteialon aevc un secvrie de programme.	8	X		2 711
Technicien imgae numérique (DIT)	Collabore aevc le cehf opérateur puor mtrete en pacle et gérer le wfolorkw des fhiceirs numériques du trgnoaue à la postproduction. Puet aersur la sécurisation des données sur le tournage.	6	X	X	2 294
Opérateur de sauvrgdeae de données (data wrangler)	Assure la seugardvae et la sécurisation des données sur le tournage.	3	X	X	1 773
Data maneagr	Effectue qetuidionemennt la svlleurnciae des roscuesres de sackgtoe sur les svererus de production, et émet des atreles lusoqre l'espace de soacgŧke dlbinioipse et/ ou les pcrfneameors pueenvt atfefecr l'exploitation.	3	X	X	1 773
Gestion de ptorduoin					

Assistant de production AV	Réserve les moyens humains et matériels attachés aux productions sous la direction des chargés de production.	2	X	X	1 565
Chargé de production AV	Organise le déroulement des opérations en relation avec les clients. Évalue les besoins en matériel, personnel et logistique. Assure la maîtrise des dépenses et le suivi du plan de production.	6	X	X	2 294
Directeur de production AV	En relation avec les clients, assure la direction et l'organisation du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Supervise et optimise l'affectation des ressources. Contrôle les engagements de dépenses. Dirige ou coordonne des chargés de production et/ ou des assistants de production. Peut intervenir pratiquement à la gestion des productions.	8	X	X	2 711
Administrateur de production	Fournit les éléments de soutien financier et assure l'application et l'exécution des contrats de toute nature.	7	X		2 503
Régisseur	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil, logement, restauration et accès aux infrastructures.	6	X	X	2 294
Décoration et accessoires					
Les emplois de la présente section sont applicables aux seuls personnels de l'audiovisuel et ne peuvent être pris en compte pour les personnels relatifs aux activités de production de films cinématographiques et de télévision					
Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	1	X	X	1 472
Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	2	X	X	1 565
Serrurier métallier	Réalise et construit les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	3	X	X	1 773
Peintre	Chargé de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds).	2	X	X	1 565
Menuisier décors	Trace et conçoit les décors sur bois.	3	X	X	1 773
Chef atelier décors	Dans le cadre de la production de décors, exécute ou fait exécuter le travail de menuiserie. Gère le budget et la bonne fin des opérations.	6	X	X	2 294
1er assistant décors	Assiste le chef décorateur dans la gestion du projet de décoration.	5	X	X	2 190
Chef décorateur	Assure la gestion et l'encadrement d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	7	X	X	2 503
Chef d'atelier décors	Gère et supervise un ou plusieurs ateliers de décoration. Exécute ou fait exécuter tous les travaux se rapportant aux ateliers dont il a la responsabilité. Vérifie au bon état des outils et des machines, ainsi qu'au respect des normes de sécurité dans leur utilisation.	8	X		2 711
Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à disposition les accessoires de décoration nécessaires à la réalisation d'un programme.	2	X	X	1 565
Filière post-production, doublage et sous-titrage					
Technicien audio	Gère l'environnement et la maintenance des équipements dans le cadre de tournages en DVD/ Blu-ray.	4	X		1 982
Opérateur de PAD/ bande son	Fabrique et vérifie les bandes et/ ou fichiers livrés aux clients selon les spécifications techniques fournis par ces derniers.	4	X		1 982
Opérateur image	Assure la qualité des images sur pellicule, notamment vis à vis du client avec lequel il peut avoir un contact direct.	3	X		1 773
Opérateur en retouche numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés permettant une retouche graphique.	3	X		1 773
Technicien retouche numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés permettant une retouche graphique. Collabore au suivi du projet de restauration.	4	X		1 982
Releveur de doublage	À partir de l'écoute, effectue le relevé et la frappe des dialogues sur les supports.	2	X	X	1 565

Repéreur	En visionnant une image timée codée, découpe le dialogue écrit en séquences pour donner l'emplacement et la longueur du sous-titre selon les caractéristiques de temps de lecture et de rythme du film ou le programme.	2	X		1 565
Détecteur	A partir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, recherche sur un élément synchronisé à l'image une détection des muettes, les sous-titres et les dialogues originaux du programme en respectant le synchronisme, le rythme et le montage.	3	X	X	1 773
Traducteur-adaptateur	Traduit d'une langue à une autre un dialogue en l'adaptant de façon à respecter les caractéristiques de temps de lecture ou de synchronisme.	4	X		1 982
Traducteur	Traduit d'une langue à l'autre, sans les adapter.	3	X		1 773
Adaptateur	Adapte un dialogue de façon à respecter les caractéristiques de temps de lecture ou de synchronisme.	3	X		1 773
Sous-titreur SME	Découpe le dialogue original en fonction de temps codés, et l'adapte de façon à respecter les caractéristiques de temps de lecture ou de synchronisme, d'un programme enregistré ou d'un programme diffusé en direct.	4	X	X	1 982
Opérateur de repérage/ synchronisateur	Après repérage, vérifie avant la gravure finale ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le positionnement des sous-titres. Assiste le traducteur ou l'adaptateur.	3	X	X	1 773
Audio-descripteur	A l'attention des aveugles et malvoyants, écrit, à partir du scénario, une description lue permettant de suivre le film. Repère les passages de scène dans lesquels il place le texte.	3	X	X	1 773
Directeur artistique	Assume la direction artistique du dialogue d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens.	8	X	X Cf. affectation dialogue	2 711
Monteur synchrono	Assure le montage et la synchronisation du dialogue en fonction de la durée de la voix sur l'image.	6	X	X	2 294
Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, dialogues et mises en voix des intervenants des différents demandeurs. Organise les choix artistiques, recense les artistes et intervenants artistiques, organise les contrats et gère la base de comédiens.	8	X		2 711
Chargé artistique	Assiste le responsable artistique dans la partie artistique des localisations, dialogues et mises en voix publicitaires, l'orientation des choix artistiques et la gestion des intervenants de la base de comédiens.	5	X		2 190
Assistant artistique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.	2	X		1 565
Coordinateur linguistique	Organise et gère la partie linguistique des localisations françaises. Interdit et modifie les interventions des intervenants adaptés. Peut superviser les travaux de traduction.	6	X		2 294
Chargé de coordination linguistique	Assiste le coordinateur linguistique dans la gestion linguistique des projets, la modification des interventions externes. Peut être amené à réaliser les travaux de traduction.	5	X		2 190
Assistant coordinateur linguistique	Assiste les coordinateurs linguistiques dans leurs tâches administratives et leurs relations avec les traducteurs-adaptateurs.	3	X		1 773
Montage					
Assistant monteur AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	2	X	X	1 565
Monteur AV	Assure le montage des images et/ ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	4	X	X	1 982
Chef monteur AV	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques.	7	X	X	2 503
Monteur titulaire AV	Réalise des effets spéciaux et traitements complexes en fonction des besoins sur tous programmes.	8	X	X	2 711

Opérateur sneclar	Assure la préparation et le tefnarrst des flims photochimiques, sur spopruts vidéo et/ ou informatique. AASURE des opérations d'étalonnage simple.	3	X	X hros lbao	1 773
Assistant étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage.	2	X	X hros lbao	1 565
Etalonneur	Assure la préparation, la cirnoootafmn et l'étalonnage de l'image.	5	X	X hros lbao	2 190
Chef opérateur-étalonneur	Collabore à la création artistique. Aursse l'étalonnage et le réglage de l'image.	8	X	X hros lbao	2 711
Bruiteur de complément	Complète dnas les cas slmepis les bruits et effes sreonos manquants.	4	X	X	1 982
Assistant de post-production	Assiste les chargés de psot putoircdon dnas leurs tâches aamstiinitverds et leurs rnaeoltis clients. Puet asuesrr queuqeuls tauvarx tiuenehqs simples.	2	X	X	1 565
Chargé de post-production	Etudie et chifrfé les projets, élabore, contrôle et siut les différentes phesas de faobctirain en rielaton avec les clients. Vilele à la réalisation des tvraaux et à luer facturation.	6	X	X	2 294
Directeur de post-production	Assure la liosain etnre le réalisateur, le poueutdrr et les équipes thieneqcus en chrgae de la post-production. Siut les aspetcs financier, himuan et thucniqee du projet.	8	X	X	2 711
Filière amioniatn et eteffs vieusls numériques					
A l'exception des fninootts qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les salraies de la filière « aitatoamn et eteffs vleusls numériques » relèvent de la citveononn cllovtciee de la pdoiocturn de fmlis d'animation.					
Gestionnaire des cclalus des rudnes d'images de synthèse	Assure le suivi de ccuall et l'affectation des ruseercsos de calculs. Gère les priorités de cluacls liées aux productions.	2	X		1 565
Superviseur des eteffs spéciaux	Gère et amnie la frbatioaicn des eteffs spéciaux dès le story-board, jusqu'à la post-production finale. Svuiperser les eteffs spéciaux sur les terugnoas ainsi que les équipes d'effets spéciaux sur le projet.	7	X		2 503

Avenant n 11 du 25 mars 2016 relatif au contrat à durée déterminée d'usage

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE FICAM
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2016

Les pitneeraars sacuiox endtenent arpetopr des précisions dnas la coitovnenn cicovltlee sur la ccatitoifiren socaile conventionnelle.

Article 1er - Modification de l'article 4.3.1
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2016

Modification de l'alinéa 2 suivant « d'une manière générale, il est connu que le CDD d'usage s'applique : » qui s'écrit :

« ? qu'une eistpnrree du chmap de la paorstietn tiueqnche avdsulileouie siot ttuiralie de la cafriicooten saciloe et qu'une eeprrstine rnvaealt du chmap de la proatitsen tqihencue du stleccape vniavt ou de l'évènement siot trtliuie du lbeal « Psrtaeerite de sirevce du stecalpe vanvit », distincte, le cas échéant de la lecince d'entrepreneur de spectacle.

A contrario, les eerstnerpis non tritaluies des ctitaciiernfos précitées n'ont pas la faculté de cunolcre des CDD dtis d'usage. Les CDD contractés par ces enspirreets seront anisi de dirot commun, conformément aux dntiosspios des atcleris L. 1242-1 et savinuts du cdoe du travail. Puor rappel, l'article L. 1243-8

prévoit une indemnité de fin de contrat. »

Article 2 - Ajout de texte dans l'article 4.3.2
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2016

Dans l'article 4.3.2 « Clnsuioocn du CDD d'usage », ajout à la fin de la phasre « l'identité des paiters dnot puor l'employeur la référence de crittoiciaefn peonelsrinsolve » du texte saiuvt :

« (Numéro et dtae de fin de validité de la certification.) »

Article 3 - Création d'un nouvel article 4.3.3
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2016

4.3.3. Ccefatiotirn saicole de l'entreprise et cranot de traavil du salarié

Lorsqu'une enrspetire détentrice d'une des cfincrtioietas prévues à l'article 4.3.1 eagngé un salarié puor un eomlpi ticqenuhe éligible au CDDU listé dnas les gerills de fnoiotcns conventionnelles, en cntorat de traavil à durée déterminée de droit cmmoun ou d'usage (l'entreprise diot être certifiée au peirmer juor du catnort conclu), il est expressément précisé sur le contrat de tvarial que les hreues effectuées sur tutoe sa durée sernot prsies en cpomte au titre du régime dérogatoire de l'annexe VIII de l'assurance chômage.

Article 4 - Mise à jour des numéros d'articles suivant le 4.3.3,
suite à l'insertion d'un nouvel article
En vigueur étendu en date du 23 juil. 2016

L'article 4.3.3 « Modalités de tmfstronoairn de CDDU en CDI »
dieenvt : « 4.3.4. Modalités de tnaomfrirasotn de CDDU en CDI ».

Avenant n 12 du 7 juillet 2016 modifiant le titre VII et l'article 4.1.3 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE FICAM
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

Article 1er - Ajout de fonctions dans la classification générale des emplois techniques du spectacle vivant, éligibles au CDD d'usage (titre VII)

En vigueur étendu en date du 6 août 2016

Laser

Designer/ ceputcnoer lsaer	Conçoit le sohwlaser, réalise les ecgeodnas et puet peicatprir à son elxotioaitpn	6
Technicien leasr	Met en ?uvre, règle et elxoipte les équipements lsear	4
Assistant laser	En chrgae de la préparation, du mgtoane et du démontage des éléments caponsmot le système	2

Article 2 - Modification du 4e alinéa de l'article 4.1.3 « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée »

En vigueur étendu en date du 6 août 2016

A la suite de : « En cas de rtupure du cntaort de taarivl à l'initiative de l'employeur, suaf puor fuate gvare ou lourde, le salarié est autorisé, peannndt la durée de préavis, à s'absenter duex hueres par juor de travail, puor reehccherr un nouvevl elpmoi ».

Et avant : « D'un cuommn acrocd entre l'employeur et le salarié, tuot ou praitte de ces herues puneevt être cumulées en cruos ou fin de préavis ».

Ajouter : « Ces heuers ne dennnot pas leiu à réduction de rémunération ».

? d'inscrire ctete démarche dnas un cdare général de lttue cotrne les datnimircinisos queulls qu'elles sioent et de crehcehr à refléter la diversité de la société française.

Les ptaires sareitngias reanllppet en puatreclir :
? qu'aucun(e) salarié(e) ne puet être écarté(e) d'une procédure de rueecetrmt ni de l'accès à un stage ou à une période de faomorin en esntrpiree puor un miotf prohibé par la législation en vuguier ;
? qu'aucun(e) salarié(e) ne puet être sanctionné(e), licencié(e) ou friae l'objet d'une mresue dicnmsioitarire dtirece ou indirecte, nenmotmat en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmotoorin professionnelle, de mutitaon ou de rneueomleenvlt de contrat, puor un motif prohibé par la législation en vigueur.

Dans ce but, un tvriaal d'observation et d'analyse stausitqtte a été mené en prnnaet auppi sur le rropat de banrhce 2018 réalisé sur les données 2016 par le Gouppe Audiens, puor le cmotpe des piartenars sociaux.

Par ailleurs, il a été demandé au Gurpoe Auineds une ceotllce ssqatuitte spécifique sur l'emploi dnas nrtoe seuectr avec la présence du critère de genre, aifn d'affiner l'observation des écarts de rémunération etne les fmeems et les hommes.

Les données présentées par le rrapport spécifique et analysées par le Gpoure Audiens, du pinot de vue du genre, pntetmeret une cncnaissnoe aessz précise de la bhancre sur ctete question.

Il itropema au fil des années d'affiner ctete apoprche au fur et à msuere de l'avancée des réflexions, aifn de pafarire les cdoinotnis et les oebtcfijs de l'observation.

Les ptreaanirs ont cihosi et listé en anenxe 1 une série d'indicateurs paneemtrtt le siuvi de l'évolution de la situation, pamri luelsqes :
? la répartition des effectifs, avec la déclinaison par tpye de contrat, par durée du tairavl (temps ptireal et tpmes plein), par catégorie poeolnsefnrle et par tenrhcas d'âge ;
? la répartition des anictos de fotaorimn (y cpiorms le tpye d'action) et de l'alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apepsatgisme ?) ;
? les rémunérations par grnee et catégorie professionnelle.

Ces iceanirutds dvoneit être ventilés par genre, ancienneté, catégorie professionnelle, niaevu de cciaisftilosan et filières d'emploi.

Des irutnidcaes supplémentaires pornourt friae l'objet d'une dndemae d'observation complémentaire au Gopure Aneiuuds aifn d'améliorer les éditions ftuues du rpaorpt de branche. Ce rropat devra, dnas la msuree du possible, intégrer à l'avenir les éléments d'observation proeops à ce suivi.

Accord du 24 juillet 2018 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CFTC ; F3C CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les pnraieteras scauiox se snot réunis aifn de telalrvlar sur la rédaction du présent accord, dnas le carde des négociations ogritabelios de brnchae reavetlis à l'égalité pirloeloefnsne etne les fmemes et les hommes, en s'appuyant sur les doitpssniios législatives et réglementaires relatives, nnotmemat :

- ? la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rilavtee à l'égalité peolonnfsrelie etne les feemms et les hemoms ;
- ? l'accord nainaoatl inonsnsifeptrroeel du 1er mras 2004 ritalef à la mixité et à l'égalité peiellssofnlorne etne les hmmeos et les fmemes ;
- ? la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rtvalie à l'égalité salrliaae etne les fmemes et les hommes, les prnraeietas souaicx de la bcarhne afrmineft que la mixité dnas les epolims des différents métiers et catégories pieelnsnoseflors est un fecatur d'enrichissement collectif, de cohésion sliocae et d'efficacité économique ;
- ? la loi n° 2010-1330 du 9 nvrmoebe 2010 potarnt réforme des rrtitaees ;
- ? la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 paontrt sur l'égalité réelle etne les fmeems et hommes.

Persuadées que la pirse en ctmope de la mixité pssae par la msie en ?uvre de ploquetiis en fuevar de l'égalité des cecnahs etne les feemms et les hommes, les piearts sinriagteas repenplalt la nécessité :

- ? de frmoyer les dirigeant(e)s et lures collaborateurs/clrciboorlaeats impliqué(e)s dnas le recrutement, la fotimraon et la getiosn des carrières aux euejnx de la non-discrimination et de la diversité ;
- ? de cemunoumiqr auprès de l'ensemble des salarié(e)s luer eneaggenmt en faevur de la non-discrimination et de la diversité ;
- ? d'être atenttif aux pcentpiris de non-discrimination et de repcest de la diversité dnas tutoes les isctenas peiaiarrrts au sien de la bcrhane ;

La liste de ces indicateurs, établie à la date du présent accord, est précisée en annexe 1. Les parties s'accrochent et réservent la possibilité de faire évoluer cette liste en fonction de l'évolution des situations.

Enfin, la branche n'ayant pas la possibilité de récolter toutes les données nécessaires au suivi de cet accord, les parties s'accrochent et réservent la possibilité de faire évoluer cette liste en fonction de l'évolution des situations.

Il est rappelé que l'article L. 2242-1 du code du travail prévoit pour les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sociétés de personnes représentatives l'obligation de négocier avec les salariés les 4 ans la rémunération et l'égalité professionnelle. Les entreprises qui se sont engagées à l'obligation de négocier les salariés effectifs, tels que mentionnés à l'article L. 2242-1 se voient imposer à une pénalité selon les conditions définies à l'article L. 2242-7. L'absence de négociation quant à l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés ouvre une pénalité selon les conditions définies à l'article L. 2242-8.

Suite à l'analyse du rapport de branche 2018 sur les données 2016, que l'on peut noter l'attention des partenaires sociaux.

Pour le champ du spectacle vivant :

Données relatives au personnel permanent :
? présence d'un écart de rémunération entre les femmes cadres et les hommes cadres de 20 %, et d'un écart de 9 % entre les femmes non cadres et les hommes non cadres, au détriment des femmes dans les deux cas ;
? présence d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes toutes catégories professionnelles de 16,3 %, avec des écarts plus importants dans les catégories de 34 327 ? et 41 020 ? ;
? écart important quant au temps partiel, puisque 4 % des hommes sont concernés contre 20 % des femmes.

Données relatives au personnel intermittent :
? les femmes représentent 10,5 % des salariés intermittents du secteur, et ne constituent que 7 % de la masse salariale globale.

Pour le champ de l'audiovisuel :

Données relatives au personnel permanent :
? avec des salaires nets bruts annuels respectifs de 39 968 ? pour les femmes et 46 191 ? pour les hommes, l'écart de rémunération toutes catégories professionnelles est de 13,5 % ;
? quant au temps partiel, l'écart reste important (et surtout sur ces dernières années), 4 % des hommes étant concernés contre 11 % des femmes.

Données relatives au personnel intermittent :
? les femmes représentent 28 % des salariés intermittents du secteur (dans les professions artistiques, les femmes représentent néanmoins 42 % des salariés intermittents), et ne constituent que 23 % de la masse salariale globale.

Ces quelques données permettent un éclairage sur des pistes de progrès à explorer, et mettent en évidence la nécessité de travailler sur tous les facteurs (structure de l'emploi, égalité professionnelle des rémunérations, durée et organisation du travail, aménagement du temps de travail, formation).

Les partenaires sociaux de la branche s'accrochent par le présent accord, en vertu de l'article L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-8 du même code, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de travailler tout au long de la vie professionnelle afin que d'inciter les entreprises à engager davantage des personnes actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'accrochent à l'occasion de cet accord que les entreprises s'accrochent à l'objet d'une politique de prévention particulière de la part des employeurs, l'objectif est d'informer, prévenir, mettre un terme et s'accrocher de ces aspects (art. L. 1153-5 du code du travail et 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

Les violations des principes de non-discrimination (harcèlement moral, sexuel, injures, propos à caractère sexiste, agissements sexuels, etc.) et notamment de la part de personnes âgées jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 ? d'amende, voire plus en cas de circonstances aggravées comme par exemple lorsque l'auteur a une autorité de droit ou de fait sur la victime (art. 222-27 et 222-28 du code pénal).

La branche informe les entreprises du secteur de leurs obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (règlement intérieur, guide pratique concernant les associations spécialisées, etc.). Une campagne d'information sera également menée à destination des salarié(e)s du secteur.

Titre Ier Encourager la mixité et l'égalité salariale dès le recrutement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les entreprises s'accrochent à favoriser la mixité des recrutements, au niveau de l'accès à l'emploi et des conditions d'embauche des entreprises, à mener ou faire mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de parité et d'égalité salariale. Par ailleurs, les entreprises s'accrochent à promouvoir auprès des écoles et des universités afin de mettre en valeur que les métiers de la branche sont accessibles à toutes et à tous.

Article 1.1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Il est rappelé qu'aucune entreprise ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au genre ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de recrutement aidés.

Notamment :

? l'état de grossesse ou la participation d'une femme d'une salariée ne saurait être un motif à son recrutement ou à son évolution professionnelle ;
? la rédaction de toutes les offres d'emploi doit être non sexiste et présenter une formulation objective et non discriminatoire ;
? lors de la diffusion des offres d'emploi internes ou externes, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Il est rappelé qu'au cours de l'entretien d'embauche l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi. Il est par ailleurs recommandé, autant que faire se peut, de composer des équipes de recrutement mixtes, qui au préalable ont été informées des questions qu'elles n'ont pas le droit de poser, et des situations auxquelles elles exposent l'entreprise en cas de non-respect de ce cadre.

Les critères retenus pour le recrutement ainsi que la rémunération proposée (incluant les avantages sociaux et les avantages en nature) doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir. La rémunération ainsi que la situation relative à l'embauche doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes pour un même poste, à qualification égale.

2 itinéraires issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1.2 - Répartition par filière

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les entreprises s'accrochent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés dans le

trite Ier, s'appliquent dans tous les filières, techniques comme administratives.

Les entreprises de la branche doivent pour cela veiller à ce que les conditions de travail (notamment dans la filière technique) ne soient pas un obstacle supplémentaire à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes pour améliorer l'égalité d'accès au travail, et notamment les salariés(e)s de ces filières. Conformément au Code du travail, des solutions de remplacement peuvent être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

Les entreprises cherchent à diversifier les profils recrutés sur des postes à responsabilité (administratifs et techniques).

Les entreprises visent à réduire les écarts et rompre les rôles et stéréotypes de genre dans tous les secteurs de l'activité. Les entreprises s'engagent à être représentatives au sein de la mixité et à l'objectif de parité également au sein des filières professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

Le rapport de branche 2018 constate : « les hommes occupent majoritairement les fonctions techniques, et les femmes les fonctions administratives », 2 indicateurs issus du rapport de branche sont suivis (voir annexe 1).

Article 1.3 - Répartition par niveau hiérarchique
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les parties signataires visent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I, s'appliquent à tous les niveaux hiérarchiques.

Les parties signataires visent en ce sens les entreprises à favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut prendre forme à travers la mise en place de politiques internes, c'est-à-dire en favorisant la promotion interne.

Il est pour cela nécessaire de sensibiliser et former les équipes managères et techniques à ces questions.

Le rapport de branche 2018 constate :
? pour le champ SV : « le taux de cadres professionnels est de 19,7 chez les hommes et 17,8 chez les femmes », « 26 % des cadres sont des femmes dans les entreprises », et « l'écart entre les salaires moyens bruts annuels des femmes et des hommes est de 9 % pour les non-cadres, et 20 % pour les cadres » au détriment des femmes ;
? pour le champ AV : « le taux de cadres professionnels est de 45,2 chez les hommes et 37,6 chez les femmes ». « 73,5 % de la masse salariale des professionnels est dévolue aux hommes (26,5 % pour les femmes) ».

4 indicateurs issus du rapport de branche sont suivis (voir annexe 1).

Article 1.4 - Répartition par type de contrat et durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les parties signataires visent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I s'appliquent pour tous les types de contrats (à durée déterminée et indéterminée) et durées de travail (temps partiel et temps plein).

La branche a signé en septembre 2014 un accord relatif au travail à temps partiel, dont l'article 5 dispose : « Le salarié à temps partiel peut demander à passer sur la base de la rémunération correspondante à l'activité exercée à temps plein au titre de la retraite complémentaire. Cette option de passage sur un temps plein devra résulter d'un écrit daté et signé, soit dans le cadre de la négociation collective, soit par avenant si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat. Si le salarié effectue cette demande, l'employeur devra y accéder. »

Les entreprises visent à ce que les entreprises favorisent

les salarié(e)s en temps partiel de ce droit. La branche met également en place une formation en matière de ces salarié(e)s.

Par ailleurs, les entreprises visent à ce que les conditions de travail (notamment dans la filière technique) ne soient pas un obstacle supplémentaire à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes pour améliorer l'égalité d'accès au travail, et notamment les salariés(e)s de ces filières. Conformément au Code du travail, des solutions de remplacement peuvent être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

Le rapport de branche 2018 constate :
? pour le champ SV : « le temps partiel concerne 4 % des hommes et 20 % des femmes dans les entreprises » ;
? pour le champ AV : « le temps partiel concerne 4 % des hommes et 11 % des femmes dans les entreprises ».

2 indicateurs issus du rapport de branche sont suivis (voir annexe 1).

Article 1.5 - Revalorisation des emplois traditionnellement occupés par des femmes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre Ier, nécessitent également une revalorisation des emplois traditionnellement occupés par des femmes dans le secteur, à savoir les emplois administratifs non cadres.

Les entreprises visent à établir une politique de rémunération des salariés occupant des postes de même échelon conventionnel, qu'ils soient administratifs ou techniques, en prenant en compte l'ancienneté.

Dans le cas d'un constat d'inégalité de rémunération lié à une discrimination, les entreprises sont invitées à y remédier en favorisant les salaires des moins valorisées.

3 indicateurs issus du rapport de branche sont suivis (voir annexe 1).

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les parties signataires réaffirment leur attachement au respect d'une répartition équilibrée entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun(e) de mener sa vie personnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation professionnelle. Le refus de la reconnaissance de la part des entreprises aux salarié(e)s en termes de vie professionnelle ne saurait pas différencier les salariés en fonction de leur situation professionnelle.

Article 2.1 - Organisation du travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 2.1.1 - Attribution des congés payés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les entreprises doivent exercer toute leur responsabilité en matière de l'organisation du travail et à l'attribution des congés payés (congé parental, congé pour enfant malade, congé d'aidant familial, etc.) et intégrer au mieux les besoins des salariés.

L'attribution des congés payés doit tenir compte des situations familiales et professionnelles.

Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation de l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels, l'ordre des départs en congés payés est fixé par accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche. Les entreprises doivent respecter la règle suivante : pour fixer l'ordre des départs en congés, l'employeur tient compte de la situation de l'ensemble des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé dans le secteur privé ou la fonction publique du conjoint ou du partenaire

lié par un pacte civil de solidarité.

Article 2.1.2 - Planification des réunions
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

En particulier, elle doit veiller à ce que soient organisées les réunions collectives sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail, en s'assurant que le début et la fin des réunions se situent bien dans l'amplitude horaire des salariés.

Article 2.1.3 - Recours au télétravail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Sur la question du télétravail, les représentants sociaux ont le droit d'examiner, au cas par cas, les demandes de salarié(e)s justifiées par des raisons familiales, pour les postes où cette organisation est possible. Les représentants sociaux ont le droit de proposer (art. L. 1222-9 à 11 du code du travail) et de négocier des modalités d'organisation du travail.

Les représentants sociaux ont le droit de demander à l'employeur des mesures propres, par exemple : le report de réunions organisées sur le temps de travail du salarié, le report de réunions de télétravail acceptées, etc. (voir annexe 2).

Article 2.2 - Gestion de la parentalité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 2.2.1 - Maternité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Conditions de travail pendant la grossesse

Les représentants sociaux attirent l'attention particulière qui doit être portée à la situation de la salariée pendant la grossesse.

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par des dispositions législatives et réglementaires supplémentaires, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1225-29 et L. 1225-34 du code du travail, ainsi que par les articles L. 1225-16 à L. 1225-29 sur les principes légaux de protection de la grossesse et de la maternité.

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée bénéficie d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les possibilités à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité.

Les employeurs sont invités à informer le médecin du travail à partir du moment où ils reçoivent l'attestation de grossesse, afin que celui-ci puisse assurer la surveillance médicale renforcée prévue par la législation. Le médecin du travail est habilité à faire à l'employeur des propositions d'aménagement ou de changement de poste (art. L. 4624-1 du code du travail).

Les représentants sociaux attirent l'attention sur l'article L. 1225-7 du code du travail qui prévoit : « La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement est initié à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouveau emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de reprendre son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération ».

La salariée en état de grossesse bénéficie d'une absence de travail pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail. Ce même article autorise le conjoint salarié de l'épouse ou la conjointe de l'époux à se rendre aux examens médicaux dans le cadre du suivi de grossesse, dans la limite de 3 examens.

Les impératifs liés à l'état de grossesse sont pris en compte

dans la planification des horaires de la salariée, et notamment par exemple pour le cas des salariés :
? aménagement des horaires pour éviter les débordements ou la surfréquentation des transports en commun ;
? recours au télétravail ;
? réduction du temps de travail.

Dans tous les cas, l'employeur ne pourra en aucun cas exiger de la salariée en état de grossesse d'effectuer des heures supplémentaires.

Congé maternité

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté (art. L. 3141-5 du code du travail).

Afin de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise définissant des modalités au moins aussi favorables que celles prévues par la loi, les périodes de congé maternité, son salaire doit être majoré des allocations générales perçues par tous les salariés pendant la durée de ce congé, ainsi que de la somme des allocations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des allocations individuelles dans l'entreprise.

Article 2.2.2 - Paternité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les représentants sociaux attirent l'attention des salariés hommes de leur droit au congé de naissance (3 jours) et au congé paternité (11 jours consécutifs, et 18 jours pour des jumeaux), et les encouragent à ne pas perdre dans les délais, soit dans les 4 mois à compter de la naissance de l'enfant.

Pour rappel, le congé paternité est dû pour les salariés en CDI comme en CDD, et donne lieu à des indemnités journalières de la part de l'assurance maladie.

Les entreprises sont incitées à utiliser comme itinéraire propre le préavis de congé paternité de père pour l'intégralité de leur congé paternité (voir annexe 2).

(1) *Atelier étendu sous réserve de l'application des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.*
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 2.2.3 - Parentalité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les représentants sociaux s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en particulier au niveau des rémunérations et de l'évolution de carrière. Les jours d'absence pour cause familiale (congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation) doivent être accordés sans discrimination de genre et sans conséquence sur l'évolution de la carrière professionnelle.

Elles rappellent que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté (art. L. 3141-5 du code du travail), et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits (art. L. 1225-54 du code du travail).

Pour les salariés ayant entamé une procédure de procréation médicalement assistée (PMA), les entreprises doivent avant tout que faire se peut aménager leur temps de travail en fonction des contraintes de cette procédure.

Par ailleurs, les représentants sociaux appellent à ce que soit possible de négocier un aménagement d'horaires pour les parents le jour de la rentrée scolaire. Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales ou ayant un ou des enfants handicapés.

Le don de jours de repos est autorisé entre salarié(e)s dès lors que le bénéficiaire est parent d'un enfant de moins de 26 ans gaerement madrae et nécessitant au sens de la loi une présence soutenue.

Les jours panovut fiare l'objet d'un don sont les suivants :
? cinquième semaine de congés payés ;
? jours de RTT ;
? jours de récupération.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit également être respectée dans le traitement des demandes de congés pour événements personnels.

Afin de permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle, les parties signataires déclarent que les salarié(e)s bénéficient conformément à l'article 6.5 du titre VI de la convention collective ECTSE d'un congé annuel forfaitaire de 3 à 5 jours ouvrés non rémunérés pour enfant malade. Ces droits ne doivent pas être l'objet d'aucune déduction dans leur attribution.

Afin de favoriser leur retour dans l'entreprise suite à un congé maternité ou parental, les salariés qui le souhaitent peuvent être informés par leur employeur de l'activité de l'entreprise durant leur absence.

Aussi, l'entreprise vise à ce que les membres de comité d'entreprise utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salariés qui le souhaitent dans leur congé, en particulier par exemple :
? l'accès à l'intranet depuis leur domicile ;
? la communication sur les événements importants de l'entreprise ;
? l'envoi du journal interne s'il en existe un ;
? la participation à des événements internes à l'entreprise.

Par la suite, les entreprises se doivent d'agir dans les meilleurs délais en ce qui concerne le choix des salariées d'être ou non informées.

Les entreprises sont invitées à consulter et à discuter auprès de leurs salariés concernés les guides sur la parentalité comme par exemple le Guide de la parentalité de l'ORSE, ou d'autres guides téléchargeables gratuitement sur des sites de confiance (site Ameli, etc.).

Les entreprises sont invitées à participer comme elles le souhaitent à la répartition des congés parentaux par genre et le partage des congés entre pères et de mères ayant pris un congé parental (voir annexe 2).

Titre III Veiller à l'égalité salariale et corriger les écarts de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les entreprises rappellent l'obligation d'égalité de traitement de vue de la rémunération, et la nécessité de supprimer les écarts de rémunération.

Article 3.1 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un travail de même nature de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduction des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

« au vu de la loi : l'article L. 2241-9 du code du travail rappelle que « les négociations annuelles et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »(2) ;

« au vu de l'article L. 2242-7 du code du travail rappelle que « la négociation sur les salaires est destinée à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »(3).

l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, visé également à définir et à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. » Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail, fixé à l'article L. 3121-2 du code du travail, doit être garanti notamment sur la base d'un indicateur chiffré et anonymisé mesurant les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes(3).

En vue de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 2242-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un tableau sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et indique les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ses constatations, la branche élaborera des recommandations afin de réduire les différences de traitement entre les femmes et les hommes et initiera une négociation annuelle sur le sujet à partir de la date d'extension du présent accord publié au Journal officiel.

Le rapport de branche 2018 constate :
? pour le champ SV : « Le salaire moyen brut annuel d'une salariée permanente équivalent temps plein sur l'année est inférieur à celui d'un salarié permanent (41 020 ? pour un homme et 34 327 ? pour une femme) » ;
? pour le champ AV : « le revenu annuel moyen d'une salariée permanente équivalent temps plein est inférieur à celui d'un salarié permanent (46 191 ? pour un homme et 39 968 ? pour une femme) ».

2 indicateurs issus du rapport de branche sont suivis (voir annexe 1).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des principes définis aux articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que l'article L. 2241-9 du code du travail aueuq il fiat référence soit étendue comme étant l'article L. 2241-17 dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renfermement de la négociation collective.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve que l'article L. 2242-7 du code du travail aueuq il fiat référence soit étendue comme étant le dernier alinéa de l'article L. 2242-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3.2 - Égalité de traitement des contrats de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les parties s'engagent à établir une réelle égalité de traitement des temps partiel et temps plein, des CDD et CDI, notamment en matière d'augmentation, de primes, de promotion, de droits, etc.

Par ailleurs, les parties s'engagent à garantir que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-évaluation de mesures salariales individuelles.

Les entreprises sont invitées à utiliser comme elles le souhaitent le taux de salariés ayant été augmentés, par genre, type de contrat et durée du contrat (voir annexe 2).

Article 3.3 - Réduction des écarts de salaire
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Afin de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise définissant des garanties au moins aussi favorables que celles prévues par la loi, les entreprises s'engagent à ce que, au retour de la salariée partie en congé maternité, son salaire doit être majoré des augmentations générales perçues par tous les salariés pendant la durée de ce congé, ainsi que de la part des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de la même catégorie

professionnelle, ou à défaut de la moyenne des atotngemanuts iidlunevelds dnas l'entreprise.

Article 3.4 - Meilleure représentation des femmes *En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Afin de pmrttreee une mlrelieue représentation des femmes, la bhcrane et les etprnrisees du cmahp ecurneagont la mixité vorie la parité dnas les oagres de gouvernance.

Les etirsreepns uoitirseintl comme ieadnitcur prrpoe le pugarntecoe de fmmees au sien des oerangs de grounneacve (conseil d'administration, comité directeur, iactsenss représentatives du personnel, etc.) (voir aennxe 2).

Titre IV Garantir un accès égal aux dispositifs de formation professionnelle

Article 4.1 - Accès à la formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Les snategairis repllapnet la nécessité de ne pas farie de dtriminiacisn dnas les décisions de formation, et que l'accès à la fortoiamn diot être égalitaire, que le ou la salariée eecrxe son activité à tmeps clpemt ou à tmeps partiel. Une atonettin particulière diot être portée à l'amélioration de la mixité dnas toutes les filières et à tuos les naeuivx de responsabilité.

Les prtaiés sgaaiitrnes s'engagent à vlleier à ce que les fioamtonrs cntuenois de la bcnhare intègrent l'objectif de parité. Cet ojeitbcf puet être approché par l'accès égalitaire ertne les fmemes et les hemoms et par la msie en plcae de fartoionms spécifiques preamttnet d'améliorer les saiuotints de déséquilibre constatées dnas la profession.

Les snaegrtaiis rnlappelt que :

? le congé de maternité ou d'adoption ne diot pas cnudoire à un gel des dirots du (de la) salarié(e) en matière de fotomrain ;
? la période de ssesnuoipn du cotrant de taviarl au trite d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé de présence paelanrte ou de suioten faalimil ou puor un congé parnaetl d'éducation est intégralement prise en cmopte puor le cuacll des doirts à la fmrtooaïn ;
? les salarié(e)s qui rnrennepet une activité au tmree d'un congé panaetrl d'éducation ou d'un tivaral à tmeps prtial puor élever un eafntt bénéficient de plein dorit d'un bilan de compétences (dès lros qu'ils jsftiuiet de 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise à la nanciasie de l'enfant ou à l'arrivée au feyor de l'enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient porneeriaimitrt d'un droit à une aocin de fomaitorn professionnelle, nemamotnt en cas de cneehmagnt de techuignes ou de méthodes de travail.

1 idinetuacr demandé à l'AFDAS srea sivui (voir annxee 1).

Article 4.2 - Vie personnelle et évolution de carrière *En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Les salarié(e)s absent(e)s puor eecrxe luer parentalité dnas le cdare d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé pnraeatl (à tmeps cemoplt ou à temps partiel) pueenvt bénéficier d'un etneeritn aevc le (la) chef d'entreprise ou son (sa) représentant(e), en aomnt du congé plus à l'issue de celui-ci. Au crous de cet eeettrinn diot être abordée la qsuoetin de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Article - Titre V Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les piatres sariangties civennonent de se réunir auemelenlnt puor étudier les idierutnacs iuss du rpoaprt de bcnhare et peospr des itadeurnis supplémentaires s'ils l'estiment nécessaire.

Cette réunion diot se dérouler entre la rsemie du raopprt de bnhcare et la réunion de la négociation aelnulle oargobltiie de la branche.

Titre VI Autres dispositions

Article 6.1 - Champ d'application et durée *En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Le chmap d'application du présent aorccd est cluei des eetrernsips de la bhnrcae des ETSC. Il est ccolnu puor une durée indéterminée, snhacat qu'il purora être mis à juor à l'occasion de la négociation taeilrnnne de bacnhre sur l'égalité pielofsonlnsree etre les fmemes et les hommes. Sa dénonciation éventuelle est régie par les textes du cdoe du travail.

Article 6.2 - Dépôt *En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Le présent aorccd srea déposé en duex elemiarepxs (une vsieron sur sprpot ppeiar signée des pretais et une vesorin sur supprot numérique) auprès des sceervis cnratuex du ministère du travail, dnas les coditonins prévues aux aiclrtes L. 2261-6 et D. 2231-2 et stvnuais du cdoe du travail.

En outre, un eilmexrpaé srea établi puor cuhqaé pratie sagitnrae et srea notifié à chqaue oasritnaiogn salidncye représentative non signataire.

Article 6.3 - Révision de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

La danmdee de révision émanant siot des employeurs, siot de l'une des otgnaranoioiss syincldaes signataires, diot être notifiée à cghaue pirate sgratiinae accompagnée d'un porjet de rédaction nouellve du ou des aliretcs sumios à révision. (1)

Le présent aorccd ne pourra, en tuot état de cause, fiare l'objet d'une ddmeneae de révision anavt l'expiration d'une période d'application de 12 mios à cotempr de sa dtae d'entrée en vigueur.

Les dopiisitosns du présent alcrtie ne pevneut fraie otbslcae à l'ouverture de dinisosucss puor la msie en hnrmaioe au présent aorccd aevc totue nleuvloe pisrtcepoin légale ou réglementaire, par la négociation et la sgaiurnte d'un avenant.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeset des dnitosoisips de l'article L. 2261-7 du cdoe du tariavl et de l'application des dotopiissns des aritcles L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la iunrdrcpseue de la Cuor de ciaosstn (Cass. soc., 17 smrbteepe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juliet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6.4 - Extension et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 mars 2020*

Il est cnoevnu que les siaegrtaiis ddenenamnt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

Les saenaigrtis cnioevnntt expressément que le présent aorccd srea aplalcibpe à cempotr du 1er juor du mios svniuat la pulobtiican de l'arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Annexe 1

Liste des itdcieaurns isuss du rprpaot de branche

2 ientdicarus :
 ? création et rruutpe des CDI par gerne et catégorie plsonrsiefnleoe ;
 ? création et rurutpe des CDD par grnee et catégorie professionnelle.

Annexe 2

Suggestions d'indicateurs pprooes aux entreprises

Article 1.2. ? Répartition par filière

2 irdnutceias :
 ? répartition des salariés petrnmans par filière administrative/technique et par grene ;
 ? répartition des salarié(e)s ientritntmtes par genre.

Article 1.3. ? Répartition par neivau hiérarchique

3 idcernuatis :
 ? norme de ftooarins siveuis par les mbemres des RH sur la thématique de l'égalité plsesifolnneore ;
 ? nborme de réunions de sieaslistbnoiin réalisées ;
 ? nbomre de prenoness présentes lros de ces réunions.

Article 1.3. ? Répartition par neivau hiérarchique

4 idcaneritus :
 ? tuax de cdare par gnere ;
 ? répartition par gerne des pesots de cdreas ;
 ? slaaire myoen burt anenul par genre, catégorie et filière administrative/technique ;
 ? vulmoe de salariés passés du sautt de non carde au statut de cdrae par genre.

Article 1.4. ? Répartition par tpye de cotnrat et durée du travail

1 itniaduecr :
 ? nbmroe et gnere des salarié(e)s aanyt demandé à renevir à tpems plein.

Article 1.4. ? Répartition par tpye de conatrt et durée du travail

2 iuecatdnris :
 ? répartition par grene des ctrtoans à tpms pterial ;
 ? répartition par gerne des CDI et CDD.

Article 2.1. ? Oniarastoign du travail

2 ierintcduas :
 ? pcnauregtoe de réunions se tnearmnit avant 17 hreus ;
 ? pcnerouagte de dmnadees de télétravail acceptées.

Article 1.5. ? Rroiotevsaain des eplmois tiroaelmnedlenint occupés par des femmes

3 inreucaitds :
 ? saaiersl bturs menoys des finoocnts aedviiinmtrass (permanents) ;
 ? saaiersl btrus moeys des fnoicotns tcuinquees (permanents) ;
 ? saerlais btrus meyons des intermittents.

Article 2.2.2. ? Paternité

1 iuceidntar :
 ? pcougterane de pères aynat pirs l'intégralité de luer congé paternité.

Article 3.1. ? Égalité salariale

2 inedcrtiuas :
 ? slairae burt myeon aunnel en ETP par genre, ancienneté, catégorie et filière administrative/technique ;
 ? nbmroe myoen d'années d'ancienneté par genre.

Article 2.2.3. ? Parentalité

2 iieantucrds :
 ? répartition des congés pnaauterx par gnree ;
 ? puoagctnre de pères et de mères pnearnt un congé parental.

Article 4.1. ? Accès à la fntroiaon professionnelle

1 itduiancer demandé à l'AFDAS :
 ? répartition des salariés par dossiipitif de fntroiaon et par genre.

Article 3.2. ? Égalité de tiraenmtet des cnoatrts de travail

1 itacudiner :
 ? tuax de salariés ayant été augmentés, par genre, tpye de cnrtat et durée du travail.

Article 3.4. ? Meeullire représentation des femmes

1 icientdaur :
 ? pcngotuaere de fmmees dnas les ogenras de dirctoein et prami les représentants du personnel.

Avenant du 24 juillet 2018 portant révision de l'accord collectif du 31 juillet 2008 relatif au régime de prévoyance

Article 1.2

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

À l'article 3 de l'accord clcteilof du 31 jieuillt 2008 insttauint des gaanretis ceietllvocs et olaiogtiebrs décès, incapacité, invalidité mutualisées :

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CFTC ; F3C CFDT,

1. Il est inséré un nuveol arclite 3.5 intitulé « Obsèques » et rédigé cmmoe siut :

« Acitlre 3.5
Obsèques

Il est versé une indemnité en cas de décès :
 ? du salarié ;
 ? du coojnint ou pararnteie lié par un pcate cvuil de solidarité, ou concubin, du salarié ;
 ? d'un eafnnt à crgahe du salarié.

Article 1er - Révision de l'accord collectif du 31 juillet 2008 dans sa rédaction issue de ses avenants successifs
 En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Article 1.1 - Amélioration du niveau des garanties « Incapacité » et « Invalidité »

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Le cetnonu des aicertls 3.3.1 et 3.4 de l'accord cilltoecf du 31 jlluiet 2008, rnmieseveectpt intitulés « Incapacité trraopieme de tairavl » et « Invalidité-incapacité ptnemanere ttlaoe ou preliltae », est modifié de tlele srtoe que les 5 oceccerurns d'un tuax de « 75 % » y fauinrgt snot remplacées, à chquae fois, par la mtieonn d'un tuax de « 80 % ».

Le mntnoat de cttee indemnité est égal à 100 % du polfand meunesl de la sécurité sociale. Cttee indemnité est versée à la pesnonre s'étant acquittée des firas d'obsèques, sur présentation de la factrue des pompes funèbres ; elle est limitée aux frias réels en cas de décès d'un efnat de mions de 12 ans.

La qualité des penorsnes onrvuat droit à cttee ganratie s'apprécie au mnoemt du décès ».

2. Il est inséré un nuvoel ailrcte 3.6 intitulé « Rtene viagère eannft

handicapé » et rédigé comme suit :

« Atclire 3.6
Rente viagère eafnnt handicapé

Il est constitué au pfirot des bénéficiaires une rtnee viagère dnot le mtanot museenl est de 200 ?.

Les bénéficiaires de la présente gaitarne snot :

Le ou les enaftns handicapés du salarié, à la dtae du décès ou de l'invalidité ablsuoe et définitive alsbisilmae au décès du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adofptis et dnot l'état de haacndip est reconnu.

Pour jetiisfur du hcidnaap du ou des bénéficiaires, diot être oigoetelmbnriat jonit à la ddnmeae de liaaodtuqin des prestations, suos epoevplne cachetée destinée au médecin-conseil de l'Institution, un cirfcaeitt médical attestant, à la dtae du décès ou de l'invalidité abuolse et définitive ailabmssle au décès du salarié, de l'état de hadaincp du bénéficiaire potentiel, laniitmt son activité ou rteiernsnagt sa patipraiciton à la vie en société, sbiue dnas son enivnenenomrt en rasion d'une altération substantielle, dlraube ou définitive d'une ou de prsulieus fnoicotns physiques, sensorielles, mentales, cveiiingtos ou psychiques, d'un phyacdoialnp ou d'un tulbore de santé ilanivadnt ».

3. L'article 3.5 intitulé « Eucsixolns et ltmotiniais de gterainas » est déplacé et, désormais, renuméroté dnas un nouvel aclrtie 3.7.

4. S'agissant du peosrnel non cadre, la prat de citaositn rtivleae à la granatie incapacité termaorpie est intégralement supportée par le salarié, snas que la cottasiion glboale à sa charge ne pssuie excéder 50 % de la citsiaootn totale, tuos resquis confondus. Ctete précision est ajoutée à l'article 2.3. ? Répartition des cotisations.

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Le présent annvaet srea présenté à l'extension ministérielle aifn d'être rdneu ooabppsle à l'ensemble des etisrreneps rvleeant de la branche.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Le présent avneant est cnolcu puor une durée indéterminée et

Accord du 4 décembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM ; ASPEC PRO,
Syndicats signataires	FNSAC CGT ; FC CTFC ; F3C CFDT,

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les pneatriears suioacx de duex becnhars ont décidé de repeugror celles-ci en un suel chmap pnseoirfosenl et conventionnel.

Ainsi les dtoisinoips de la coinoventn cctiloleve ICDC 2519 (y cripmos ses annexes, aetnvans et accords) snot annexées à la ctniovonon cilolvctee nantaiole des eerietsnprs teciqhenus au sriceve de la création et de l'événement (IDCC 2717).

La ctvnoeinon uuqnie aisni créée garde la dénomination de « Cenioovtnn cllvtoiee des esneirretps tieqhnuecs au sicrvee de la création et de l'événement ».

etrne en veugiur le 1er juor du mios civil qui siut la dtae de plcuitoabn au Joarunl oeciffl de son arrêté d'extension.

À cmotepr de cette date, les atrilecs 2 et 3 de l'accord du 31 jueilitt 2008, dnas sa rédaction iusse de ses avtnaens successifs, sreont dnoc modifiés cmome exposé ci-dessus. Les aeruts dsinpiisotos de l'accord coelctilf du 31 jueilitt 2008 et de ses aanetnvs sssiccfes denuemert inchangées.

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Le présent aeanvnt srea déposé auprès de l'administration conformément aux donsiitosisps légales et réglementaires en vigueur.

En outre, soeln les modalités et ctonioinds prévues par les dnsoitoisps des aerctlis L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du cdoe du travail, les prteais au présent avnnaet pronruot cvieonnr que celui-ci ne srea rnedu puilbc que partiellement.

En outre, un elxipamree srea établi puor cqaue partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2019

Depuis la cosilnuocn de l'accord ceiocltlf du 31 jleliut 2008 iustaitnnt des geratians coivtleeccls et ooeilitargbs décès, incapacité, invalidité mutualisées, et de ses atveans successifs, les pitenraares siaoux de la branche des espreitners tencuhqies au srceive de la création et de l'événement se snot réunis dnas le crdae du comité de suivi, conformément à l'article 7 de l'accord du 31 juelilt 2008 précité, aifn d'étudier les cmptoes de résultats du régime de prévoyance puor l'année 2017 et les possibilités d'évolution du dtispoiisf puor l'avenir.

À la situe de cttee réunion, il a été décidé :

- ? d'améliorer le naievu des gaartnies en matière d'invalidité et d'incapacité trpaiemore de trviaal ;
- ? d'instituer de nvelloeus gntreaais « Obsèques » et « Rnete viagère enafnt handicapé ».

Pour ce faire, les pareits ont décidé de midiofer les termes de l'accord du 31 jueilitt 2008 dnas sa rédaction isuse de ses anenavts successifs.

La cnonivtoen des propriétaires eatpinxltos de cahtiuapex n'existe puls en tnat que cnteioonvn mias dnveiet une anenxe de la cineonovtn ICDC 2717, à cpotmer du prieemr juor du mios siunavt la dtae de ptaocbiuiln de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les ptaires seitaianrgs ciennonenvt que dunart la période de transition, les doisstnopiis de la ceinntovon cllcvoeite ICDC 2717 snot et soernt abppaeiclls seenlmuet aux salariés dnot l'entreprise a une activité eatrnt dnas le chmap d'application de celle-ci, ce qui est netnmaomt le cas des dsniioipstos riavevts au rrecuos au CDD d'usage.

Les dtnisiisopos de la coetvonnin cictolelve ICDC 2519 ne sonret quant à elels oeolapspbs qu'aux salariés dnot l'activité de l'entreprise se trouve cisrpome dnas le chmap cteennvinool tel qu'il était défini ialtneniemt par ctete convention.

Article 3 - Méthode

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Contenu

Les pteairs siaaintergs coinnveennt d'analyser les dnoipistis des duex cneiovtos cevcoelilts précitées aifn de déterminer les diiniosptoss cmnuomes paovunt être fusionnées dnas un sloce

commun à l'occasion de la nouvelle rédaction de la convention collective ICDC 2717.

Figureront dans une annexe dédiée à la convention collective les dispositions spécifiques à l'activité d'exploitation de chapiteaux.

Délai

Les dispositions transitoires ci-dessous de perspective de la nouvelle rédaction de la convention collective ont un délai ne pouvant excéder 30 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve, dans l'hypothèse où le délai de conclusion de la convention collective prévue par le présent accord ne peut être respecté, du respect de l'article L. 2261-33 du code du travail en attendant que les dispositions de la convention collective de la branche de restauration s'appliquent au terme du délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des chapiteaux à défaut d'accord conclu dans ce délai, dès lors qu'elles régissent des situations équivalentes dans le champ de la convention collective de la branche rattachée. (Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Il est prévu en vigueur et prendra fin avec la signature d'un accord conclu à la nouvelle rédaction de la convention collective ICDC 2717.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Avenant n° 15 du 20 décembre 2018 portant révision de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; FC CTFC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2018

Entrée en vigueur et durée du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Extension

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu obligatoire à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des organisations, la demande de révision devant être notifiée aux autres parties signataires accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révisions.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Conclu dans le cadre de la restructuration des branches pluri-sectorielles engagée par les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016, le présent accord a pour objectif de définir les rapports entre les entreprises et les salariés à la suite de la fusion des branches des entreprises théniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) et des propriétaires indépendants de l'industrie (IDCC 2519).

Le respect de ces deux branches pluri-sectorielles est redonné par l'annexion des dispositions de la convention collective ICDC 2519 (y compris ses annexes, avenants et accords) à la convention collective ICDC 2717.

Conscients des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuse d'en faciliter les effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties s'engagent à s'engager sur une méthode de négociations et un délai pour faciliter l'ajout de la fusion des dispositions communes des deux conventions collectives avant la fin de la période de transition.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2018

Conformément à l'article X de la convention collective nationale des entreprises de la branche de la création et de l'événement (IDCC 2717) et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties s'engagent à s'engager en conformité de l'article L. 2253-1 à 3 du code du travail tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le titre Ier du présent avenant vise à intégrer les blocs de compétences de la branche dans la convention collective et à préciser l'articulation des dispositions des accords de branche et d'entreprises.

À cet égard, la branche se fixe comme objectif la mise en place d'un accord de méthode comprenant un cadre de négociation des thèmes relatifs à discuter.

Le titre II du présent avenant vise à réviser certaines dispositions de la convention collective dans sa rédaction telle qu'issue de ses années successives.

En conséquence, les parties signataires ont décidé de ce qui suit :

Article - Titre Ier Ajout des blocs de compétences de la branche dans la convention collective

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2018

Est rajouté dnas le préambule du trite III de la ctnovnioen civioltelce intitulé « Dlugioae siocal » le txtee svanuit :

« Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, la bacnhre définit les cntoidnois d'emploi et de tvarial des salariés. Elle diot en ptultracrier définir les gairtaens qui luer snot aallpcbepis dnas les matières snvuetais (bloc 1) :

1. Les sarielas mmiina hiérarchiques ;
2. Les cisfanoailstcs ;
3. La mattuosaulin des fndos de fneconiament du psariatimre ;
4. La mitsliaaoutun des fodns de la foormtain polslfrsionene ;
5. Les giaratnes cicoevltles complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, namteomnt la définition des hereus supplémentaires et des naveux de mioanojarts afférents, l'amplitude et la durée du travail, la définition du taivral de nuit, du dmhacnie et des jurus fériés ;
6. Les msueres rtaivees à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hieorars énoncées aux atliecrs L. 3121-14, L. 3122-16, au peimrer alinéa de l'article L. 3123-19 et aux artues aetlrcis L. 3123-21 et L. 3123-22 du cdoe du tiraval ;
7. Les muesres rleeaivts aux cntortas de tavaril à durée déterminés et aux coantrts de taravil tpaoeimrre énoncées aux airelcts L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent cdoe ;
8. Les meesrus reaveltis au cntraot à durée indéterminée de ciahtrner énoncées aux altcries L. 1223-8 du présent cdoe ;
9. L'égalité pnnrlesesofolie etnre les fmmees et les hmemos ;
10. Les cioddnnts et les durées de reeveomllenu de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du trviaal ;
11. Les modalités selon lelueleqss la puustorie des cattnors de tvaiaarl est organisée enrte duex eseeitnrtps lusoqre les cnoniidots d'application de l'article L. 1224-1 ne snot pas réunies.

Dans les 11 matières énumérées ci-dessus, les aocrdcs d'entreprises cculennot antérieurement ou postérieurement ne puneevt aeptorr des stuitpinlaos différentes de cleles de la branche, à mnios d'assurer aux salariés des gariaents au monis équivalentes.

Conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, la bcrhane puet également définir les greaniats aapcbleipls aux salariés dnas les matières snieauvts (bloc 2) :

1. La prévention des efefrts de l'exposition aux fetracus de resuqis penernssfoiols énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2. L'insertion perlfnslnoisoe et le mtianein dnas l'emploi des tavalurlires handicapés ;
3. L'effectif à ptarir deuuql les délégués sydiucanx pevuent être désignés, luer nomrbe et la volrioaastin de luer pcoarus sniycacl ;
4. Les pierms puor tvaurax daneeuqrx ou insalubres.

Dans les 4 matières énumérées ci-dessus, les arcdocs d'entreprises cecnnulot postérieurement ne pnuevet areptor des sttianpoulis différentes de cleels de la branche, à mions d'assurer aux salariés des grntaeais au minos équivalentes.

Tous les auerts thèmes, considérés cmome un troisième bloc, relèvent des arcdocs d'entreprise seuls, lqeseluels etsnrreipes peuvent négocier lenbimert suos réserve du repcset des dpsisinoiots légaes.

Accord du 8 février 2019 relatif au regroupement des branches

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM ; SYNAM,
Syndicats signataires	FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FC CTFC ; F3C CFTD,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les ptaraieners socuiax des duex bnhcars (IDCC n° 2717 et

Article - Titre II Mise à jour de la convention collective

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2018

1° Indemnité de licenciement

Dans l'article 4.1.3 intitulé « Rupture du crtanot de tairval à durée indéterminée », la ciitonodn d'ancienneté puor bénéficier de l'indemnité de licenciement, apaavurant de 2 ans, est abaissée à 8 mois, conformément à l'article L. 1234-9 du cdoe du travail.

2° Événements familiaux

Il est rajouté à l'article 6.4 du ttrie VI de la cieonvnotn collective, dnas le tlaabeu des congés puor événements familiaux, le droit à 2 jurus de congés puor l'annonce de la seuunvre d'un hnidcaap cezh un enfant, conformément à l'article L. 3142-1 du cdoe du travail.

3° Don de jurus de repos

Il est inséré dnas le titre VI de la cionvneotn ctelvycioe retailf aux congés et aenscbe un atrlice 6.6 intitulé « Don de jurus de roeps » et rédigé cmome siut :

« 6.6. Don de jurus de repos

Conformément à l'article L. 3142-25-1 du cdoe du travail, tuot salarié peut, sur sa ddaneme et en acocrd aevc son employeur, reneconr amnynmoeet et snas cirttearpnoe à tuot ou pirtae de ses jurus de ropes non pirs (congés payés, RTT, juors de récupération, etc.), qu'ils aniet été ou non affectés sur un cmtpoe épargne-temps, au bénéfice d'un arute salarié de l'entreprise considéré cmome un « phroce aaindt » ou asasmnut la crahge d'un ennfat gemneavrt malade.

Cependant, s'agissant de jours de congés payés annuels, le salarié ne proua reenocr qu'à ses jours de congés au-delà du 24e juor ouvrable.

Est considéré « pcrohe anadit » un salarié qui vniet en adie à une penornse atneitte d'une ptree d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un hiadancp lrousqe cette pnsoerne est, puor ce salarié, l'une de cillees mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Est ici considéré comme gaenrmvet maalde un eannft âgé de minos de 20 ans et atnetit d'une maladie, d'un hinadcap ou vctiime d'un acdnecit d'une particulière gravité radnent islndbaseinps une présence suetoune et des sions cntnaarntigos (art. L. 1225-65-1).

Le salarié bénéficiant d'un ou de psueriuls jours cédés bénéficie du meatinin de sa rémunération pnenadt sa période d'absence. Cttee période d'absence est assimilée à une période de taavril effictef puor la détermination des dortis que le salarié teint de son ancienneté. Le salarié cvsoree le bénéfice de tuos les atagnevas qu'il aavit auqcis anavt le début de sa période d'absence. »

ICDC n° 2397) ont décidé de reugporer celles-ci en un suel camhp psoeeninsrfol et conventionnel.

La coetionvnn des mqenniauns altdeus et manniequns eafnnts de mions de 16 ans employés par les aeengcs de maenniuqns cuitnnoe à pourrde ses efefrts jusqu'à l'arrété d'extension de la nveolule cotvnonein coclevilte commune.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les pirates sngaiaters connenivent que danrut la période ttairrsione de négociation de la neovlule cnoeontvin ctelvycioe commune, les dssinoiops de la ceonvtionn coeitvlvce ICDC n° 2717 snot et srenot aceaiblpls smeeunlt aux salariés dnot l'entreprise a une activité eatnrt dnas le camhp d'application de celle-ci, ce qui est ntmanoemt le cas des doinssiopst reatelivs au rreuocs au CDD d'usage.

Les dispositions de la convention collective ICDC n° 2397 ne sonnent qu'à l'égard des salariés du champ conventionnel tel qu'il était défini initialement par cette convention, si ce n'est des agents de mannequins.

Article 3 - Méthode
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Contenu

Les parties signataires conviennent d'analyser les deux conventions collectives précitées afin de déterminer les dispositions communes pouvant être fusionnées dans un texte commun à l'occasion de la rédaction d'une nouvelle convention collective commune.

Figureront alors dans des annexes à la convention unanime les dispositions spécifiques à chaque secteur d'activité de la branche.

Délai

Les parties conviennent de poursuivre cette rédaction d'une nouvelle convention collective dans un délai ne pouvant excéder 30 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

(1) Article étendu sous réserve, dans l'hypothèse où le délai de conclusion de la convention collective prévue par le présent accord n'aurait pas été respecté, du respect de l'article L. 2261-33 du code du travail en application duquel les dispositions de la convention collective de la branche de référence s'appliquent au terme du délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fixation des conditions de travail à défaut d'accord conclu dans ce délai, dès lors qu'elles régissent des situations équivalentes dans le champ de la convention collective de la branche rattachée. (Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent accord entre en vigueur et prendra ses effets le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Accord du 12 juin 2019 relatif à l'épargne salariale pour les entreprises de la branche ETSCE

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Conformément à l'article 155, V de la loi relative à la coopération des entreprises des secteurs d'activité « Pctae », du 22 mai 2019 (Journal officiel du 23 mai), les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre en place des mécanismes d'épargne salariale auxquels les entreprises peuvent opter pour promouvoir ainsi l'épargne salariale au sein de la branche, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Chaque entreprise pourra opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux.

En aucun cas, une entreprise ne pourra être considérée de manière

Il s'agit en vigueur et prendra fin avec la signature de la nouvelle convention collective commune.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des organisations, la demande de révision devant être notifiée aux autres partenaires accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révisions.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par les lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016, et par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative à la mise en œuvre de la négociation collective, les branches professionnelles de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC n° 2717) et de la branche des entreprises alutés et munitions et leurs filiales (IDCC n° 2397) ont pris l'initiative de constituer une nouvelle entreprise commune.

Les partenaires sociaux ont convenu de ces deux entreprises communales pour parvenir à une branche unifiée dans le respect de leurs particularités.

Conscientes des conséquences inhérentes à un tel rapprochement, désireuses d'en faciliter les effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la réussite de ces entreprises professionnelles, les parties s'engagent sur une méthode de négociations et un délai pour faire aboutir ce processus dans les meilleurs délais et de manière maîtrisée.

en plus l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou investissement (PEI). Dès lors, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, qui souhaite adhérer au dispositif de participation proposé ci-après (titre II), devra également adhérer au PEI proposé ci-après (titre IV) à défaut de disposer d'un PEE propre.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur au titre d'un dispositif d'épargne salariale ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Titre Ier - Clauses communes

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

L'objet du présent accord est de définir les dispositions communes à chacun des dispositifs suivants :

1. La participation aux résultats de l'entreprise.
2. L'intéressement aux résultats ou aux bénéfices de

l'entreprise.

3. Le plan d'épargne iritespeerrntens (PEI).

4. Le plan d'épargne puor la rrettaie ctlioecfl irepteenrrtsneis (PERCOI).

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

2.1. Cas général

Les eenerstirps scutebsilpes d'adhérer à l'accord de poaipatrciiti et/ou à l'accord d'intéressement, et/ou au PEI et/ou au PORCEI snot les esepinrtres rnlvaeet du cahmp d'application de la cnevitonon clicletove ntaonlaie des eeeisrntprs techeuqins au sirceve de la création et de l'événement (ETSCE) du 21 février 2008.

2.2. Eeneirprsts de minos de 50 salariés

Sont namntemot concernées les eenrriptss de mnois de 50 salariés alexlueuqs l'ensemble des dnoiiissoitps du présent acrcod a vaoticon à s'appliquer.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Sous réserve des doniisioipsts spécifiques à cuchan des dispositifs, les salariés (permanents et intermittents) des eietrrspens de la bcarnhe jiuaitnsft d'une ancienneté d'au mnios 3 mios dnas l'entreprise concernée penevut bénéficier du ou des diifssiotsps axueqlus luer eopeluymr a opté. (1)

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cotmpe tuos les ctortnas de tarvail exécutés au corus de la période de calucl et des 12 mios qui la précèdent.

Les périodes de sepuonssin du coantrt de travail, puor qelueque moitf que ce soit, ne pevuent être déduites du cluacel de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un siatarige à l'issue d'un sgtae dnas l'entreprise de puls de 2 mios au snes de l'article L. 124-6 du cdoe de l'éducation, la durée de ce deiren est prise en cmotpe puor l'ouverture et le caclul des dirtos liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du cdoe du travail).

*(1) Le 1er alinéa de l'article 3 du tirte 1 est étendu suos réserve d'une adtpaotain de l'ancienneté exigée puor les imttnnetteirs dnas le reecsp des aticelrs L. 3312-1, L. 3322-1 et L. 3332-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 4 - Principe de non-substitution au salaire
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Les peaitrs au présent acorcd etednnent senulgoir que les semoms distribuées aux bénéficiaires dnas le crdae du présent acorcd ne pevuent se sbttieusr à auucn des éléments de rémunération en veuguir dnas l'entreprise ou qui dneieevnt oiglaobirets en vteru de dtonipisioss légales ou de clueass contractuelles.

Toutefois, en cas de sipeusrspn totale ou ptarielle d'un élément de rémunération, cette règle de non-substitution ne puet avior puor effet de rrtteeme en cuase les exonérations prévues au trite des dipissoifts appliqués, dès lros qu'un délai de 12 mios s'est écoulé ertne le deienrr veesrnmnt de cet élément de rémunération et la dtae d'effet de cet accord.

Article 5 - Clause de sauvegarde
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Le présent aorcd a été cncolu au rraged des dionitpioiss légales et réglementaires en viugeur à la dtae de sa conclusion.

En cas de maoidfcoitn de ces dispositions, les règles d'ordre piblic s'appliqueront de pieln dirot à l'accord, snas que les

ptraeis aeint à renégocier, dnas les ciotndios qui sorent prévues par la loi.

Article 6 - Comité paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Un comité de siuvi des doitsifpsis de bharnce est institué au neaviu de la branche. Il a puor obejt d'assurer le siuvi qtauttanif et qtauiatlf du présent accord. Il est composé des mbeemrs de la cmsooisimn praairite nationale. Ces denirres snot assistés par Aiueds Courtage, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Le comité se réunira antaut que de bosein et au mions une fios par an. Il puet également se réunir à ttrie eeoxinnctep à la ddeanme de la majorité de ses membres.

Article 7 - Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Avant de stmoreute les différends aux tarbiuunx compétents, le cehf d'entreprise et son poesnrnl épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Article 8 - Révision
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Toute révision du présent aorcd frea l'objet d'un avenant.

Chaque ptarie puet demdeanr la révision de tuot ou ptiare de l'accord selon les modalités stviaeuns :

La dnadmee de révision est notifiée par son auteur aux pitares saritnaegis de l'accord, par letrte recommandée aevc aivs de réception, cnmtaroot l'indication des ditsonipisios dnnot la révision est demandée et les poritiopnoss de modification.

Dans le délai mimauxm de 3 mios à cpomter de la demndae de révision, des négociations denviot ineerintvr ernte les parties.

Les dipstoinis de l'accord dnnot la révision est demandée cintonot de pirourde lreus efftes jusqu'à l'entrée en viuguer de l'accord modifié.

L'avenant pnortat révision de tuot ou pitare de l'accord se sbttuuse de plein driot aux satiitopnlus de l'accord qu'il mifdoie dnas les cnointios prévues par la loi.

Article 9 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Le présent aorcd puorra être dénoncé par une, plusieurs, ou teuts les praties signataires.

La dénonciation s'effectue sleon les modalités visées aux alrecits L. 2261-9 et snvuitas du cdoe du tarvail et prnerda effet à l'issue d'un préavis de 3 mois.

Article 10 - Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Le présent aorcd est conlcu puor une durée indéterminée et enretra en vigueur à cpetmor du leeanidmn de sa signature.

À l'issue du délai d'opposition, le présent aorcd frea l'objet d'un dépôt, dnas les citnindoos prévues par les actelris L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, auprès des scvriees cuetnarx du minttise chargé du travail.

Le présent aorcd srea déposé auprès du censoil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord frea l'objet d'une dmdaene d'extension, par la praitre la puls diligente, dnas les coninotids fixées aux acilrtes L. 2261-24 et svtianus diudt code.

Titre II Accord de participation

Article 1er - Conditions d'application, option et participants En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes.

L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord s'effectue, pour les entreprises mentionnées à l'article L. 3323-6 du code du travail qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité social et économique au moins 1 jour avant son dépôt et dnoe leu à une nicaootiifn auprès de la DCEITRE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu du siège social de l'entreprise accompagnée du procès-verbal de la consultation précédemment évoquée.

Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

En sus des bénéficiaires visés à l'article 3 du titre Ier relatif aux communes, les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints de fait de la réserve spéciale de participation prévue par la réglementation en vigueur.(1)

Pour information, à ce jour, en vertu de l'article L. 3323-6 du code du travail, ces dirigeants et conjoints de fait ou associés peuvent bénéficier du régime de participation s'il est mis en place dans des entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un tel régime.(1)

En outre, en vertu de l'article L. 3324-2 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif annuel est compris entre 1 et 250 salariés, ces dirigeants et conjoints de fait ou associés peuvent bénéficier de la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale.(1)

*(1) Les 3 paragraphes alinéas de l'article 1 du titre 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-6 et L. 3324-2 modifiés du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 2 - Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée, après la clôture des comptes de chaque exercice, selon la formule légale suivante : $RSP = 1/2 (B + 5\% C) \times (S/VA)$

Dans laquelle :

RSP = réserve spéciale de participation.

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = charges sociales de l'entreprise.

S = masse salariale de l'entreprise.

VA = valeur ajoutée de l'entreprise.

Soit :

? B représente le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexes, 44 sexes A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208C du code général des impôts, diminué de l'impôt coepdnarrsot et le cas échéant augmenté du montant de la plus-value pour isiesnmetenvst prévue à l'article L. 3325-3 du code du travail ;

? C représente les capitaux propres canonelement le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Luer monnat est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;

? S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

? VA représente la valeur ajoutée déterminée en fonction du total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

1° Les charges de personnel.

2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires.

3° Les charges financières.

4° Les dotations de l'exercice aux amortissements.

5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles.

6° Le résultat brut avant impôts.

Article 3 - Répartition de la réserve spéciale de participation En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 3.1.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 1er, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3 décrite ci-dessous.

3.1. Modalités de répartition Option 1

La RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints de fait de la réserve spéciale de participation prévue par la réglementation en vigueur, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.(1)

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints de fait de la réserve spéciale de participation prévue par la réglementation en vigueur) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de la sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.(1)

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces montants sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.(2)

Option 2

La RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.(3)

Option 3

La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les cadres d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire de base élevé versé dans l'entreprise.(4)

Ce montant (pour les salariés ou les cadres d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de la sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.(4)

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.(5)

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.(6)

Option 4

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit à parts égales).

3.2. Répartition des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans

l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

3.3. Sont des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés forment l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes sont versées après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un salarié constate qu'il a des droits excédentaires sur son plafond individuel, il doit verser dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

(1) Les alinéas 3 et 4 de l'option 1 de l'article 3.1 du titre 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-6 et L. 3324-2 modifiés du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'option 1 de l'article 3.1 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(3) Le premier alinéa de l'option 2 de l'article 3.1 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(4) Les alinéas 3 et 4 de l'option 3 de l'article 3.1 du titre 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-6 et L. 3324-2 modifiés du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(5) L'alinéa 6 de l'option 3 de l'article 3.1 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(6) Le premier alinéa de l'option 3 de l'article 3.1 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 4 - Modalités de versement de la participation En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

4.1. Cas de l'affectation

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit par écrit les modalités de répartition :

- La somme qui lui est attribuée au titre de la participation.
- Le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation.
- Le délai dans lequel il peut formuler sa demande.
- L'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le salarié est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cas échéant de la présente façon.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CDRS et de tout autre prélèvement qui devient obligatoire, à :
? un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou irrévocables (PEI) ;
ou
? un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO), ou irrévocables (PERCOI).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être

réalisé au puls trad le dineerr juor du cinquième mios de l'exercice suivant la clôture de cleui au trite duquel la paioipairttn est attribuée.

Passé ce délai, les epsrienters complètent le vneresemnt prévu au preemir alinéa par un intérêt de rretad égal à 1,33 fios les tuax mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 sptbrmeee 1947 ptnarot satutt de la coopération. Les intérêts snot versés en même tmpes que le piriancpl et employés dnas les mêmes conditions.

4.2. Afctofaeitn par défaut

Lorsque le bénéficiaire ne dendame pas le vnsemeret en tuot ou pritae des somems qui lui snot attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les afcefter dnas l'un des plnas visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de paiorocitaptn est otgbiioarlnemet affectée :

? puor moitié, dnas le paln d'épargne puor la reitatre coeciltf (ou dnas le PERCOI), sleon une atiaollocn de l'épargne pttmreeant de réduire peringsovesrmet les rseiuqs fnarincés des pcmaeentls (« gstoein pilotée » par défaut), en veigur dnas l'entreprise s'il en esixte un ;

? et puor moitié dnas le paln d'épargne d'entreprise (ou paln d'épargne iipsrrrneetens ou paln d'épargne groupe) sur le fndos présentant le piofrl d'investissement le mions risqué, en vugeiur dnas l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en palce un PECRO ou un PERCOI, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de papotairictrn est affectée dnas le paln d'épargne d'entreprise ou le paln d'épargne istreirneerptes sur le fonds présentant le poifr l d'investissement le moins risqué, en veigur dnas l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à pyear deieretcmnt aux salariés les smeoms luer reennavt au titre de la participation, loruqse celles-ci n'excèdent pas un matnnot fixé par un arrêté ministériel.

À la dtae de la sautinrge des présentes, ce mantnot a été fixé à 80 ? par l'arrêté du 10 ocotbre 2001 du msitirne de l'économie, des fanencis et de l'industrie et du mnrstiee de l'emploi et de la solidarité (publié au Joruanl offeicld du 18 ocotbre 2001).

Article 5 - Indisponibilité des droits à participation En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

5.1. Durée de l'indisponibilité

Les smomes affectées à un PEE ou PEI et/ ou à un PRECO ou PORCEI snot bloquées, à ctoempr du pmieerr juor du 6e mios sivant l'exercice au trite duquel les dotirs snot calculés, puor la durée pprre à cauhq tpye de plan, c'est-à-dire :

? durnat 5 ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
? jusqu'à la dtae du départ en rriatte de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PCREO ou PERCOI.

5.2. Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté puor la disponibilité immédiate et que les smomes ont été isitrics sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de luidieqr ses dotirs avnat l'expiration du délai de 5 ans dnas les cas saunivts :

1. *La margiae ou la cniscoluon d'un ptae ciivl de solidarité par l'intéressé.*(1)

2. *La nnacsaise ou l'arrivée au feoyr d'un eafnnt en vue de son adoption, dès lros que le feoyr coptme déjà au mnois duex etannfs à sa charge.*(1)

3. *Le divorce, la séparation ou la dissootulin d'un pcate ciivl de solidarité lorsqu'ils snot astsrios d'une cevotoninn ou d'un junemegt prévquint la résidence hbuialte unuiq ou partagée d'au mions un ennaft au diiclome de l'intéressé.*(1)

4. *L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cinoojnt ou de son prtrianaee lié par un ptae cvivil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité siaocle ou est runnecoe par décision de la comiosismn des dotirs et de l'autonomie des poresenns handicapées, à coldniotn que le tuax d'incapacité aigéinte au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce auucne activité professionnelle.*(1)

5. *Le décès de l'intéressé, de son cnioonjt ou de son pniretaare lié par un ptae cvivil de solidarité.*(1)

6. *La ruprute du catnort de travail, la ctaessoin de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mnadat social, la petre du sttaut de conijnot cbalaeoruotlr ou de coionnjt associé.*(1)

7. *L'affectation des smmeos épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son coonijnt ou son petraainre lié par un ptae ciivl de solidarité, d'une eetnpisrre industrielle, commerciale, aaansrlite ou agricole, snot à trite individuel, snot suos la fomre d'une société, à cndiotoin d'en ecxrer efivneetcmeft le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre pfrssoieon non salariée ou à l'acquisition de prtas saoielcs d'une société coopérative de production.*(1)

8. *L'affectation des somems épargnées à l'acquisition ou aanegeandsirt de la résidence pprncilaie enoarmptt création de sufrace hliatbbae nvuoiele telle que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ctrcsioitnon et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pierms de cuonrrtise ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la reisme en état de la résidence prnaplicie endommagée à la stuie d'une crahsatopte nrealltue rrancoeue par arrêté ministériel.*(1)

9. *La sauiotn de srnenumeteedt de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dmendae adressée à l'organisme gnnitoseriae des fndos ou à l'employeur, snot par le président de la cisioomsmn de serenmdneett des particuliers, snot par le jgue lruqse le déblocage des dtiros paraît nécessaire à l'apurement du pssiaf de l'intéressé.*(1)

La ddmaene de ldiqatouiin anticipée diot être présentée par le bénéficiaire dnas un délai de 6 mios à cmetpor de la sarvnuence du fiat générateur. Toutefois, dnas les cas de rprure du coarntt de travail, décès, invalidité et surendettement, la dndmeae du bénéficiaire puet iievetnrrn à tuot moment. En cas de décès de l'intéressé, il aptieprant à ses atnyas dorit de dmdneear la liqidtiaoun de ses dritos qui snot immédiatement exigibles.(2)

Lorsque les soemms ont été istnercis sur un PCREO ou un PERCOI, luer délivrance ne puet inernivter epeetnxmnlnoicet avant luer départ en riterate que dnas les cas stauvns :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cjoonnt ou de son paanritere lié par un ptae ciivl de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de sécurité sociale, ou est ruoecne par décision de la commoiissn des dirts et de l'autonomie des pnenorses handicapées prévue à l'article L. 241-5 du cdoe de l'action saioice et des flmlaies à ctiindoon que le tuax d'incapacité agtiente au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce auucne activité professionnelle. Le déblocage puor cacuhn de ces mfoits ne puet iretvnennr qu'une seule fois.

2. Le décès de l'intéressé, de son conijnot ou de son paetarnrie lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il atapenpriet à ses ayants dirot de ddaenemr la loquaitidn de ses dorts et les ditiossiopns du 4 du III de l'article 150-0-A du cdoe général des impôts csneset d'être apeibpaclls à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

3. L'affectation des smemos épargnées à l'acquisition de la résidence palrpniciie ou à la rmiese en état de la résidence pnaliicrpe endommagée à la siute d'une csaootphre netuallre roeuncne par arrêté interministériel.

4. La sauiotn de suneetntemedrt du pnicaiptrat définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur ddmaene adressée à l'organisme geisinrtanoee des fonds ou à l'employeur, snot par le président de la cisismimoon de stumdeeneenrtt des particuliers, snot par le jgue lusqroe le déblocage des dtoris paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

5. L'expiration des dirts à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tuos les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité inieenvtrt suos frmoe d'un vreseemnt unique qui porte, au cihox du bénéficiaire, sur tuot ou piarte des dtiris slutcisepebs d'être débloqués.

(1) *Les alinéas 2 à 10 de l'article 5.2 du trite 2 snot étendus suos réserve du rspect des disiosptinos de l'article R. 3324-22 modifié*

du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 11 de l'article 5.2 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3323-2 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 6 - Information du personnel sur le régime de participation
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

6.1. Iaorofinmtn collective

Le peonrsenl de l'entreprise est informé de l'application du présent aoccrd par tuot meoyt et nemoamtnt par voie d'affichage.

Chaque année, dnas les 6 mios siunvat la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité siacol et économique un raoprt crnatomopt nmaetmot les éléments savnret de bsaie au clcaul de la RSP puor l'exercice écoulé et des ianiotindcs précises sur la gstioen et l'utilisation des smoems affectées à ctete réserve.

Lorsqu'il n'existe pas de comité sioacl et économique, le rrapot relitaf à l'accord de ppicitaiatrn est adressé à cqahue salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mios sinavt la clôture de l'exercice.

6.2. Iftanoomirn individuelle

Tout salarié reçoit, lros de son embauche, un lervit d'épargne siralaale présentant les dtpiioioss d'épargne siaalrlae en vuueigr dnas la société.

Par ailleurs, cquahe bénéficiaire est informé des soemms et vuarels qu'il détient au tirte de la ppaiitoarctn dnas les 6 mios qui sivuent la clôture de cuaqhe exercice.

Lors de cuqahe versement, une fhice inilddvleuie de participation, dcsiittne du blitueln de salaire, mintonene :

1. Le mnaontt ttaol de la réserve spéciale de parocpittaiin puor l'exercice écoulé.

2. Le mnntot des dirtos attribués à l'intéressé.

3. La rntueee opérée au tirte de la cbtiroinuotn scloaie généralisée et de la cutnrbioiotn au rnebmeeosumrt de la dttee sociale.

4. S'il y a lieu, l'organisme auueql est confiée la gtieson de ces droits.

5. La dtae à pitrar de lllaeuqe ces drtois snot négociables ou exigibles.

6. Les cas dnas lqeeusls ces dorits pnveuet être eiépeenlexltnocnmt liquidés ou transférés aanvt l'expiration de ce délai.

7. Les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la retaire cciltelof des smeoms attribuées au titre de la participation, conformément aux dnspiioiotss de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.

Elle comptore également, en annexe, une ntoe rneaaplpt les règles de caucll et de répartition prévues par l'accord de participation.

Avec l'accord du salarié concerné, la rmeise de ctete fchie dnttiicse puet être effectuée par voie électronique, dnas des cnoiniotds de ntuare à gaiatnr l'intégrité des données.

Lorsque l'accord de paapoticitrin a été mis en pcalle après que des salariés setielsbpcus d'en bénéficiier ont quitté l'entreprise, ou lqursoe le claucil et la répartition de la réserve spéciale de papociiatrin ivrtnieenennt après un tel départ, cette fchiie et cette ntoe snot également adressées à ces bénéficiaires puor les ifneormr de luers droits.

Article 7 - Départ du bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Lorsqu'un bénéficiaire qtiute l'entreprise, snas faire vlior ses ditros à déblocage ou avant que la société ait été en mseure de liquidier à la dtae de son départ la totalité des diorts dnnot il est titulaire, l'employeur est tneu :

? de lui rrtetmree un état récapitulatif, inséré dnas le lvivet d'épargne salariale, de l'ensemble des smoems et vlarues mobilières épargnées ou transférées au sien de l'entreprise dnas le cadre du régime de pctiorptaaiin conformément aux dpisitsoonis de l'article L. 3341-7 du cdoe du taairvl et lui iandquuit ntnmmaoet que les frias de tuene de compte-conservation snot pirs en cgahre par prélèvement sur ses arvois ;
? d'informer le salarié qu'il l'avisera des éventuels chneetgmnas d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme genaintrsiioe ;
? de lui ddnameer l'adresse paoslte et l'adresse e-mail à llqlueae doevint lui être envoyés les aivs de msie en pmneiaet des dinidedevs et d'échéance des intérêts, des teitrs relsrabbmoues et des avovris devuens disponibles, et, le cas échéant, le ctpome sur lueeql les smomes cdtperseanonrs deoinvt lui être versées.

En cas de cenangmhet du doiicmle du bénéficiaire, il airdapntprea à ce dreiner d'en aviesr l'entreprise en tpmes utile. *Lorsqu'un aecnin bénéficiaire ne puet être aeittnt à la dernière aerssde indiquée par lui, les seomms et dtiors lui rvanenet snot teuns à sa diiisoostpn par l'entreprise qu'il a quittée pdennat 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité.* (1) *Passé ce délai, ils snot reims à la Cssiie des dépôts et ctinsannoioqs où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.* (1)

S'agissant de smmeos iisteevns en ptras de FPCE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne puet être anettit à la dernière asserde indiquée par lui, les seomms et dtiors lui rennaevt cnetuniont d'être conservés par l'organisme gnseitnoiaie auprès duueql l'intéressé puet les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

(1) *Les psrahes 2 et 3 de l'alinéa 5 de l'article 7 du trtie 2 snot eeucxls de l'extension, lerus sotulnpiats ceanonrnt la goesitn des droits à piracattiopin affectés aux cetmpos coranut bloqués, afoittefcan abrogée par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.* (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Titre III Accord d'intéressement

En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Préambule

Pour oviurr droit aux exonérations, l'intéressement cioetlclf des salariés diot présenter un caractère aléatoire et résulter d'une forumle de clucal liée aux résultats ou aux pocareremfns de l'entreprise au crous d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nbmroe eneitr de mios au mions égal à 3.

Les perims d'intéressement versées aux salariés au trtie de cet accord n'ont pas le caractère de renveus d'activité au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Elles snot exonérées de citionasos de sécurité siocale mias snot sumisoes :

? au ffoiart scoail à la chgrae des epulymores instauré par l'article L. 137-15 du cdoe de la sécurité sicaloe dnas les erserntepis d'au monis 250 salariés ;

et
? à la ctinribooutn siocale généralisée (CSG) et à la cbrtiotuonin au rmneemeorsbut de la dette saiolce (CRDS).

L'intéressement est suioms puor les bénéficiaires à l'impôt sur le reevnu suaf si les bénéficiaires suohtnait afeetfcr ces semmos à un paln d'épargne salariale, à nctodioin qu'elles soient versées dnas un délai mximum de 15 jrous à cetmopr de la dtae à lequalle elels ont été perçues.

L'intéressement, aléatoire par nature, est variable. Il puet dnoc être nul et ne peut, en aucun cas, être considéré cmome un angavate acquis.

Il est rappelé que les esipenertrs denoivt staisirfae aux oigotlbains iboacmnt à l'employeur en matière de représentation du poseernnl puor puvoior iunstetr un intéressement coticellf des salariés.

Article 1er - Conditions d'application, option et participants
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Les modalités d'intéressement définies par aocrd au nieavu de la brncahe snot cuonlecs puor une durée indéterminée.

Les etirneseprs de la brcanhe qui optnet puor la msie en pclae de l'intéressement aqiuolpernt le présent accord, solen les cas par décision unilatérale ou par arccod d'entreprise, puor une durée de 3 ans soeln les modalités suivantes. Luqsore l'intéressement est mis en plcae par arccod d'entreprise, à défaut de cohix ertne les duex onoptis suivantes, c'est l'option 2, décrite ci-dessous, qui s'applique par défaut. Lruoqse l'intéressement est mis en palce par décision unilatérale, la ttciae ronudicetcon n'est pas possible.

Option 1

Si aunuce des pteiras habilitées à négocier ou à ritiaefr un aocrd d'intéressement dnas les ctononidis prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du tviaarl ne daedmne de renégociation dnas les 3 mios précédant la dtae d'échéance de l'accord, ce deirner est renouvelé par tticae rooectcndiun puor une durée de 3 ans.

Option 2

À l'issue de ce délai, l'accord d'intéressement csece définitivement de s'appliquer.

Les eseerrpints de la bahrnce eanolyptm mnois de 50 salariés mentionnées à l'article L. 3312-2 du cdoe du tvarail puenvt otepr au présent aocrd par décision unilatérale de l'employeur.

Cette décision dnnoe leiu à une niacfoioitn auprès de la DTCECRIE (direction régionale des epnrtsieres de la concurrence, de la cnamoitosmn du tiaravl et de l'emploi) du leiu où il a été conclu.

Les ereetirpnss d'au mions 50 salariés ont également la faculté d'appliquer le présent aorccod par ccisuonlon d'un arccod conclcu puor une durée de 3 ans soeln les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du taairvl et déposé auprès de la DIRECCTE.

Quel que siot l'effectif de l'entreprise, puor orviur dirot aux exonérations, la décision unilatérale ou l'accord d'intéressement diot avoir été pirse ou cnlocu aanvt le peimerr juor de la deuxième moitié de la période de cuclal siavunt la dtae de sa prsie d'effet conformément aux dsinoipistos de l'article L. 3314-4 du cdoe du tvraial et être déposé dnas le délai de 15 jorus de la dtae liimte de conclusion.

En sus des bénéficiaires visés à l'article 3 du trtie 1er railtef aux dinspsiotos communes, les cehts d'entreprise, meiaandrats sacioux et cojinntos catroleuorlbas ou associés puevnet bénéficiers du régime de piiaaortcptn ansii mis en place dnas les cdiotninos prévues par la réglementation en vigueur.(1)

Pour information, à ce jour, en vrteu de l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, dnas les esertpriens dnol l'effectif hteuaibl est croipms entre 1 et 250 salariés, punveet bénéficiers des dssintpiioos du présent ttire les chefs d'entreprise, les présidents, dueecrrits généraux, gérants ou mebemrs du dcoitirree s'il s'agit de posrennes maloers et les coonitnjs cuoalltaoerrbs ou associés. Toutefois, un régime de pacpaoiitrtm ne puet être clncou dnas une eipertrnse dnol l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, drutceier général, gérant ou mrbeme du directoire.(2)

*(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 1 du ttire 3 est étendu suos réserve du rsepect des dpisnosiotis de l'article L. 3312-3 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

*(2) Le dereinr alinéa de l'article 1 du trtie 3 est étendu suos réserve du reecpst des dotionispis de l'article L. 3312-3 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 2 - Calcul de la prime globale d'intéressement
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

La pmire glolabe d'intéressement, aléatoire par nature, proua être calculée, au cohix de l'entreprise, solen l'une des onptois suivantes. À défaut de choix, c'est l'option 1, décrite ci-dessous, qui s'appliquera.

Option 1

La pimre gallboe d'intéressement définie au présent aocrd est calculée soeln le résultat counart aanvt impôt de l'exercice (RCAI = résultat d'exploitation ± résultat financier) anvat iumaioitpn de la pimre d'intéressement.

La pmie glboale d'intéressement est égale à $10\% \times \text{RCAI}$, aanvt ipmutotain du mtaonnt de pmire gablole d'intéressement.

Option 2

La pmie gaollbe d'intéressement définie au présent aocrd est calculée sloen le résultat curoant aanvt impôt de l'exercice (RCAI = résultat d'exploitation ± résultat financier) anvat iampiottun de la pmie d'intéressement.

La pmie glaolbe d'intéressement est égale à $20\% \times \text{RCAI}$, anvat itumiatopn du mntonat de pmire gllbae d'intéressement.

Option 3

La pmire gaoblle d'intéressement définie au présent aocrd est calculée solen le résultat curoant aanvt impôt de l'exercice (RCAI = résultat d'exploitation ± résultat financier) mias anvat iaimituptn de la pimre d'intéressement.

La pmire gbaolle d'intéressement est égale à $30\% \times \text{RCAI}$, anvat iupitotamn du mtonant de pimre golblae d'intéressement.

Option 4

La pimre goalble d'intéressement définie au présent arccod est ftnoicon de l'évolution du rraprot résultat carunot aanvt impôt de l'exercice (RCAI = résultat d'exploitation ± résultat financier) sur cifrfhe d'affaires hros taexs (CA HT).

Si ce rpropt est inférieur à 5 %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rrapopt est criopms etrne 5 % au moins et 10 % au plus, la pmie glboale d'intéressement est égale à 1 % de la mssae sriaalale btrue de l'exercice.(1)

Si le rrapopt est coirmps ertne 10 % au moins et 20 % au plus, la pimre goalbe d'intéressement est égale à 2 % de la mssae saailrlae butre de l'exercice.(1)

Si le rprpoat est supérieur à 20 % au moins, la pmire galbole d'intéressement est égale à 3 % de la mssae sailarale burte de l'exercice.

La mssae srlialae désigne le monantt toatl des rvenues d'activité tles qu'ils snot pirs en comptpe puor la détermination de l'assiette des ctnoistioas définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le mntanot ttoal distribué ne prruoa excéder 30 % de l'augmentation du résultat cuonrat aanvt impôt de l'exercice, anvat imupaitotn du monnat de pmire glbaloe d'intéressement.(2)

Option 5

La pmie golblae d'intéressement définie au présent arccod est foincotn de l'évolution du rpropat résultat d'exploitation sur chrffie d'affaires hros texas (CA HT).

Si ce rrapopt est inférieur à 4 %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rrapopt est coimprs etrne 4 % au moins et 6 % au plus, la pmie glbolae d'intéressement est égale à 1 % de la mssae sarallaie burte de l'exercice.(3)

Si le rrapopt est croimps entre 6 % au mnios et 8 % au plus, la

prime globale d'intéressement est égale à 2 % de la masse salariale brute de l'exercice.(3)

Si le pourcentage est supérieur à 8 % au moins, la prime globale d'intéressement est égale à 3 % de la masse salariale brute de l'exercice.

La masse salariale désigne le montant total des revenus d'activités tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des canotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant total distribué ne pourra excéder 30 % de l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de la prime globale d'intéressement.(4)

(1) Les alinéas 3 et 4 de l'option 4 de l'article 2 du titre 3 sont étendus sous réserve d'une cotisation des cotisants rattachés au rapport du résultat courant avant impôt sur le chiffre d'affaires hors taxes.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'option 4 de l'article 2 du titre 3 est étendu sous réserve d'une cotisation afin de déterminer l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de la prime globale d'intéressement.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(3) Les alinéas 3 et 4 de l'option 5 de l'article 2 du titre 3 sont étendus sous réserve d'une cotisation des cotisants rattachés au rapport du résultat courant avant impôt sur le chiffre d'affaires hors taxes.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(4) Le dernier alinéa de l'option 5 de l'article 2 du titre 3 est étendu sous réserve d'une cotisation afin de déterminer l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de la prime globale d'intéressement.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 3 - Répartition entre les bénéficiaires En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Plusieurs modes de répartition de la prime globale d'intéressement sont prévus par la loi.

Les modalités de la branche concernée d'appliquer l'une des modalités proposées ci-dessous.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3, décrite ci-dessous.

Option 1

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération allouée ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.(1)

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.(1)

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.(2)

Option 2

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.(3)

Option 3

La prime globale d'intéressement est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.(4)

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.(4)

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.(5)

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.(6)

Option 4

La RSP est répartie de manière égale entre l'ensemble des bénéficiaires.

(1) Les alinéas 3 et 4 de l'option 1 de l'article 3 du titre 3 s'ont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'option 1 de l'article 3 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(3) Le premier alinéa de l'option 2 de l'article 3 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(4) Les alinéas 3 et 4 de l'option 3 de l'article 3 du titre 3 s'ont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(5) L'alinéa 6 de l'option 3 de l'article 3 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(6) L'alinéa 6 de l'option 3 de l'article 3 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 4 - Plafonds et sort des droits excédentaires En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

En aucun cas, le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement ne pourra dépasser amplement 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ainsi que du total de la rémunération antérieure brute ou du revenu personnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En outre, la prime individuelle d'intéressement attribuée à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice ne peut excéder 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence aux effectifs pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que partiellement pendant l'exercice.

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés forment l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Article 5 - Versement de la prime En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

5.1. Modalités d'information des bénéficiaires

Lors de chaque répartition de l'intéressement, chaque salarié reçoit, par courrier simple, les renseignements pertinents concernant sur les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant qui lui est attribué.

Chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cas échéant de la poste restante.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CDRS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :
? un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne individuel (PEI) ;
ou
? un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO), ou

irpetesirements (PERCOI).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé au plus tard le dernier jour du 5e mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas de formule de clause infra-annuelle, le versement des droits à intéressement doit intervenir dans les 2 mois qui suivent la période de calcul.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire fera l'objet d'une attribution par défaut vers le PEE (ou le PEI) s'il a été mis en place par l'entreprise et sera bloquée pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne individuel (fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué).

5.2. Modalités de versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le dernier jour du cinquième mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel l'intéressement est calculé (au plus tard le 31 mai N + 1 pour un exercice N coïncidant avec l'année civile).

En cas de formule de clause infra-annuelle, le versement des droits à intéressement doit intervenir dans les 2 mois qui suivent la période de calcul.

Toute somme versée au-delà du dernier jour du cinquième mois sera considérée par le bénéficiaire d'un intérêt de retard fixé à un taux égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionnées à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 relative à la coopération.(1)

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

(1) L'alinéa 3 de l'article 5.2 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 6 - Supplément d'intéressement En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Il est rappelé que, conformément et dans le respect de la réglementation en vigueur, le conseil d'administration ou le directeur ou, à défaut, l'employeur, peut décider chaque année de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos.

Article 7 - Information du personnel sur le régime d'intéressement En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

7.1. Information collective

L'accord est affiché dans les locaux de l'entreprise et diffusé sur internet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 8 « suivi de l'accord ».

7.2. Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositions d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Une note d'information mentionnant les principales dispositions de l'accord ainsi que celles du code de travail relatives au sort des sommes affectées au salarié peut prétendre lorsque, ayant quitté l'entreprise, il n'a pu être trouvé à la dernière adresse indiquée par lui, sera remise au salarié bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

En outre, une fiche, destinée au bénéficiaire de la prime, est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :
? le montant global de l'intéressement ;

- ? le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- ? le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- ? les montants de la CSG et de la CRDS.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, cette fiche comporte, lorsque l'intéressement est intervenu sur ce plan, en outre :

- ? le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être encaissés, liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- ? les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

Cette fiche comporte enfin, en annexe, une note relative aux règles énoncées de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 8 - Départ d'un salarié En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Lorsqu'un salarié souscrit de bénéficier de l'intéressement qu'il a obtenu que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit lui adresser :

- ? l'adresse postale et l'adresse électronique à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- ? de le prévenir de ses coordonnées d'adresse éventuelles.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés souscrivent d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article 9 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont dues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de virement de l'intéressement.(1)

Passé ce délai, ces sommes sont rattachées à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'à la fin des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.(1)

*(1) Les deux premiers alinéas de l'article 8 du titre 3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 9 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le comité social et économique est informé sur l'application de l'accord d'intéressement lors de l'examen annuel des comptes.

Cette instance vérifie notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise de comité social et économique, une commission ad hoc composée des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, est mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Titre IV Plan d'épargne interentreprises PEI

Article 1er - Participants En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Au-delà des salariés bénéficiaires visés à l'article 3 du titre 1er du présent accord :

? le chef d'entreprise, son conjoint coelluatbor ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises concernées au moins 1 salarié et au plus 250 salariés peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.(1)

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne l'est plus, le chef d'entreprise, son conjoint coelluatbor ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus bénéficier de navues virements au plan mais l'épargne constituée demeure inscrite dans celui-ci.

? les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur activité de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.

? les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versements mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut effectuer cet intéressement et/ ou cette participation au plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

*(1) L'alinéa 2 de l'article 1 du titre 4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3332-2 modifié du code du travail.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 2 - Alimentation du plan d'épargne interentreprises En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de l'entreprise, par :

- ? les versements volontaires des participants ;
- ? le montant de tout ou partie des sommes perçues de la participation ;
- ? le montant de tout ou partie des sommes perçues de l'intéressement ;
- ? le fait de ne pas avoir, d'habitation ou non, perçu d'un atout d'épargne salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI) ;
- ? le fait de ne pas avoir perçu de droits issus du régime d'épargne-temps existant dans l'entreprise ;
- ? les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « aondnmeet ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement volontaire est de 50 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- ? pour le salarié ou l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 du code du travail (chef d'entreprise, etc.) : le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- ? pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue ;
- ? pour le conjoint coelluatbor ou conjoint associé du chef d'entreprise et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

Les droits issus du régime d'épargne-temps versés dans le plan d'épargne interentreprises, n'entrent dans le plafond.

La quote-part de pporiiiactan et l'intéressement, les smemos transférées en peoanncve d'un ature dstopsiif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne nrent pas dnas le plafond.

Il renveit aux pcritaatnps de vlieelr au rpeesct de ces plafonds.

Périodicité de versement

Les vteemnsres pneeuvt être fitas à tuot moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les veemrtnses dnonent leiu à l'envoi par le pataiciprnt d'un bletuiln de veensrmet iduiivdenl acmanganpocet son règlement, reims à son entreprise.

Toutefois le bliueltn de vneesrmt et le règlement penvuet être adressés dteeierncmt au tuener de cetmops cvsonetuear de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Le vneemrest de la participation

Les smeoms iuesss des réserves spéciales de pircitaaipon pvneut être, sur décision iilvleundide de cuaqhe salarié, affectées en tuot ou patire au PEI. Elels snot dnas ce cas exonérées d'impôt sur le revenu.

Le salarié diot friae connaître son cohix dnas un délai de 15 juro à ctepmor de la dtae à lugelale il a été informé du maonntt qui lui est attribué. Si le salarié ne fiat ni le choix de la ptpreeocin immédiate, ni culei de l'affectation de sa pirme de ptaiotciairpn dnas le PEI et/ou PERCOI, la moitié de sa pirme de piociaitirpn est affectée par défaut dnas le mécanisme de la gtoiesn pilotée du PORCEI s'il eisxte et le sdole dnas le PEI.

3. Le vnersemnt de l'intéressement

L'intéressement puet être, sur décision invideuidlle de cqahue bénéficiaire, versé en tuot ou pirtae au PEI. En cas d'affectation au PEI l'intéressement est exonéré d'impôt sur le revenu.

À réception de la fhcie iivednlulde d'information de ses driots que lui arua adressée son entreprise, le bénéficiaire fiat connaître à celle-ci l'emploi qu'il souahtie dennor à son intéressement.

Le salarié diot friae connaître son coihx dnas un délai de 15 jours à cmepotr de la dtae à lllelquae il a été informé du mnatnot de la pirme d'intéressement qui lui est attribuée.

Si le salarié ne fiat ni le choix de la pcpreiteon immédiate, ni cluei de l'affectation de sa pmrie d'intéressement dnas le PEI et/ou PROCEI s'il existe, sa pmrie srea aueaetqtniummot iinvetse dnas le fdnos par défaut désigné par le PEI, s'il existe.

En cas de pcmalneet dnas le PEI, les semoms cpnstanrroedes snot transmises, par l'entreprise au tneuer de cmote ctnouaesrvr de parts, dnas les 15 jours qui sveuint la dtae à llaquele elles snot dues.

4. Les teanfrsts d'avoir dpsenoilbs ou non penrvoant d'un ature diiositp d'épargne salariale

Les bénéficiaires penevut eeftuefcr tuos tefrtarsns prévus par la législation en vuguier de smemos isseus de l'épargne slaalirae vres le PEI.

Ces trtrnfsaes snot réalisés aux firas des bénéficiaires. L'opération de tafrenst est effectuée par le teuner de cotemps cerountesavr de parts.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des smoems transférées s'impute sur la durée de blogcae prévue par le présent plan.

5. Le terafsrnt depius un cmtpoe épargne-temps

Les doitr affectés sur un coptme épargne-temps dnot les bénéficiaires doensist pvenuet être utilisés puor anileemtr le PEI, dnas des ctondniois déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dtioisnpioiss législatives et réglementaires en vigueur.

6. Les vensteerms complémentaires de l'entreprise « adbeenomnt »

L'entreprise puet décider de compléter les vmteersnes de ses curoroltblaees par un vremenest complémentaire, qui reste facultatif, et dnot le tuax et le pfnalod snot définis ci-dessous.

Taux d'abondement aennul et Poafdlns d'abondement aennlus plissoebs :

Chaque année, l'entreprise prruoa meiofidr sa règle d'abondement prmai les oiotnps énoncées ci-dessous :

Option 1

L'entreprise ne vrese pas d'abondement arute que la psrie en carhge des frais de tunee de cmote du paln d'épargne.

Option 2

L'entreprise vrsee un abondement, solen la règle svutiane :
? tuax en ptgrcanueoe : 300 % des vermnestes puor les 100 pimerers euros et 100 % des vreesntmes de 101 ? à 300 ? et 50 % des vntmreeess au-delà de 301 ? ;
? ponflad auennl iieiddunvl d'abondement possible, au ciohx de l'employeur : 500 ? ou 1 000 ? ou 8 % du PASS.

Option 3

L'entreprise vsere un abondement, seoln la règle savtuine :
? tuax en potercunage : 10 % des vmeenestr ;
? panofld aneul indivuidl d'abondement possible, au ciohx de l'employeur : 100 ?, 300 ?, 500 ? ou 1 000 ? ou 8 % du PASS.

Option 4

L'entreprise vrsee un abondement, seoln la règle snuvtiaie :
? tuax en ptoeucgnrae : 50 % des veesmnetrs ;
? paofnld aneunl idnuivedil d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 ? ou 500 ? ou 1 000 ? ou 8 % du PASS.

Option 5

L'entreprise vesre un abondement, sloen la règle savuitne :
? tuax en pegtacnroue : 100 % des veermnests ;
? pfnolad annuel iduvinedil d'abondement possible, au ciohx de l'employeur : 300 ? ou 500 ? ou 1 000 ? ou 8 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement, sleon la règle stnuavie :
? tuax en panurcteoge : 300 % des vnrtemsees ;
? pfnolad annuel ivudiniedl d'abondement possible, au coihx de l'employeur : 300 ? ou 500 ? ou 1 000 ? ou 8 % du PASS.

Seule une de ces 6 options, riletavvs à une règle d'abondement proposée dnas le cadre du présent règlement, puet être rnetuee par les eptsirerens adhérentes de la branche.

À défaut de choix, l'option 1 srea appliquée.

L'abondement puet être versé camntonmceiomt aux venesrtems du bénéficiaire.

En tuot état de cause, l'abondement diot être versé avnat la fin de chauqe eixccree ou avnat le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Pour reappl : la lmitie légale de l'abondement est fixée à 8 % du PSAS par an et par participant, snas pouvoir excéder le tirple du veermnest ou de l'affectation du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, soeln le choix de l'employeur, les vseetnmres snvauits :
? les vtrneemses vlarieontos ;
? les premis de ptiicaoaritpn ;
? les primes d'intéressement ;
? les tnaftress d'avoirs diboenslpis pavrennot d'un autre dssitpiiof d'épargne sialaarle ;
? le tfsnraret des drtios issus du cmtpoe épargne-temps.

L'employeur puet medioifr son choix itinial d'abondement en rcpteensat l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il ionfmre

ses salariés de la règle d'abondement qu'il a vue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés cliniquement des modalités d'abondement éventuellement réunies par l'employeur lors de chaque versement.

Article 3 - Mode d'investissement des sommes En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) ci-dessous :

- ? Capital Monétaire prat 2R ;
- ? AXA Génération Eruo Ombilgabs prat 2R ;
- ? AXA Génération Tempéré Sidoralie prat 2R ;
- ? AXA Génération Equilibre prat 2R ;
- ? AXA ES Long terme prat 2M ;
- ? AXA Génération Erpuoe Antcois prat 2R.

Les FCPE ci-dessus désignés sont gérés par la société de gestion de placement AXA INTÉRESVNT MEARGNS PIRAS (« AXA IM PIRAS »), dont le siège social est sis rue Majunga, 6, place de la Pyramide, 92800 Paris La Défense Cedex ? France, laquelle a été choisie par la bnficeur ESCTE par l'intermédiaire d'AUDIENS CRGATOUE sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

L'établissement dépositaire de ces FCPE est BNP PARIBIS SUICRICES SVRICES dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75002 Paris.

Règles de fonctionnement et obligations de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les obligations de gestion de l'ensemble de chacun des FCPE sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'informations clés pour l'investisseur.

Les critères de choix de placement et la liste des facteurs de sélection figurant dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Commissions d'entrée : les commissions d'entrée dans chacun des FCPE sont à la charge des porteurs de parts ; elles s'élèvent à 0,35 % du capital investi par le participant.

Frais de gestion financière : les frais de gestion admettent et financière des FCPE sont à la charge des fonds conformément aux dispositions prévues dans le règlement ou le prospectus de chaque fonds concerné.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont amontés et réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Fonds par défaut : FCPE « Capital monétaire prat 2R ».

Les versements consécutifs à la prime d'intéressement sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés en totalité par défaut sur le FCPE « Capital monétaire prat 2R ».

Les versements consécutifs à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- ? si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche ETSC, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investis sur le FCPE « CAPITAL MONÉTAIRE PRAT 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- ? si adhésion de l'entreprise au PEI et PCREOI de la branche ETSC, l'affectation se fera :

? pour moitié sur le PERCOI selon un tableau de l'épargne prévue de réduire les risques en fonction de l'horizon d'investissement (« gestion pilotée » par défaut) ;

? pour l'autre moitié sur le PEI pour être investis sur le FCPE « CAPITAL MONÉTAIRE PRAT 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des abrogations des FCPE proposés dans le cadre du dispositif PEI, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit prise en cause.

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Mutuel entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

La composition du conseil de surveillance figure dans le règlement de chacun des fonds.

Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

Le conseil de surveillance est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Il a pour objet de surveiller la gestion de chaque porteur de parts et dont le contenu est précisé par le règlement général de l'autorité des marchés financiers.

Les employés peuvent en outre les faire relater à la tenue des comptes de surveillance.

Article 4 - Droits des participants investis sur les FCPE En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs existants dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrits au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît naturellement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes individuels au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité retenus à court terme.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est : AXA ÉPARGNE ÉPARGNE dont le siège social est sis 313, terrasse de l'Arche, 92727 Nanterre Cedex, AXA ÉPARGNE ÉPARGNE ayant également la qualité de tuteur des comptes de placement de parts.

Il a été choisi par la bnficeur ESCTE par l'intermédiaire d'AUDIENS COTGARUE sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Article 5 - Indisponibilité des avoirs En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Délai d'indisponibilité

Les parts au sein des sociétés ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de :

- 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Cas légaux de déblocage anticipé(1)

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent bénéficier de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé (e).
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adhésion dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
- Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé (e).
- Invalidité de l'intéressé (e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé (e) n'exerce aucune activité professionnelle.
- Décès de l'intéressé (e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs.
- Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, coauteur du mandat social, prête du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé (e), ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une activité professionnelle non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.
- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'entretien de la résidence principale érigée ou créée de nouveau telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou réalisée en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
- Stipulation de subrogation de l'intéressé (e) définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de médiation des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de comptes courants de parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la signature du fiat générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter du fiat générateur. Passé ce délai de 6 mois le motif de déblocage n'est plus valable.(2)

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est soumise aux prélèvements sociaux.

En cas de décès du participant, ses ayants droit peuvent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

La levée anticipée de l'indisponibilité des parts sous forme d'un virement unique qui porte, au choix du participant sur tout ou partie des droits sous-jacents d'être débloqués.

À l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les vendre et n'en demander le remboursement que plus tard.

(1) Le phrase aux cas légaux de déblocage anticipé de l'article 5 du titre 4 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article « mention de déblocage anticipé des parts de FCPE » de l'article 5 du titre 4 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-23 modifié du code du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 6 - Information

En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de manière par tout moyen à la connaissance de l'employeur (affichage, intranet sur l'Intranet de l'entreprise?).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé trimestriel précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la ventilation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant bénéficie de l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui communique l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative). Chaque année dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de la société de gestion sur simple demande.

3. Levier d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un levier d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un accès privé interne (à partir du site www.capeasi.com) ouvert dès le 1er versement et sécurisé par un double code d'accès personnalisé (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations de gestion sur son compte (arbitrages, souscription d'actions, souscription de nouvelles individuelles?).

Article 7 - Participants ayant quitté l'entreprise

En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Tout participant quittant son entreprise dans les six mois suivant le départ ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider la dette de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :

? doit verser un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son relevé d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquels ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur et notamment sur le fait que les parts de compte-conservation sont pures en cash par prélèvement sur ses avoirs ;

? doit préciser l'adresse postale et électronique à laquelle devront

lui être envoyés les aivs éventuellement afférents à ces droits. En cas de chngnement de cette adresse, il aarentppit au papcaairntt d'en aisevr l'entreprise et le tneuer de cotemps en tepms utile.

Lorsque le parcntpiiat ne puet être jnoit à la dernière arsedse indiquée, ses ptars snot conservées par le tueen de ceotps csrovaeuentr de patrs auprès de qui l'intéressé puet les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

Article 8 - Frais de tenue de compte individuel En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Les frias de tunee des cpoetms ilididunevs des pcaittniapr snot pirs en crahge par l'entreprise Ils snot facturés à l'entreprise par le tuneer de comptes.

Ils snot fixés à :
? 12 ? HT par patcpiniart ayant adhéré au PEI ou au PCOERI ;
? 18 ? HT s'il y a adhésion du piartcianpt au PEI et PRECOI (montant gbaoll puor les duex dispositifs).

En cas de disrpatoiin de l'entreprise (liquidation judiciaire, dulioitsson anticipée), les fairis de tneue des ctepmos dus postérieurement à la dtropiaaiin de l'entreprise snot mis à la carhge des patriaptns et prélevés alumlneennet sur luers aorivs (33,30 ? TTC par participant).

De même, lorsqu'un paniptiactr qutte l'entreprise et à cemotpr de la nfiacoiton de son départ par l'entreprise au teeur de cepotms crsenareuotvs de parts, les faris snot à sa carhge et prélevés almlnneuent sur ses aoirvs (33,30 ? TTC).

Cette dtsiisopon est alaipbplce à copmter de l'année siuvnat l'année de départ du participant.

Les frias de tenue de cotpms à la chgare de l'entreprise et/ou à la carhge des pirantatpics snot revalorisés cqahue année au 1er jvavner en fiocnotn de l'indice INESE des services. Les faris indiqués ci-dessus snot les tafris en vuiguer lros de la sgarnuite du présent accord.

La rlvtasroiaieon des firas n'interviendra puor la première fios qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 9 - Modification de la situation juridique de l'entreprise En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

En cas de mdifooaicitn de la sotiutian jjurduiqe de l'entreprise adhérente nonmaemtt par fusion, cession, atpbiroosn ou scission, lorsqu'elle rned imsilobsp la psrouuite de son paln d'épargne, les smeoms qui y snot affectées pneuevt être transférées dnas le paln d'épargne de la nvuelloe eipnerste après itfornamoin des représentants du personnel. Dnas ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des smemos transférées s'impute sur la durée de blacgoe prévue par le nevuaou plan. En l'absence d'un paln dnas la nleuolve etprnsriee les soemms snot mtnieaunes dnas le paln d'origine.

Titre V Plan d'épargne retraite collectif interentreprises PERCOI

En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Peuvent adhérer au PREOCI l'ensemble des eenpertsis ravelnt du cmhap d'application de la cnontioevn cvcolliete ntiaoaalne des erintrpeses tnuhieceqs au svreice de la création et de l'évènement (ETSCE).

Article 1er - Participants En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Au-delà des salariés visés à l'article 3 du trite 1er du présent accord, snot bénéficiaires du PRCEOI :
? le chehf d'entreprise, son cijnonot crlaoabtélour ou associé (marié ou pacsé) et les présidents, diretuecrs généraux, gérants

ou merbmes du dtrocieie puvenet bénéficié de la POCERI dnas les mêmes ciodontins que les salariés de l'entreprise dnas les cdntooniis prévues à l'article L. 3332-2 du cdoe du tviraal (soit à ce juor les eptenierrss cpnaomrent au moins 1 et au puls 250 salariés, ces suiels et les modalités d'appréciation de ces etffices aaynt ceepanndt vtaocion à évoluer).

La cdoionitn d'emploi diot être sftisatiee au trtie de caqhue année de fnoctenoieimnt du plan. Dnas le cas où elle ne le sreat plus, le chehf d'entreprise, son coniojnt crlolbuotaae ou associé, et les medaniratas sicuoax ne pueenvt puls euectftr de nuveaux vetesermns au paln mias l'épargne constituée duremee itnsieve dnas le paln ;
? les ainnces ppticarnitas ptairs en reritate ou préretraite penvuet conteuinr à effetucer des vnetrmeses sur le PCEORI dès lros que des vetsenemrs ont été réalisés dnas ce paln anvat la dtae du départ en rteriate ou préretraite. Ces vemnetrses ne puevnet puls être abonvés ;
? les acnnies pnciatpriats anyat quitté l'entreprise puor un ature miotf qu'un départ en retriate ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO/PERCOI dnas luer nuvoelle ersritnpee pevnet ctnieounr à euectftr des versements. Ces vntmeesres ne puvenet bénéficié de l'abondement et les fiars afférents à la gistoen du cmtpoe snot à la cghrae exvuicisle de l'ancien participant.

Si l'ancien papnaricitt bénéficie d'un PERCO/PERCOI dnas sa noléluve entreprise, il puet mitnaienr ses aiovrs dnas le présent PCREOI mias ne puet cnienuotr à ecffeuter des versements, ou en demadenr le tnrfarset sur le PERCO/PERCOI de son nouvel employeur.

Lorsque le vmerenest de l'intéressement et/ou de la ptioptioaiarcn au ttre de la dernière période d'activité du cuoleatorbar irtvneinet après son départ, l'ancien cbroaaltouler puet aeefcttr cet intéressement et/ou cette popaitrcatin au PERCOI.

Ce vreesmnt purroa bénéficié de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PREOCI est facultative. L'adhésion d'un pnircaptiat au PROECI est amautituoqe dès lros qu'il ecftfuee un versement.

Article 2 - Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Le PRECOI puet être alimenté, au cihox de l'employeur, par :
? les vnreesemts vtaornloeis des pcaaipttins ;
? le mtoannt de tuot ou ptiare des smmeos ponrenvat de la paiaiocrttpon ;
? le mnnaott de tuot ou paitre des semmos perannovt de l'intéressement ;
? le tserranft d'avoirs dinioslebps ou non peonrnvt d'un artue diipsstoif d'épargne saalirlae ;
? le tfresnrat de tuot ou ptiare des dtiors iusss du ctopme épargne-temps enaisxtt dnas l'entreprise ou de juors de reops non pirs ;
? les éventuels vernsteems complémentaires de l'entreprise « aonendbmet ».

1. Les veresetnms volontaires Versement minimum

Le mtoannt miunimm d'un vmnsreet uitanire est de 50 ?.

Plafonds de versement

Le monntat des vsemtnes aulnens des piantractpis aux pnals d'épargne ne puet excéder :
? puor le salarié ou l'une des pnnreeoss mentionnées à l'article L. 3332-2 du cdoe du tviral (chef d'entreprise, etc.) : le qarut de sa rémunération aunllene brtue ou de son reevnu prfneioosent imposé à l'impôt sur le reevnu au ttrite de l'année précédente ;
? puor le retraité et préretraité : le qarut de sa ritraete et/ou peosinn perçue ;
? puor le cjnoont cealalbortour ou coniojnt associé du chehf d'entreprise et puor le salarié dnnot le cratont de tavaril est suspendu, n'ayant perçu acune rémunération au ttrite de l'année de veemnrset : le qarut du poanfild aennul de la sécurité sociale.

Le pnalfod de vmnrseet est un pnofald gloabl s'appliquant à l'ensemble des palns d'épargne d'entreprise aqxeulus patricpie le

collaborateur.

La quote-part de participation, l'intéressement, les sommes transférées (en vertu de l'article L. 1226-11 du Code de Commerce), les sommes d'épargne salariale et/ou d'un compte épargne-temps), les sommes de rachat de titres de l'entreprise ne peuvent pas dépasser le plafond.

Il s'agit de plafonds de versement de ces plafonds.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements doivent être effectués par le biais d'un virement de compte à compte conformément à son règlement, versé à son entreprise.

Toutefois, le versement de l'intéressement et le règlement peuvent être adressés directement au titulaire du compte d'épargne salariale de l'entreprise.

2. Le versement de la participation

Les sommes des réserves spéciales de participation peuvent être, sur décision du dirigeant de l'entreprise, affectées en tout ou partie au PERCOI. Elles sont dans ce cas exonérées d'impôt sur le revenu.

Le salarié doit connaître son droit dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Si le salarié ne fait ni le choix de la participation immédiate, ni celui de l'affectation de sa part de participation dans le PERCOI et/ou PERCOI, la moitié de sa part de participation est affectée par défaut dans le mécanisme de la gestion pilotée du PEOCRI et le solde dans le PERCOI.

3. Le versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision du dirigeant de l'entreprise, versé en tout ou partie au PERCOI. L'intéressement est dans ce cas exonéré d'impôt sur le revenu.

À réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire doit connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

Le salarié doit connaître son droit dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de la part d'intéressement qui lui est attribuée.

Si le salarié ne fait ni le choix de la participation immédiate, ni celui de l'affectation de sa part d'intéressement dans le PERCOI et/ou PERCOI, sa part sera amputée de la part d'intéressement par défaut désigné par le PERCOI.

En cas de participation dans le PERCOI, les sommes coarsonneront s'opposent transmises, par l'entreprise au titulaire de comptes courants de parts, dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

4. Les droits d'avoirs sociaux ou non provenant d'un autre droit d'épargne salariale

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PERCOI.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. L'opération de transfert est effectuée par le titulaire de comptes courants de parts.

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant, sauf cas de déblocage anticipé.

5. Le versement de l'épargne-temps ou de jours de repos non pris

Les droits affectés sur un compte épargne-temps sont les bénéficiaires des sommes qui peuvent être utilisés pour acheter le PERCOI, dans des conditions déterminées par l'accord du compte

épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En l'absence de CET dans l'entreprise, dans la limite de 5 jours par an, les jours de repos ou de congés annuels (excédant la durée de 20 jours ouvrés/24 jours ouvrables) non pris, peuvent être affectés au PERCOI.

6. Les versements complémentaires de l'entreprise (abondement)

L'entreprise a l'obligation d'aider les adhérents à constituer une épargne. Cette aide peut prendre la forme d'une aide financière ou d'un versement complémentaire à l'investissement des adhérents (abondement). À défaut de choix, l'entreprise est tenue au versement minimal de l'aide minimale.

Au surplus, l'entreprise a la faculté de verser en plus un versement initial et/ou des versements périodiques, même en l'absence de cotisation des adhérents.

Aide minimale de l'entreprise

L'entreprise ne verse pas d'aide autre que la part en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Abondement de l'entreprise aux versements des adhérents

L'aide de l'entreprise peut consister dans le versement à l'une des formes d'abondement suivantes, en complément des versements effectués par le salarié ou des versements mentionnés à l'article L. 3332-2 du Code du Travail précité (intéressement, participation ou autre versement volontaire tel que des jours de repos ou un transfert du CET).

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :
? taux en pourcentage : 300 % des versements pour les 100 premiers euros et 100 % des versements de 101 € à 300 € et 50 % des versements au-delà de 301 € ;
? plafond annuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :
? taux en pourcentage : 10 % des versements ;
? plafond annuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 €, 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :
? taux en pourcentage : 50 % des versements ;
? plafond annuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :
? taux en pourcentage : 100 % des versements ;
? plafond annuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :
? taux en pourcentage : 300 % des versements ;
? plafond annuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

À défaut de choix, l'option 1 sera appliquée.

Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements catsonnutt l'abondement versé acheminé par une ou plusieurs entreprises ne pourra ni dépasser le triple des

versements, ni excéder le plafond global légal de versement en vue (à ce jour, 16 % du PASS).

Le versement de l'abondement irvineinett commanoeitcnomt aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Versement initial et/ou périodique de l'entreprise

L'entreprise a la faculté de modifier en place un versement initial à l'ouverture du PERCOI pour qu'il soit adhérent.

Elle peut en outre prévoir de mettre en place un versement périodique annuel, uniforme pour l'ensemble des adhérents.

Le montant total de ces deux versements éventuels ne peut excéder les plafonds en vigueur (à ce jour, 2 % du PASS par an) et est pris en compte pour l'appréciation du rattachement du plafond global légal de versement des bénéficiaires mentionné ci-dessus (à ce jour, 16 % PASS).

Sommes issues du CET

Les sommes provenant d'un CET capitalisées à un abondement de l'employeur et transférées dans un PERCOI ou PERCOI sont assimilées à des versements des employeurs à ces plans.

Modalité de mise en place et de révision de la participation de l'entreprise

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le formulaire d'adhésion.

L'entreprise satisfait et/ou adhérente peut opter pour la durée rotative (pour une durée annuelle) ou non de son adhésion sur le formulaire d'adhésion.

À défaut de convention signifiée par l'entreprise avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

L'employeur informe ses salariés de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés au préalable des modalités d'abondement éventuellement renouvelées par l'employeur lors de chaque versement.

Article 3 - Mode d'investissement des sommes En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERCOI sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises -FCPE- et/ou d'actions de société d'investissement à capital variable -SICAV- (ci-après les « Fonds ») présentant des profils et des caractéristiques de gestion différentes, dont au moins un fonds est investi, conformément à l'article L. 3334-13 du code du travail, dans les limites prévues à l'article L. 214-64 du code monétaire et financier, dans les limites prévues au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

Gestion des avoirs

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion : la gestion libre et la gestion pilotée.

L'information relative à l'option entre la gestion libre et la gestion pilotée est assurée par l'établissement à qui a été confiée la tenue de compte des participants.

Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCOI. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusifs l'un de l'autre, le changement entre les deux options est possible.

Le choix de mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

À défaut de choix du participant, ses versements (et en particulier les sommes issues de la participation) font l'objet de la gestion pilotée.

Gestion Libre : Le participant définit lui-même ses stopovers d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCOI, pour l'allocation de ses versements. Il gère lui-même son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

Les FCPE retenus sont les suivants :

- ? Catapil Monétaire prat 2R ;
- ? AXA Génération Erue Obligations prat 2R ;
- ? AXA Génération Tempéré Suralloqué prat 2R ;
- ? AXA Génération Equilibre prat 2R ;
- ? AXA ES Long terme prat 2M ;
- ? AXA Génération Epreuve Atout prat 2R.

Gestion pilotée permet une réduction progressive des richesses financières :

Cette allocation permet une attribution progressive de la part des sommes investies dans un ou des arbitrages de placement clicetlof présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan, le portefeuille de parts que le participant détient est composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Cette gestion s'effectue à travers les intermédiaires de la SCIAV AXA pour prat R.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire, l'horizon de placement retenu est la date de son 62e anniversaire.

Société de gestion et titulaire des stopovers d'investissement

La société de gestion des FCPE et SCIAV est AXA IVESTNNTMET MAERGNAS PRAIS dont le siège social est sis rue Majunga, La Défense 9, 6, place de la Pyramide, 92800 Puteaux- France.

Elle a été choisie par le participant par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Le titulaire étant BNP PARIBAS SCETIURES SERVICES, dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75002 Paris.

Cas particuliers de la participation

Les versements du participant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- ? si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche ETSCE, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investis sur le FCPE « Capital Monétaire prat 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- ? si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche ETSCE, l'affectation se fera :
 - ? pour moitié sur le PERCOI selon une allocation de l'épargne prévue de réduire progressivement les réserves financières en fonction de l'horizon d'investissement (« gestion pilotée » par défaut) ;
 - ? pour l'autre moitié sur le PEI pour être investis sur le FCPE « Capital Monétaire prat 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Arbitrages

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne rentrent pas en casus la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

Frais de gestion des fonds

Commissions d'entrée : les commissions d'entrée dans chaque fonds sont à la charge des participants ; elles s'élèvent à 0,35 % du capital investi par le participant.

Frais de gestion financière : les frais de gestion sont à la charge des participants.

financière des fonds snot à la charge des fonds conformément aux dispositions prévues dans le règlement ou le prospectus de chaque fonds concerné.

Revenus du portefeuille des fonds

Les revenus et produits des actions cotées dans le ou les fonds snot annuellement réinvestis dans ces fonds selon les modalités prévues par les règlements ou prospectus dits fonds pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régie par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque FCPE détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

Le conseil de surveillance est organisé en une ou plusieurs années pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Il adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts et dont le contenu est précisé par le règlement général de l'autorité des marchés financiers.

Les employés nommés en charge des tâches relatives à la tenue des comptes de surveillance.

Conseil d'administration de la SICAV

Le conseil d'administration de la SICAV tient lieu de conseil de surveillance.

Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la SAICV et veille à leur mise en œuvre. Dans la limite de l'objet social et sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaire, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la SAICV et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

Le président ou le directeur général de la SAICV est tenu de communiquer à chaque administrateur tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Le conseil d'administration peut conférer à un ou plusieurs de ses membres ou à des tiers, agréés ou non, tous pouvoirs spéciaux pour un ou plusieurs objets déterminés.

Article 4 - Droits des participants investis sur les fonds *En vigueur étendu en date du 13 juin 2019*

Les droits des participants aux fonds snot exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des actions cotées dans les fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts qui lui sont attribués au moment de son inscription au nom. Le nombre de parts s'accroît naturellement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et du versement de la somme (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant snot enregistrées sur un compte individuel tenu.

L'entreprise délègue la tenue de la comptabilité des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comprend pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité relatifs à leur compte.

L'établissement chargé de la tenue de la comptabilité est : AXA EGNPARE ENRIRPESTE dont le siège social est sis 313, traversers de l'Arche, 92727 Nanterre Cedex, AXA ERGANPE EENRTSPIRE ayant également la qualité de teneur des comptes des investisseurs de parts.

Il a été choisi par la branche ECSTE par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Article 5 - Indisponibilité des avoirs *En vigueur étendu en date du 13 juin 2019*

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne snot déblocage anticipé qu'au jour de leur départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les personnes ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé(e), il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits dans les 6 mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes déblocuées.

b) Exercice des droits à l'assurance chômage de l'intéressé(e).

c) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

d) Situation de détachement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de médiation des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé(e).

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé

Les demandes de déblocage anticipé snot adressées directement au teneur de comptes des investisseurs de parts par les participants.

Les sommes déblocuées snot exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est soumise aux prélèvements sociaux.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être déblocués.

Article 6 - Sortie du PERCOI *En vigueur étendu en date du 13 juin 2019*

La délivrance des sommes investies aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère au capital à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.

La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligataire d'assurance vieillesse. Le participant choisit sa destination de liquidation du PERCOI d'ici au jour de son départ de compte.

Article 7 - Information

1. Ionatrfimon des bénéficiaires sur la msie en pcalle du paln d'épargne puor la rtaetrie celctliof interentreprises

Les bénéficiaires snot informés du présent PROCEI de branhce par tuot myeon à la cnoeanncve de l'employeur (affichage, inoerstn sur l'Intranet de l'entreprise?)

2. Itfomraoinn des pictrpaniats sur l'évolution de lerus droits

Le pripcianatt reçoit, au monis une fios par an, un relevé paariminotl précisant le nborme de ptars auqcesis au cruos de l'année, la vtraiolosian de ses parts, aisni que le sdole golbal de son compte. Le relevé rpelaple les modalités de raacht des ptras et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le panirpitact mioifde l'affectation de son épargne, le tenuer de cptmoes lui cmnfroie l'opération réalisée par aivs d'opéré (nombre de ptras suoeirctss ou rachetées et luer vauler liquidative).

Chaque année dnas les 4 mios snuavit la clôtüre de l'exercice des fonds, la société de gitoesn établit un rparpot de gseoitn sur les opérations effectuées par les Fdons et les résultats ouetnbs pnadent l'année écoulée. Ce rapport, smuios au ceisnol de sruvilaclene de chucan des FCPE, tneu à la dsostpoiin de chquae prtoeur de ptras et de l'entreprise, auprs de la société de gieotsn sur sipmlr demande.

3. Lverit d'épargne salariale

Tous les nuueoavx croeltarlauobs reçoivent lros de la colnsuicon de luer cronat de tivaral un leirvt d'épargne slaaalire présentant l'ensemble des dtisosiifps enaxistt dnas l'entreprise.

4. Stie internet

Le pctiaanprit bénéficie d'un ecsape privé ienertnt (à pitrar du stie www.capeasi.com) oruevt dès le 1er venreesmt et sécurisé par un dluobe cdoe d'accès cndntioifeel (identifiant/mot de passe). Le pacnptraait accède dmeceteirnt à la synthèse de son cpmote et au détail des opérations réalisées, ansii qu'à la ducmnteaitoon et aux ioromanifnts financières rvilatees à ses FCPE. Il puet également procéder à pirtar du stie à certneais opérations dritneemect sur son cpotme (arbitrages, rubesoemrmet d'avoirs, aiottucsalian de données individuelles?).

Article 8 - Participants ayant quitté l'entreprise En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Lorsqu'un pcaatiirnt ptutie l'entreprise snas friae valior ses drtios à la retraite, l'employeur est tneu :
? de lui rrttemtee un état récapitulatif iadniunqt la nartue et le mantnot de ses droits, aisni que tuote infaormtin cnecoannrt le tfernarst des smmeos épargnées vres le PERCO/PERCOI du neuvol elomeupyr ;
? de lui friae préciser l'adresse posalte et l'adresse électronique à llqleuae doevnrnt lui être envoyés les aivs afférents à ces droits. En cas de chmaennegt de cttee adresse, il aipnearptt au piapaincrtt d'en aviesr l'entreprise et le tuneer de cpeptos en tmepts utile.

Lorsque le pniaparitct ne puet être jinot à la dernière aesdrse indiquée, ses diorts snot conservés par le tueenr de ceptmos cvauseontrer de ptras auprs de qui l'intéressé puet les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

Article 9 - Frais de tenue de compte individuel En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Les faits de tnuée des cmpotes illduveiiins des ptatcriipans snot pirs en caghe par l'entreprise Ils snot facturés à l'entreprise par le tneuer de comptes.

Ils snot fixés à :
? 12 ? HT par panipatcrit aaynt adhéré au PEI ou au PROECI ;
? 18 ? HT s'il y a adhésion du piriatacncpt au PEEI et PCROEI (montant gaolbl puor les duex dispositifs).

En cas de dpsotiarin de l'entreprise (liquidation judiciaire, dtlisoouin anticipée), les fiars de tuene des ceotpmis dus postérieurement à la dpiosaitrin de l'entreprise snot mis à la caghe des papanticirts et prélevés aelmeulnnt sur lrues arivos (33,30 ? TTC par participant).

De même, lorsqu'un piprancitat qtuite l'entreprise et à ceoptmr de la nitotiafoicn de son départ par l'entreprise au tueenr de cotemps cruerotsvenas de parts, les firas snot à sa chgrae et prélevés almuuelneent sur ses airvs (33,30 ? TTC).

Cette dosiotsiipn est alblacpipe à cmteopr de l'année suinvat l'année de départ du participant.

Les faits de tnuée de cmpteos à la chrgae de l'entreprise et/ou à la crgahe des ppiitncraas snot revalorisés cuhaqe année au 1er jvaeinr en fcointon de l'indice ISENE des services. Les fiars indiqués ci-dessus snot les tirafs en vgiueur lros de la sungritae du présent accord.

La rslavotreaoin des frais n'interviendra puor la première fios qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 10 - Modification de la situation juridique de l'entreprise En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

En cas de modociitiafn de la situatoin jiuqrdue de l'entreprise adhérente noamtment par fusion, cession, abpoitorn ou scission, et lorsqu'elle rned ibmssiolpe la ptursoiue de son PERCOI, les smemos qui y snot affectées pveeunt être transférées vres le paln d'épargne (PERCO/PERCOI) de la nlvoleue einrtprsr après imaortinofn des représentants du personnel. En l'absence d'un PERCO/PERCOI dnas la nolluee entreprise, les smeoms snot muieetnans dnas le paln d'origine.

Annexes

Article Annexe I En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Annexe I

Présentation des critères de choix de pmeenalt et de la liste des froelmus de plmnaect de la gieostn lbrie du PEI et du PERCOI

Préalablement à tuote securitopisn l'investisseur diot prernde cosiacsnnane de la dernière vesior du DCII et du règlement ou ptperscous du ou des srutopps dnas leueql ou lsueqes il suoahie itnevsir mis à dioissitpon sur le stie du tueenr de ctmope cuvotraenesr de ptras ere.axa.fr ou rmies sur slmpie dnmaeed auprs de la société de gestion.

Il est précisé que ce doucenmt est ecneuelismxt conçu à des fnis d'information. Il ne cisouttne ni un élément contractuel, ni un cesonil en investissement. Du fiat de luer simplification, les iamfronitos cntnoees dnas ce dnoucemt snot partielles. Elels ne ctuntiosent pas un eeegnmat cnuaoctrll de la société de gestion, pveunt être svtjeueicbs et snot sspliecents d'être modifiées snas préavis dnas les letimis du règlement ou prospectus.

Capital Monétaire Prat 2R

Le FPCE est classé dnas la catégorie « Fodns monétaire à valuer ldiitvquiae vrialbae (VNAV) snardtat ».

Objectif de gseotin : rceherhce d'une pnmrrfaecoe auneInle égale à l'EONIA (Euro OvghieNrt Isenertt Average) capitalisé diminuée des faris de gtoiesn réels de l'OPCVM sur un hoirzon de plaenmcet recommandé supérieur à 3 mois, en issatvennist sur les marchés monétaires et de tuax euros.

Profil de risuqe et de remdhnnet : 1/7(1)

Durée mnmiiale de paecnmlt recommandée : 2 mios(2)

Frais cnuators : 0,11 %

Risques spécifiques(3): en cas de très fialbe navieu des tuax d'intérêt du marché monétaire, le rdenmeent dégagé par le FPCE poiarrut ne pas sirffue à ciurovr les firas de gsetion et sa valeur latiiivqude sriat slpetuicbse de bsaiser de manière structurelle.

AXA Génération Eruo Oagbiotilns Prat 2R

Le FPCE est classé dans la catégorie « Obligations et actifs tertiaires de créances libellés en euros ».

Objectif de gestion : recherche d'une performance corrélée avec les marchés obligataires de la zone ODCE (titres libellés en euro), par la mise en œuvre d'une gestion discrétionnaire reposant notamment sur l'analyse de la cote de taux et du risque crédit des émetteurs. Recherche d'un investissement sur des titres répondant à des critères solennels responsables.

Profil de risque et de rendement : 3/7(1)

Durée minimale de placement recommandée : 3 ans(2)

Frais d'entrée : 1,20 %

Risques spécifiques(3) : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité, risque de contrepartie.

AXA Génération Tempéré Sidoiria Prat 2R

Objectif de gestion : recherche, par l'intermédiaire de l'OPC, de placements en s'exposant principalement sur les marchés de taux européens tout en consacrant une attention particulière sur les marchés obligataires européens et en tenant compte des caractéristiques attachées à l'investissement solidaire.

Ce fonds est un FPCE solidaire.

Profil de risque et de rendement : 3/7(1)

Durée minimale de placement recommandée : 3 ans(2)

Frais d'entrée : 2,22 %

Risques spécifiques(3) : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité.

AXA Génération Équilibre Prat 2R

Objectif de gestion : recherche de performance à moyen terme en s'exposant principalement sur les marchés d'actions et de taux européens en privilégiant le juste équilibre de l'investissement par la mise en œuvre d'une gestion fondée sur une approche disciplinée et discrétionnaire entre ces classes d'actifs qui s'ajustent à des critères solennels responsables.

Profil de risque et de rendement : 4/7(1)

Durée minimale de placement recommandée : 4 ans(2)

Frais d'entrée : 2,17 %

Risques spécifiques(3) : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de liquidité, risque de contrepartie, risque de valorisation.

AXA Génération Europe Anciens Prat 2R

Le FPCE est classé dans la catégorie « Actions internationales ».

Objectif de gestion : recherche de performance du capital à long terme en s'exposant principalement aux marchés anciens de sociétés cotées de sociétés cotées aux critères d'investissement solennels par la mise en œuvre d'une gestion fondée sur une approche disciplinée qui s'ajustent à des critères solennels responsables.

Profil de risque et de rendement : 5/7(1)

Durée minimale de placement recommandée : 8 ans(2)

Frais d'entrée : 2,21 %

Risques spécifiques(3) : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité, risque de contrepartie.

AXA ES Long terme Prat 2M

Objectif de gestion : participation à l'évolution des marchés des actions internationales (dont les marchés européens) et des obligations émergentes et/ou obligataires à haut rendement de type spéculatif par la mise en œuvre d'une gestion disciplinée et discrétionnaire, tout en étant en permanence exposé à des actifs du marché du secteur immobilier.

Profil de risque et de rendement : 4/7(1)

Durée minimale de placement recommandée : 8 ans(2)

Frais d'entrée : 1,83 %

Risques spécifiques(3) : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de liquidité.

(1) Cotation est évalué sur une échelle allant de 1 à 7 (Indicateur synthétique de risque et de rendement (ISRR) figurant dans les documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI)). La catégorie 1 représente les supports les moins risqués au regard du risque de perte en capital, tandis que la catégorie 7 représente les supports les plus risqués au regard du risque de perte en capital. La catégorie la plus faible ne signifie pas pour autant un investissement sans risque, il s'agit d'une donnée évolutive et les porteurs de parts sont invités à se référer à la dernière version en vigueur du DCII pour en connaître le niveau actuel.

(2) La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de l'épargne.

(3) Risques indiqués dans le DCII du fonds. Pour une présentation complète des risques, il convient de se reporter au règlement ou au prospectus du fonds.

Article Annexe II

En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Annexe II

Gestion pilotée du PERCOI

Pour les participants qui ne souhaitent pas gérer leur épargne, la gestion pilotée leur permet d'optimiser la gestion de leur épargne et profiter des marchés d'actions et d'obligations, tout en sécurisant de manière progressive les risques financiers pesant sur les sommes investies. Ainsi les versements sont automatiquement investis dans un support dont la gestion est liée à l'âge théorique de départ à la retraite ou l'horizon de placement.

À défaut de précision de l'adhérent, l'âge théorique de départ en retraite est de 62 ans.

La SCIAV AXA Pensions fait partie de la famille des fonds à maturité cible. Chaque participant au sien de la SCIAV contribue à un horizon d'investissement cible pour l'épargnant (ex. : date prévisionnelle de départ en retraite, anticipation de résidence principale?).

PERCO + : la SCIAV AXA Pensions investit dans différentes classes d'actifs parmi lesquels les actions éligibles au PEA/PME, conformément au décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des territoires économiques et de l'article L.137-16 du code de la sécurité sociale.

Compartiments de la SCIAV AXA PENSIONS :

? AXA Pensions Zen R ;
? AXA Pensions 2021-2023 R ;
? AXA Pensions 2024-2026 R ;
? AXA Pensions 2027-2029 R ;
? AXA Pensions 2030-2032 R ;
? AXA Pensions 2033-2035 R ;
? AXA Pensions 2036-2038 R ;
? AXA Pensions 2039-2041 R ;
? AXA Pensions Long terme R.

Définissez votre horizon : un seuil cohérent à fixer ; définir l'échéance au moment de l'investissement. Votre épargne est investie dans un fonds unique pour une meilleure lisibilité de votre épargne retraite.

Optimisez la répartition de votre épargne : vous tenez parti des multiples opportunités d'investissement dans le monde. AXA Pensions investit dans :

? des thématiques d'investissement de long terme : l'investissement socialement responsable, les marchés émergents, la santé, les infrastructures, l'immobilier coté, les matières premières?

? une large palette de classes d'actifs : actions de grandes et petites entreprises, obligations d'États, obligations d'entreprises, obligations indexées sur l'inflation, investissements monétaires?

? une grande variété de zones géographiques : zone Euro, États-Unis, Royaume-Uni, Asie Pacifique?

? une gestion pilotée : votre investissement au risque est ajusté en fonction de l'horizon de placement défini ; plus l'horizon est court,

puls l'allocation s'orientera vers la sécurisation, alors que sur un horizon plus long l'allocation sera plus dynamique faisant appel à différentes classes d'actifs thématiques, adaptées à un horizon plus lointain ;
 ? une désensibilisation progressive à l'approche de la retraite : vous bénéficiez d'une allocation d'actifs adaptée en permanence à votre horizon d'investissement ;
 ? l'épargne est tout d'abord placée sur des actifs dynamiques, puis à mesure que l'échéance se rapproche, l'épargne est progressivement réallouée sur des actifs de sécurisation.

Exemple d'un portefeuille pour un départ en retraite :

Vous êtes né(e) en 1960 et prévoyez un départ en retraite en 2022 ; votre épargne est investie dans le portefeuille 2021-2023 dont l'objectif est d'optimiser l'allocation de portefeuille sur cet horizon.

Forme juridique : SAICV de droit français
 Date de création : 7 janvier 2011

Accord du 31 juillet 2019 relatif au degré élevé de solidarité mutualisé pour les entreprises de la branche ETSCÉ

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; FNSAC CGT,

Article 1er - Champ d'application et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord organise la mise en place d'un degré élevé de solidarité au sein des entreprises adhérentes au secteur de la création et de l'événement.

Le champ du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008.

Les bénéficiaires de l'action sociale sont ceux retenus par l'accord de prévoyance modifié de la branche et celui relatif aux frais de santé.

Article 2 - Comité de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le comité de suivi du fonds de solidarité est créé institué à l'article 7 de l'accord collectif instituant le régime de prévoyance du 31 juillet 2008.

Article 3 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'action sociale et les actions de prévention de la branche prennent en compte les besoins suivants :

a) la solidarité intergénérationnelle avec le paiement d'une prime de la cotisation santé des salariés retraités.

Cette prime est versée par l'organisme assureur indépendant de l'entreprise ;

b) les salariés RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) dont une partie de la cotisation prévoyance et santé pourra être prise en charge par le régime.

Cette prime est versée par l'organisme assureur indépendant de l'entreprise ;

c) la réalisation de binômes de santé.

Devise du fonds : euro
 Type de prat : capitalisation
 Profil de risque : C (produits risqués en capital, perte limitée au capital investi)
 Durée de placement recommandée : en fonction de la date de maturité du contrat choisi
 Société de gestion : AXA IM Paris

(1) L'annexe 2 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 8 de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 et du III de l'article 9 du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019.
 (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article Annexe III
En vigueur étendu en date du 13 juin 2019

Annexe III

DICI des fonds

Le comité de suivi du fonds de solidarité décidera de la répartition des axes prioritaires et des niveaux de prise en charge par le fonds.

Article 4 - Financement de ces actions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les cotisations ainsi instituées sont financées dans le cadre de l'article R. 912-3 qui renvoie au R. 912-1 du code de la sécurité sociale par une somme égale à 2 % des cotisations nettes de taxes perçues au titre des garanties prévoyance et frais de santé (base + options + cotisations individuelles) de la branche.

Les entreprises adhérentes du présent accord sont tenues de verser ces sommes à l'organisme assureur auprès duquel sont assurés les régimes de frais de santé et/ ou de prévoyance de leurs salariés. Cet organisme assureur sera désigné par l'accord de prévoyance de façon globale à l'organisme gestionnaire visé à l'article 5 ci-après sous mentionner le (ou les) nom(s) des entreprise(s).

Le versement des 2 % au gestionnaire par les entreprises assureurs sera effectué au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises, responsables de l'effectivité de ce versement par leur organisme assureur devront :
 ? informer leur organisme assureur du présent accord lors de la souscription des garanties prévoyance et frais de santé (base + options + cotisations individuelles) ;
 ? obtenir de leur organisme assureur une attestation certifiant le versement effectif des sommes à l'organisme gestionnaire mentionné ci-dessous.

Lors de la détermination du bénéfice des prestations, l'organisme assureur devra être présenté au tiers de cotisation visé à l'article 6 ci-après afin de contrôler le respect de leurs obligations par les entreprises adhérentes au présent accord.

Article 5 - Création d'un fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il est créé un fonds de solidarité, chargé de percevoir les sommes définies à l'article 4 ci-dessus et de les verser pour financer les prestations d'action sociale et de prévention précisées par le règlement intérieur du comité de suivi.

La gestion de ce fonds est confiée à un organisme gestionnaire pour le compte du comité de suivi : l'institution de prévoyance Aieudns santé prévoyance.

Article 6 - Fonctionnement du fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le fonds de solidarité est géré par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 5 conformément aux dispositions du comité de suivi.

Les actifs de ce fonds sont l'objet d'une gestion distincte des autres actifs du gestionnaire. L'organisme gestionnaire établi, chaque année, un compte de résultat du fonds de solidarité présenté au comité de suivi.

Article 7 - Rôle et mission du tiers de confiance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le comité de suivi mandate un tiers de confiance indépendant pour faciliter le processus de collecte, valider les sommes versées conformément à l'article 4 ci-dessus et garantir la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur.

Le tiers de confiance a mandat pour :

1. Informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par le comité de suivi du présent accord ;
2. Replacer aux organismes assureurs l'obligation du versement des sommes définies à l'article 4 ci-dessus ;
3. Donner à chaque organisme assureur de compléter le fichier patrimonial de manière à joindre la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux entreprises assureurs ne comprennent aucun données à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la branche. En outre, la liste communiquée au comité de suivi ne mentionne pas les entreprises assureurs retenues par les différents représentants de la branche ;
4. Organiser le suivi du processus ;
5. Faciliter les relations non conflictuelles auprès des entreprises ;
6. Retenir un bilan annuel au comité de suivi.

Le tiers de confiance désigné par le comité de suivi est le cabinet APOS conseil.

Article 8 - Modalité de choix de l'organisme gestionnaire chargé de gérer le fonds de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

8.1. Critères de choix

Un appel d'offres a été réalisé en vue de déterminer l'organisme gestionnaire pour une durée de 3 années. Il est prévu un suivi périodique deux fois par an et un bilan au terme des 3 années.

Avenant du 5 février 2020 à l'avenant n° 16 du 8 mars 2019 relatif à l'insertion de l'article 2 Champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; F3C CFDT,

Accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée

8.2. Transférabilité

Les partenaires sociaux ont effectué le choix de l'organisme gestionnaire après avoir validé que les sommes non utilisées seraient transférées à la demande de celle-ci.

Article 9 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

9.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1er janvier 2020.

9.2. Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir deux fois par an pour suivre le développement et à se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour assurer un suivi du présent accord et mettre à jour le règlement intérieur du comité de suivi.

9.3. Le présent accord pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du même code.

9.4. L'objectif de mutualisation recherché par le présent accord, il s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise etant dans son champ d'application, sans qu'il n'y ait lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

9.5. Le présent accord collectif sera déposé auprès de l'administration conformément aux dispositions légales en vigueur et fera l'objet d'une demande d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés ancrées à la base des entreprises tendent à la création et de l'événement se sont réunies afin d'instituer des comités sociaux nécessitant la prise en compte d'éléments relatifs à la situation des salariés sans lien direct avec le contrat de travail. Ces partenaires ont voulu à l'issue d'un degré élevé de solidarité dans la branche.

Afin d'assurer un maximum d'efficacité à cette action, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de l'organiser à la plus grande échelle possible. Pour y parvenir, ils décident donc de recourir à une gestion et un financement mutualisés en créant un fonds de solidarité, tels qu'autorisés par l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2020

Est inséré dans l'avenant n° 16 un article 2 ainsi rédigé :

« Article 2
Champ d'application

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que l'avenant n° 16 s'applique à toutes les entreprises du secteur indifféremment de leur effectif et ne comporte donc pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, celles-ci représentant la grande majorité des entreprises concernées au vu de la création et de l'événement (ETSCE). »

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au

30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le champ du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement du 21 février 2008 (IDCC 2717).

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord porte sur les modalités de mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée pour les entreprises de la branche ESCTE en application des dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire et décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité partielle pour les entreprises de la branche à une baisse d'activité.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche prime le recours au dispositif d'activité réduite pour le salarié en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 3 - Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Considérant que la branche professionnelle ESTCE comprend mmeantier des TPE et PME, les salariés en entreprise ont le droit du présent accord prévu généralement en matière des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé par tous moyens le CSE, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés.

Article 4 - Engagement en matière de non-discrimination

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les dirigeants et les représentants d'employeurs ont souhaité relever que la mise en situation en activité partielle doit se fonder sur des critères objectifs et une réduction de l'activité.

Ainsi, il est illégal de retenir comme critère l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse et le congé maternité, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une origine déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions ou l'exercice d'un mandat électif local, les convictions religieuses, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, le statut ou le statut de l'auteur de la décision, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue que le français ou la langue officielle bancaire.

À défaut, des sanctions civiles et pénales peuvent être encourues.

Article 5 - Activités et salariés concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Tous les salariés permanents de la branche ESCTE, quelle que soit leur activité, la nature de leur contrat, leur activité et leur situation de travail pourront bénéficier du

présent dispositif d'APLD si une réduction d'activité le nécessite.

Cas des salariés en CDD d'usage

Les organisations de salariés et d'employeurs souhaitent attirer l'attention sur la situation particulière des salariés en CDD qui, dans le contexte actuel que connaît la branche ETCSE et plus globalement l'ensemble du secteur du spectacle et des métiers techniques, doivent faire l'objet d'une prise en compte particulière par les employeurs.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage ou d'une période d'embauche valant contrat de travail, dès lors que les conditions légales sont respectées, est éligible à l'APLD.

Article 6 - Durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est saisie à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et par un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun régi par l'article L. 5122-1 du code du travail.

Le réajustement du bénéfice du dispositif s'effectue tous les 6 mois mais est subordonné au respect par l'employeur de ses engagements. Il ne peut d'effectuer une nouvelle demande pour pouvoir bénéficier du dispositif.

Article 7 - Réduction maximale de l'horaire de travail et délais de prévenance

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut être décalée à la demande de l'employeur.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative dans le cas où la réduction de l'horaire de travail peut être supérieure à 50 % de l'horaire légal du salarié.

Délai de prévenance pour mise en APLD

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 48 heures avant que la mise en APLD des salariés concernés soit effective.

Délai de prévenance pour retour au travail après mise en APLD

L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 48 heures pour retourner aux salariés en APLD de reprendre le travail.

Toutefois cette durée est portée à 7 jours calendaires dans le cas où les salariés concernés auraient été absents de l'entreprise depuis plus de 4 semaines.

Article 8 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

Le document précise, dans le respect des situations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la suite de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- 2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
- 4° Les engagements en matière d'emploi ;
- 5° Les engagements en matière de formation professionnelle ;
- 6° Les engagements en matière de politique salariale proportionnée ;
- 7° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée ;
- 8° Les modalités d'information des représentants représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information a lieu tous les 3 mois ;
- 9° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et éventuellement leur période de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir donné un avis négatif. La consultation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 9 - Indemnisation des salariés en activité réduite

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une mise à disposition temporaire des salariés concernés.

Article 10 - Engagements en matière d'emploi

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

En application du présent accord, les engagements pris par le muni sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

En application de la mesure apportée par le dispositif spécifique d'activité partielle, les entreprises de la branche ETSC s'engagent à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique de salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée. Cet engagement s'applique pendant toute la durée du recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les entreprises de la branche ne pourront mettre en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou des plans de

départ vitnoarle (PDV) pendant la durée de mise en œuvre de l'APLD.

Article 11 - Engagements en matière de formation professionnelle
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

L'employeur qui met en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée doit prendre des engagements en matière de formation professionnelle, qui doivent être précisés dans le document qu'il établit.

Les entreprises s'accrochent à l'importance de la formation professionnelle et des compétences des salariés tout au long de la vie, afin de préserver les emplois et permettre l'adaptation aux mutations économiques, en particulier dans un contexte économique dégradé et incertain tel que celui engendré par la crise liée à la « Covid-19 ».

Les entreprises s'accrochent à ce que les salariés placés en ALPD qui sont destinés à suivre une formation, durant les heures chômées, bénéficient d'une rémunération minimale égale à 80 % de leur rémunération brute de référence telle que prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle, et ce pendant la durée de la formation suivie. Ce complément de rémunération pourra être pris en charge sur la part des fonds conventionnels de la branche dans la limite de plafonds définis par l'OPCO AFDAS.

Les entreprises s'accrochent à ce que les salariés de la branche aient des engagements en matière de formation professionnelle des suivants :

- ? l'engagement de favoriser la réalisation d'actions de formation professionnelle, de banals de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ;
- ? l'abandon de la part de la formation des salariés de l'entreprise
- ? l'engagement de maintenir le budget de formation à un montant équivalent pour les prochaines années.

Les entreprises s'accrochent à ce que l'opérateur de compétences ADFAS met à la disposition des entreprises de la branche des ressources en matière de formation professionnelle.

Au-delà, les entreprises s'accrochent à la nécessité, pour les entreprises en activité partielle, de favoriser la réalisation des formations dans le cadre du dispositif de financement public FNE Formation, sous réserve de respecter les conditions et procédures prescrites par le ministère du travail.

Par ailleurs, les entreprises s'accrochent à ce que les jeunes en recherche d'emploi se saisissent du dispositif « Un jeune, une solution » qui permet de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de jeunes diplômés arrivés sur le marché du travail.

Article 12 - Engagements en matière de politique salariale proportionnée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les entreprises s'accrochent à ce que l'effort collectif en matière de déploiement de l'activité partielle de longue durée par la mise en place d'une politique de modération salariale proportionnée aux effets demandés aux salariés pour les cartes d'identité et les mandats sociaux.

Article 13 - Comité de suivi

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Il est institué par cet accord un comité de suivi de la mise en œuvre de l'APLD dans les entreprises ETSC, composé des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche.

Celui-ci devra se réunir en janvier de chaque année au cours de la durée d'application de l'accord afin de faire un point sur

sur le nombre d'entreprises utilisatrices du dispositif, le nombre de salariés concernés, etc? tout en permettant aux partenaires sociaux de suivre l'évolution de ces données dans le temps.

De plus, un bilan global de l'utilisation du dispositif devra être effectué à l'issue de la période d'application du présent accord.

Le comité de suivi pourra, en fonction de l'évolution de la situation économique et des éléments d'analyse recueillis, à partir de la date de l'accord, dans les conditions de révision énoncées à l'article 15 du présent accord.

Article 14 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.

Article 15 - Conditions de révision
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord a pour objet de faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 semaines, les parties n'ont pas été rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, rattachées en vertu jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 23 juillet 2021 - art. 1)

Article 16 - Extension de l'accord
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord, mis à la disposition par voie électronique, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la date de signature.

Article 17 - Effets de l'entrée dans le dispositif sur les droits des salariés
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Durant l'activité partielle de longue durée, sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans les dispositifs de droit commun en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, notamment :
? l'acquisition des droits à congés payés (art. R. 5122-11 du code du travail) ;
? la répartition de la prime d'ancienneté et de l'intéressement ;
? l'ouverture des droits à pension de retraite sur la base d'un équivalent temps plein ;
? l'ouverture des droits au 13e mois, le cas échéant ;
? la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la prime d'ancienneté et de l'intéressement, lorsque celle-ci est postérieurement à la durée de présence du salarié. Lorsque la répartition est prioritaire au salaire, doit être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en ALPD (art. R. 5122-11 du code du travail) ;
? l'acquisition de l'ancienneté du salarié.
? les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations n'est pas affectée au niveau des cotisations maintenues).

Enfin, les périodes de repos à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de droits

à l'allocation chômage.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2024.
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Afin de faire face à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques et sociales, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la branche professionnelle des entreprises de services de la création et de l'événement (ETSCE) souhaitent permettre aux salariés de bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (DSAP) prévue par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

En raison de l'incertitude d'une reprise normale de l'activité, les organisations de salariés et les organisations d'employeurs représentatives ont en effet décidé, afin de garantir le maintien de l'activité et de l'emploi, de proposer aux entreprises de la branche ETSCE un accord cadre pour la mise en place du dispositif d'ALPD s'il s'avère nécessaire pour la pérennité d'une entreprise et des emplois qui en dépendent. Il est entendu que le dispositif de l'ALPD est conditionnel et temporaire lié à la situation sanitaire. Elle ne peut pas être en aucun cas un mode de gestion normale et pérenne d'une entreprise.

Par ailleurs, le recours à la sous-traitance (type auto/micro-entreprise) peut être fréquent dans la branche des ETSCE. Cela peut souvent, dans un cadre peu sécurisé de la légalité. C'est pourquoi les partenaires sociaux, rappellent l'importance de la branche, notamment aux entreprises de respecter le cadre légal et le salariat dès lors qu'un lien de subordination peut être établi. Dans ce contexte, l'ALPD doit être considérée comme un outil à la disposition des entreprises et des salariés impliqués le respect de la législation sociale.

De plus, durant la période de mise en application du présent accord dans luer entreprise, les partenaires sociaux invitent les entreprises à ne pas procéder à la dénonciation d'accords d'entreprises en vigueur et à ne pas négocier et mettre en place d'accords de branche collective.

La crise économique de la « Covid-19 » a eu pour conséquence l'arrêt et/ou la fermeture temporaire de la majeure partie des activités culturelles (cinéma, théâtre, spectacle, sport, événement, festival?) dont l'activité des entreprises de la branche ESCE dépend directement, mais aussi le ralentissement du secteur culturel dans sa globalité affectant toute la chaîne de valeur.

Situation économique spécifique dans la branche du spectacle

La situation économique des entreprises de la branche, après désormais plus d'un an de crise et dans une réelle visibilité sur la réouverture, est devenue délicate avec une baisse de chiffre d'affaires importante sur la période d'environ 35 % pour les entreprises du secteur enregistré, et d'environ 75 % pour les entreprises du secteur vivant, ces entreprises étant, au sein de l'ensemble des entreprises du spectacle, les plus impactées par la situation sanitaire.

De plus, et selon les premiers chiffres de l'année 2020, nos indicateurs montrent un résultat « Résultats/chiffre d'affaires » de - 30 % (100 M ? de résultats négatifs cumulés pour un peu plus de 300 M ? de CA en 2020), redonnant la situation des entreprises du secteur particulièrement alarmante à date.

À titre d'information, les premières données montrent que coté SV, le nombre de salariés en CDI et CDD a baissé de 27 % en 2020, tandis que dans le même temps le nombre d'heures de travail distribué aux entreprises a diminué de 70 %.

La situation économique des entreprises est par ailleurs très préoccupante, malgré les aides de l'Etat, puisque les entreprises de la branche AV et SV ont des chiffres très négatifs : investissements nécessaires et matériels

de haute technologie, lreys et faris divers en adéquation avec le soactkge de ces matériels, assurances, etc.

Dans ce contexte, le naievu d'endettement des ernreiespts s'est très fteomrnet accru ces dreriens mois, rnanedt les esreiptners particulièrement fragiles, aorls qu'il est évident que puor nos métiers la rersipe audnttee srea lente et progressive.

Si craeniets eirepntesrs ont pu ctuener à tirevlar tuot au lnog de la crise de façon réduite, nmneatom côté AV, d'autres snot dnas une sottaiun bein puls préoccupante en fncioiton de lures lines puls ou mions étroits avec les activités fermées adiaenmsvmtirentt (ex : événement, concert, cinéma).

De plus, de nouavueux problèmes vnot apparaître puor des eespiertns qui jusque-là aaneivt pu cniouetnr à travail1er mias dnót les cmoenmdas et pjeorts vnot deveinr puls rreas du fiat des difficultés de fieacnnetmt et la miavasue stouitain de l'ensemble

Accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM ; SYNAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

Le présent arccod est apacbillpe dnas le cmhap du périmètre uitle à la négociation défini en anxae des arrêtés du 17 obtroce 2023 du minritse chargé du tairavl fxinat respectivement, dnas leidt périmètre, la ltise des oisarontngias syiandlces représentatives et la ltsie des osniongatiars d'employeurs représentatives.

Article 2 - Stipulations remplacées
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2022

En aoiappitcln de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, snot remplacées par les spaioittuns du présent arccod les sutapntoils stinaveus :

- 1°?Les snpoittuals de l'article 26 de la cnnivteoon clvteicloee nnloaate des mnueiaqns auetlds et mnuqnaens eanfntns de monis de 16 ans employés par les aengces de mninauqes (IDCC 2397) ;
- 2°?Les annxees V et VII rattachées à la cevtinonon colctlviee ntnlaoie des minnuaqens aeldts et mninauqens etnfns de monis de 16 ans employés par les agneecs de maequnnns (IDCC 2397) ;
- 3°?Les splitnoais de l'accord du 19 orcbtoe 2017 ritlaef à la msie en pacle de la CPPNI, cconlu dnas le carde de la cvointonen coiecvltle ntaoinale des mnauennqis altudes et mniquaens efnntns de mnois de 16 ans employés par les acgeens de mannueqins (IDCC 2397) ;
- 4°?Les slnpiottuais des aircetls 7.1 et 8 de la coevtonnin cviletcoe nilanatoe des employés, tiinenehccs et aetngs de maîtrise (ETAM) des eersprtenis de l'association slcayidne des propriétaires ettnloiapxs de ceuthipaax (IDCC 2519) ;
- 5°?Les sipoutainlts de l'article 10.7 de la ctovneion celoicvtle nniaotale des eersneiprts tneihuceqs au sicerve de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- 6°?Les soipitnutlas de l'accord du 12 mras 2018 rtaeilf à la msie en place, au rôle et au fntceoninnet de la CPPNI, conlu dnas le cadre de la cennitvooon clvteicloee nltiaonae des eitesnrreps tehequnns au sicerve de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Article 3 - Mise en place d'une CPPNI commune
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

du steeur cerutull et dnoc des cetlins des eitpsrreées de la bcrnahe ETSCE.

En tuot état de cause, la visibilité sur le neaviu d'activité du sucteer dnas les mios à vnier rtsee puls qu'hasardeuse, ce qui nécessite de dosisepr d'un peu de splsseuoee puor puivoor préserver l'emploi.

Enfin, les nevuleols neomrs sarienitas ont eu des imapcts très imrtoantps sur le fmnetiocenont des etersnpiers enianrnat des surcoûts ainsi que des ciimocpaolnts d'organisation du travail.

Il coinnvet d'ores et déjà de préciser que la branchce ESTCE ctomproee de neubsrmoes PME et TPE et que les prereatinas sicaoux prdenort particulièrement en cptmoe dnas la rédaction de l'accord cette spécificité aifn que toteus les ertipeensrs seiont en mursee de roieucr au dpstisoif si nécessaire et dnas des cntiodnois économiques viables.

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, est instituée une cosmosmiin pirrataie pannmerte de négociation et d'interprétation (CPPNI) cumnome dnas la bahrnce des eiesrpntrs au sirecve de la création et de l'événement.

La CPNPI cnoume se subiustte intégralement aux CNPPI et cmnsmosios équivalentes préexistantes iecnsuls dnas son camhp d'application. Les areuts iaectnns paiertairs demeurent, quel que siot luer camhp.

La CPPNI comumne est composée :
1°?D'une cmosmisin parraiite commune, consacrée aux setujs intéressant l'ensemble de la bnhcare pleirsfenlnoosoe ;
2°?D'une sous-commission « maunqneis » caruvnot les erreisetps et salariés etanrt dnas le camhp d'application de la ctiovenonn cvteloilce nlnitnoae des minnuqes aetulds et mnqianus eafntns de mios de 16 ans employés par les aegncs de mnaqeninus (IDCC 2397) ;
3°?D'une sous-commission « Cpaieauthx » curnavot les eeetsnrrips et salariés etanrt dnas le chmap d'application de la cnvntieoon cleotivle ntnolaie des employés, thnnceieics et antegs de maîtrise (ETAM) des esrerepnits de l'association saicdnlye des propriétaires etpoxialns de catieuphax (IDCC n° 2519) ;
4°?D'une sous-commission « Perietatrsas tinhqecues » crnovaut les eperneitrs et salariés earntt dnas le camhp d'application de la convitonen cilectove nltionaae des eepirertns tinhceuqens au scvree de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Article 4 - Missions de la commission commune et des sous-commissions
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

1) ? Misnisos de la csmoimoisn commune

La cimsosmion cnmuome exerce, puor l'ensemble de la brhance des errinpetess au sricve de la création et de l'événement, les miisosns suvainets :

- 1° ? Elle repréente l'ensemble des eernirtseps et des salariés de la branche, ntmameont auprès des piruovos piblucs ;
- 2° ? Elle négocie la cevtinonon et les adorccs clctieflos de rempmaneclet mentionnés à l'article L. 2261-33 du cdoe du tvaiaarl ainsi que lerus avntanes et arsuse le siuvi de luer aioilcatppn ;
- 3° ? Elle émet un aivs interprétatif sur les cennniovots et aorcdcs qu'elle a négociés et lerus avenants, lorsqu'elle est sasiie dnas les ciniodntos prévues à l'article 7 du présent accord.

2) ? Moissns des sous-commissions

Les sous-commissions exercent, dnas luer camhp respectif, les moissns svnaetius :

- 1° ? Eells définissent cahuqe année l'agenda soacil au regard, notamment, des oiltoganbs de négociation prévues aux arectils L. 2241-1 et suitanvs du cdoe du tivraal ;
- 2° ? Eells négocient les cetononvins et arcdocs cftocllies dnót le camhp n'excède pas cueli de la sous-commission, ainsi que leurs annaevts et aressunt le siuvi de luer aipioacpltn ;
- 3° ? Eells émettent un aivs interprétatif sur ces conventions, acordcs et aeantvns lorsqu'elles snot siasies dnas les ctoninodis prévues à l'article 7 du présent aocrd ;
- 4° ? Elles eexercnt un rôle de vllee sur les cinoinodts de tvaiaarl et

d'emploi des salariés raeuvlet du cmhap de la sous-commission ;
5° ? Elles eegritnnsret les adocrcs d'entreprise et d'établissement
cculnos dnas le cahmp de la sous-commission et qui luer snot
tmnsrais dnas les cdininotos prévues à l'article 8 du présent
aroccd ;

6° ? Elles eceernxt un rôle d'observatoire ptiirraae de la
négociation celtcovlie au rreagd des adocrcs d'entreprise et
d'établissement cunclos dnas le champ de la sous-commission,
en pailltrecur cuex qui mtnetet en ?uvre une dpoissioitn
législativ ;

7° ? Elles établissent un rarpot ananel d'activité cranpeomnt
neommtat un blian des adocrcs d'entreprise culncos dnas le
champ de la sous-commission, un bialn de l'action de la brhacne
en fuvaer de l'égalité psonerellsnfoe ertne les femems et les
hmmeos et un balin des oluits mis à dptoiissn des eneestpris
puor prévenir et aigr crnote les harcèlements et asteneigmss
sexistes.(1)

(1) 7° étendu suos réserve du rpesect des dotosinispis de l'article
L. 2232-9 en matière de bilan de l'action de la bcharne en fuvaer
de l'égalité plsonlnerosiffee etnre les feemms et les hommes.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 5 - Composition de la commission commune et des sous-
commissions

En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

Conformément au deuxième alinéa de l'article L. 2261-19 du
cdoe du travail, snot habilitées à siéger au sien de la cmooissn
connume et ses sous-commissions les oniaasnogits sineadycs
de salariés et les ooinanraigsts d'employeurs reonnuces
représentatives dnas la brhance des eretpensis au secvire de la
création et de l'événement.

*Pour giaanrtr le rsepct de la liberté ctrtalcuolnee en aicilpaotpn
du paarahrgpe 39 de la décision n° 2019-816 QPC du 29
norbmvee 2019 du Coiesnl ctteiuonsnoitl et aifn de gtaarinr la
pirse en cmopte des spécificités de cunhace des becanhrs
regroupées, snot également habilitées à siéger au sien de la
cmsioismon cmomnue les oorgtisainnas sndcyelias de salariés et
les oitigroasnns d'employeurs qui étaient rncunoees
représentatives au sien de l'une des cvnnneitoos ctevolicles
mentionnées à l'article 2 et qui ont predu luer représentativité à
l'occasion de la msuere de l'audience svnuait le reugporement de
ces cinovetnons collectives. (1)*

Les oairngsnaois habilitées maneandt des représentants qui
siègent en luer nom et défendent luer piosoitn dnas le rsepct de
lrues règles sruatittaes et de la portée du mnaadt donné. Les
prsnceos mandatées puor siéger au sien de la cisosmoimn
cmomnue pevunet être différentes de cllees mandatées puor
siéger au sien d'une ou psuruels sous-commissions. Les
porneesns mandatées par les oinraintgasos représentatives
peunevt également être différentes d'une sous-commission à une
autre.

Chaque otsanoarigin sayicndle de salariés habilitée puet désigner

1° ? Jusqu'à 4 représentants au sien de la coomssimin cmomune

2° ? Jusqu'à 4 représentants au sien de caucnhe des sous-
commissions.

Les onsatongiiars d'employeurs habilitées à siéger peenvt
désigner, au sien de la csioiommsn commue et de ses sous-
commissions, un nobmre de représentants dnnot la smmoe ne
puet excéder le nmorbe de représentants des oitnrsiaoagns
syndicales. Les représentants désignés par les osaiagointnrs
d'employeurs puneevt être drinecmteet issus dsdeites
oinsgaranotis ou bein issus d'une ooigstrianan qui luer est
adhérente.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset de la jnsecudpruie du
Cesinol cesuitntooinntl isuse de la décision n° 2019-816 QPC, qui
précise que la possibilité puor les oiantogniasrs aynat pderu la
représentativité de cinutoenr de pprcetiair aux dsisocunsis ne
cornece que les négociations ralvteies à l'accord de
remplacement, et que ces onisagntriaos n'ont pas la faculté de
segnir ou de s'opposer à cet accord.

(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 6 - Fonctionnement de la commission commune et des
sous-commissions

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2022

1. ? Fonctionnement de la cmisimsoon commune

La csomsomiin conumme se réunit ataunt de fios que nécessaire
puor replmir ses missions, en pulaitcirer clele revitlae à la
négociation de la coenvtonin et des addcros ceoclltfis de
recapmenmlet mentionnés à l'article L. 2261-33 du cdoe du
travail.

2. ? Fonctionnement des sous-commissions

La présidence de cauqhe sous-commission est assurée par l'un
des représentants qui y siègent. La présidence est renouvelée
cquahe année et antlere ertne un représentant d'une osnagatioirn
syclnidae de salariés et un représentant d'une oonsgiairatn
d'employeurs, ces représentants étant désignés par le collège
auquel ils appartiennent.

Le président de sous-commission est chargé de la préparation de
l'ordre du jour, après ctouiltsanon des organisations, et de sa
trsinimsosan aux mbmrees de la sous-commission. Il procède à
la caooctiovn des mbreems de la sous-commission et annie les
échanges au cuors des réunions.

Les sous-commissions se réunissent au moins toris fios par an.

Les représentants des ongaiaonrtiss habilitées à siéger ont la
possibilité de roreucir d'un cmoun acocrd à un ou plriesuus
etpxers puor les aistessr dnas l'exercice de leurs missions.

Article 7 - Interprétation des conventions, des accords et de leurs
avenants

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2022

La cmissoimon cmunome et les sous-commissions pneuvet être
saisies, par l'intermédiaire des otrnioiangass qui y siègent, d'une
dneadme d'interprétation des centoonvins et adocrcs qui relèvent
de luer champ, nmmneoatt à l'initiative d'une jridctoiuin dnas les
coondtiins mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de
l'organisation judiciaire.

Toute oratinaiosgn ssiiae d'une dmnadee d'interprétation en
ifnmroe aussitôt l'ensemble des oganisiaotnrs représentatives. La
fmatooirn compétente puor interpréter la ctoonnevsn ou l'accord
concerné se réunit dnas les ciidontons sevtaunus :

1° Au monis une réunion préparatoire est organisée dnas un délai
mamxial de 30 jours. La cocnvooatin à cette réunion est envoyée
au mins 15 juors avant la dtae prévue et fiat rrtesiosr les
sailtunotips clvneelnetoonnis dnnot l'interprétation est demandée ;
2° L'avis de la friomtoan compétente est rndeu dnas le carde
d'une réunion dtncisite de la ou des réunions préparatoires.

*L'avis est consigné dnas un tetxe signé par les mmebres de la
faiortmtn compétente. Si les postnois des oaignnioasrs divergent,
l'avis fiat rseotsrir les différentes interprétations émises et les
onigsatroians qui y souscrivent. Si les pinoistos des oonisrntagas
cvgrnoeent dnas le snes d'une même interprétation, l'avis revêt la
même vuaelr cnonneoielnvtle que les stianuoilpts interprétées. (1)*

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset de la junpcseirdrue de la
Cuor de cassation, en vretu de llllequae suel l'avenant interprétatif
signé par l'ensemble des ptaeirs à l'accord itniial s'impose, aevc
effet rétroactif à la dtae d'entrée en vuugeir de ce dnereir accord,
aussi bein à l'employeur et aux salariés qu'au jgue qui ne puet en
écarter l'application (Cass., soc., 1er décembre 1998, n°
98-40104).

(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 8 - Transmission des conventions et accords d'entreprise
ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les
epsntrieers rleavent de la bhrnace des eretrnespis au service de la
création et de l'événement testenarntmt aux otnoarigias

représentatives les cnitvneonos et acocrds d'entreprise ou d'établissement cpmnaotort des snuatotipls rtieevals à l'un, au moins, des thèmes sivnauts :

- 1° La durée du travail, nmnmaoett la répartition et l'aménagement des hiaroers ;
- 2° Les congés ;
- 3° Le comtpe épargne-temps ;
- 4° Le rpoes quedoitin ;
- 5° Les jurus fériés ;
- 6° Le tiavarl à tpmes peiratl ;
- 7° Le tivaval intermittent.(1)

Lesdites cenoinvtons et lsdteis adrcos snot transmis, à l'une des aeesdr sntveiaus :

Par voie électronique à l'adresse CPPNI@synpase.fr ;
Par voie ptasloe à l'attention du SYNPASE, sis au 103 rue La Fayette, 75010 Paris.

En cas de changement, cunioctiammon dvrea être ftaie de la nuellvoe adrse par tuot myeon aux eereisptnrs de la bnarhce et aux svreeics du ministère chargé du triaval dnas l'attente de la révision du présent accord.

Un accusé de réception est adressé à l'entreprise déposante et la cvteoonnin ou l'accord est tarnimss aux mermes de la sous-commission compétente. L'accusé de réception envoyé ne préjuge en rein de la conformité et de la validité des civennnoots et adocrcs transmis.

Sur la bsaie des ctvinneonos et arocrcs enregistrés, la sous-commission compétente dresse, une fios par an, un balin de la négociation cltilcovée dnas la branche.

(1) Alinéas 1 à 8 étendus suos réserve du rpsect des dipoisnots de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, qui prévoient également le tvarial de niut pmrai les thèmes des coeinnvnots et ardcocs d'entreprise trsnmais à la cmiomssoin paritaire. (Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 9 - Moyens accordés aux représentants des organisations habilitées à siéger

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2022

1. ?Autorisations d'absence et meaitnin des salaires

Les salariés désignés par une orgnisoaaitn puor siéger au sien de la cisoommn cumnome ou au sien de l'une des sous-commissions snot autorisés à s'absenter de luer eintrsree puor pirciaiptr aux réunions. Ils bénéficient d'un mianten de luer rémunération puor les hruees au corus dqlueeels ils asitssnet à ces réunions.

2. ?Remboursement de firas engagés à l'occasion des réunions

Les différentes réunions de la cioomismn cmomune et des sous-commissions donnet leiu à rnbemoersmuet de ceritnas fairs engagés par les ogiitanosanrs qui y siègent dnas les cnooiidnts suivantes.

Une indemnité est versée, à l'occasion de chuae réunion, aux onoiastgirans dnnot l'un des représentants, au moins, est domicilié en dorhes de la région Île-de-France. Le monatnt de l'indemnité cesonorrpd aux firas réels (sur présentation de factures) engagés par les représentants concernés, dnas la lmitie de duex représentants par oanriaiosgtn et dnas la liimte des barèmes d'exonération Ussarf en vieugur puor le romnberemseut des fiars professionnels.

Les indemnités versées en aitacpiopl du présent arcltie snot imputées :

- 1° ? Sur les fnods collectés par l'association piirtarae de fecnnenaimt du patriiramse dnas la bharncce acneegs de menqinunas puor les représentants qui siègent dnas la sous-commission « mnuniqueans » ;
- 2° ? Sur les fonds collectés par l'association de goteisn du pairitmasre dnas la bharncce des epnstrriees ticuheqens au service de la création et de l'événement puor les représentants atuers que cuex mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 10 - Entrée en vigueur et durée du présent accord

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2022

Le présent acrocd entre en vuegiur à cpteomr de la dtae de sa signature. Il est clocnu puor une durée indéterminée.

Les ongisatairons sgetirianas s'engagent tuoifoets à egegnar des négociations freutus sur l'architecture de la CPPNI dnas le cdrae des tvaruax d'harmonisation des coonntneivs et adrcos des anienencs branches.

Article 11 - Dénonciation/révision

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2022

Le présent aorccd puet être dénoncé dnas les coidinntos prévues aux aleicrts L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail. Il puet être révisé conformément aux dpoissnoaits de l'article L. 2261-7 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2022

1. ? S'agissant du ctontexe dnas leequl le présent aorccd est conclu

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, cauhqe brhcanne poreesfnslainle diot mtetre en place, par le bias d'un aorccd ou d'une cveonotnin de branche, une ciomsmois pirriate pmantener de négociation et d'interprétation (CPPNI). En appocitlan de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, selus les aorcdcs négociés et conculs au sien d'une tllée CNPPI snot sebuspleitcs de piovoor être étendus à l'ensemble des eepetirsns inuslecs dnas luer cmhap d'application.

La msie en ?uvre de ces dsnptioisios a ciunodt la bcnrhae des meanqinuns et la bchanre des eirteespnrs thqneucies au sievre de la création et de l'événement (« ETCSE ») à négocier et conclure, cunahe dnas son cmahp respectif, un aorccd de msie en pcalle d'une CNPPI :

? puor la bharncce des mannequins, l'avenant du 19 obctroe 2017 rialetf à la msie en pcalle de la CNPPI ;

? puor la bcranhe ETSCE, l'accord du 12 mras 2018 rtilaef à la msie en place, au rôle et au fcninnontomeet de la CPPNI.

S'inscrivant vnoternlmaoeit dnas la dayuqimne de rtrairceututsn des benchhrs poelfeoleinsrns engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritvalee au travail, à la mootseianirdn du diaglooe sciaol et à la sécurisation des prcuors professionnels, les perietnaras sicaoux ont svceicnmeesut procédé :

? au rahnaettmect du chmap de la cnetnooivn clcvtieloe des employés, tnihcceens et atnges de maîtrise (ETAM) des esrepétrins de l'association salydince des propriétaires epolaxnttis de cphaaeitux (IDCC 2519) au cmhap de la cintovoenn coelictvle des etrenepiss tquehecins au sirceve de la création et de l'événement (IDCC 2717) par acrocd du 4 décembre 2018 étendu par arrêté du 10 jllieut 2020 prau le 1er août 2020 au Jranoul ofeiflcl de la République française ;

? au ratenhaetmct du chmap de la contvoein clctiovele des mqannueins alduets et mnaquenins efnrats de mions de 16 ans employés par les ageeens de mnueinnaqs (IDCC 2397) au chmap de la ctonenvoin ceoivtclle des eirpteesns tnieehucqs au scribeve de la création et de l'événement (IDCC 2717) par acrocd du 8 février 2019 étendu par arrêté du 10 juellit 2020 prau le 1er août 2020 au Jaunorl ofeficil de la République française.

Du rpmeeeuorngt des cphams de ces cnteovoinns cctiolevels a découlé la nsaicasne d'une nvlleoue brachne peoosfennlrlie uuique se snusutiabtt aux tiros bhacrnnes préexistantes. Si, dnas l'attente de les harmoniser, les parenteairs siacoux pneuvet mtianenir en vgiuier les ctnoivonnes et arocdcs ccoltelifs de ces aeeennnis branches, tueots les négociations, quel que siot luer ojbte ou luer champ, dnievot ttooufeis être menées dès le rgpreoeounmt au neviau du cmahp qui en est résulté, conformément au 3e alinéa de l'article L. 2261-34 du cdoe du travail. Partant, c'est sur ce suel cahp que le ministère du tivaval a procédé à la détermination de la litse et des piods des oiroainstnags représentatives puor les qature pheconrais années, entérinant anisi l'existence d'un naiveu unque de négociation cmomun à l'ensemble des bncarhes préexistantes, par l'édiction des duex arrêtés stnivuas :

? arrêté du 13 décembre 2021 fxaint la ltsie des otiaoanirgnsn slyidacens rceenunos représentatives dnas la bhrnace des

eeiperrtnss tqehecnus au sceirve de la création et de l'événement (IDCC n° 2717), des mnanenquis aeutlids et des mninganues eatnns de moins de 16 ans employés par les ageneecs de muinnqanes (IDCC n° 2397) et des employés, tiniheccnes et anptes de maîtrise (ETAM) des estpeneris de l'association sdaiylnce des propriétaires eitoxplnats de cpueihtaax (IDCC n° 2519) ;
 ? arrêté du 23 jivaenr 2022 fxanit la liste des oitagnisoarns pieoselnolefnss d'employeurs rneounecs représentatives dnas la brhance des eerriensps thceuiques au sevrice de la création et de l'événement (IDCC n° 2717), des mnqunaines adtuels et des miuennnqas efnttas de moins de 16 ans employés par les anceges de munienanqs (IDCC n° 2397) et des employés, tinehcencis et agents de maîtrise (ETAM) des eetenripss de l'association sdlayicne des propriétaires etlnpixtaos de cehatpuiax (IDCC n° 2519).

Dans ce contexte, les osriogantanis saetiinagrs roennncesaist que l'exigence d'un carde de négociation uiaunqe n'est pas cilamotbpe avec l'existence de négociations séparées, menées au sien de CNPPI distinctes. Le présent aoccrd a dnoc puor oebjt de rnepeclmr les CPNPI entxtsaies par une CPNPI cummnoe à l'ensemble de la novleue bcanhre professionnelle.

Afin de faeisovrv l'homogénéisation du duagiloe soical et l'émergence de sieneyrgs ertne les problématiques des différents srtueces casnournittt la bchnrae professionnelle, les oiotannragis staniigraes cnnoevinent que la codiunte du dulagoie au sien d'une isantcne de négociation snas sous-commission diot être un otcebjf à antirdtee anvat l'échéance du délai d'harmonisation des citnoonevns et acrodcs des anneiecsn branches. Puor autant, la siruve de ces teetxs dnas l'attente de luer hiaosmatrionn et luer cnexetosice au sien d'une même bacnrhe pnosloeniflese doienvt être psiers en compte. Puor cttee raison, il a été jugé préférable de prévoir, jusqu'à l'achèvement des trvuuaax d'harmonisation, que les problématiques propers à cqauhe aninncee bcrhane snaieert traitées par l'ensemble des oionrgatnasis représentatives de la bnhacre dnas des sous-commissions spécifiques où siègeront les inetcelurutors les puls prnetenits puor en discuter.

Les oaatniisrogns stinragieas snlgoenuit le caractère tisetarrine de l'architecture asini dessinée et luer iietotnnd d'aboutir à une disiiartpon psrriesvgoe de ces sous-commissions au fil de l'harmonisation des suiptailotns clenntonioivlnees spécifiques à cqaue ainnncee branche.

Conformément à la décision n° 2019-816 QPC du 29 nbrvoeme 2019 du Cnsoiel cnnttuioisonitel et afin de grnaiatr la prise en cotmpe des spécificités de cauchne des bahnercs regroupées, les otnoagiarnss sangiirates seunloingt que le présent aroccd a été négocié en présence :
 ? des orstigannaiois rnnuceeos représentatives par le ministère du

Avenant n 17 du 27 avril 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2022

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

À la stiuve de qaurte ssnoeiss de négociation dnas le crdae de la négociation aelnlune otiblogare de brchnae en 2022, il est convneue etnre les petarainers saocix une rsoravaeoiltn des serialas minmia à cteopmr du 1er mai 2022.

- ? 8,08 % puor la catégorie 1 ;
- ? 5 % puor la catégorie 2 ;
- ? 3 % puor les catégories 3 à 6 ;
- ? 2 % puor les catégories 7 à 10.

Ainsi, la gllire des saaelris mentionnée au titre VII de la coovintnen ceioctllve ntloniaae des eesrptnris tniuehqeecs au sveirce de la création et de l'événement est modifiée cmome siut

taaivrl dnas le champ de la noevlule bharcne isuse du rgeerpoumnt ;
 ? des orannoiatigss qui, représentatives au sien d'une ou puilruess des aeicnens braehncs regroupées, ont pedru luer représentativité à l'issue de la nollvuee msuere de l'audience réalisée par le ministère du traavil au neviau de la banhcre iusse du regroupement.

2.?'S'agissant du dluaogie scaiol au sien de la nvloulee CPPNI commune

Les ooaingisrains sanriteiags du présent aoccrd considèrent que le dilogaue scoail se diot d'être constructif, neaotmmnt puor répondre aux intérêts et boniess de la communauté de travail des etpnseris des diervs scutrees d'activités cpsmanoot celle-ci, aseursr la pérennité et le développement des eepitsrerns de ces sruceets et de l'emploi.

Le dugalioe siaocl a puor oijcebtv essteniel de faiserovrv la rhcherche de siuntolos oipatelms puor les intérêts de tuos au sien du mdone du travail. Au neaivu de la branche, il preemt enesmeieetlnst :

- ? d'adapter, transcrire, améliorer ou décliner des règles iesuss du cdoe du tarival au rgeard des spécificités et bonseis des activités peflonsisorneles et des salariés rnavelst de la bachnre ;
- ? compléter et/ou ctonforer les droits, libertés et gianrets cilvlocoets des salariés au sien de la bcrnhae ;
- ? de metrte en palce des aictons et outils pmttaenert la virsoiotaaln et la tmorinsisasn des métiers ;
- ? des sorvias et des savoir-faire de la branche, puormvooir en ce snes l'emploi, la foraimotn iialnite et continue, l'apprentissage ;
- ? de rlmiper les mniissos fixées par la loi, nnoaemmtt à l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Les peairts sगतiaeris rnlpepelat l'importance d'une pctraipatioin effcvitee et acitve des délégations d'employeurs et de salariés à la CPPNI, dnnt les minssios et les règles de ftieoonnemnct snot définies dnas le présent accord.

Elles s'engagent à aersusr une telle pitartciaipon par des délégués représentant les différents métiers et les différentes entreprises. À cet égard, le présent accord prévoit de fviasorr la diversité dnas la copsitooimn des délégations pltaroeans et syndicales.

Enfin, à toutes fnis utiles, la bnhcare étant très mmaortnajeieert constituée de TPE et PME, les srnieaitags soluinegnt que les adrcros négociés et cnlucos dnas le cadre de la cosmoimsin pnrmateené de négociation et d'interprétation penordrnt pneeeleinmt en cmtope les spécificités des eesrtnireps de moins de 50 salariés visées aux actriles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

:

Niveau	Définition	Salaire miiuumm burt mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne cmetonorpt pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 646 ?
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un priemer neviau de compétence, snas cormpoter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 695 ?
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un peiermr naevu de compétence, asini qu'un fialbe degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 882 ?
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un nveiau confirmé de compétence, asini qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	2 104 ?

Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 325 ?
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 436 ?
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 632 ?
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 850 ?

Avenant n 3 du 30 juin 2022 à l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent avenant modifie l'article 4 de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises concernées au service de la création et de l'événement.

Modification de l'article 4

L'article 4 intitulé « Casiotinois » est désormais rédigé de la manière suivante :

« 1. ? Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations s'élèvent à 1,05 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la cotisation de sécurité sociale.

2. ? Pour les salariés relevant du régime local de sécurité sociale de l'Alsace-Moselle, le montant des cotisations est fixé à 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la cotisation de sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises concernées au service de la création et de l'événement demeurent inchangées.

Article 2 - Date d'effet. □Durée. □Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et

Avenant du 14 septembre 2022 à l'avenant n 3 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé

Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 070 ?
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 278 ?
Hors catégorie	Emplois inhérents au métier général des entreprises du champ	

Considérant que la branche professionnelle ESTCE compte mrajanement des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

entré en vigueur le 1er octobre 2022.

À compter de cette date, la rédaction de l'article 4 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (un original sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En outre, un amendement sera établi pour chaque partie.

Article 3 - Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2022

Considérant que le champ de la convention collective des Entrepreneurs individuels au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Depuis la conclusion de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises concernées au service de la création et de l'événement, les parties ont réuni dans le cadre du comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime de frais de santé et les possibilités d'évolution du dispositif pour l'avenir.

Après avoir rappelé les évolutions de l'environnement juridique des régimes complémentaires de frais de santé, permettant de bénéficier des avantages sociaux et sociaux attachés à ces contrats, et dans le cadre du dialogue social du régime, il a été décidé de procéder à une amélioration et ce pour garantir l'équilibre du régime de frais de santé conventionnel.

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Modification de l'avenant n° 3 du 30 juin 2022

Un article 3 est ajouté à l'avenant n° 3 du 30 juin 2022 portant révision de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de rrusmmneeeobt des faris de santé de la bharcne esrienrptes tcnuheequis au sevrrie de la création et de l'événement.

L'article 3, intitulé « Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés », est rédigé de la manière suivante :

« Considérant que le champ de la convention collective des Entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail. »

Les articles suivants de l'avenant n° 3 du 30 juin 2022 demeurent inchangés.

Article 2 - Durée. Date d'effet. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail. À compter de cette date, le contenu de l'avenant n° 3 du 30 juin 2022 sera modifié tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services créateurs du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et

Avenant n 1 du 7 novembre 2022 à l'accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNLA FO ; SNAJ CFTC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant a pour objet la modification et la mise à jour de l'accord national interprofessionnel de services de doublage du 5 février 2013 qui fixe les modalités d'application des artistes-interprètes pour luer praoitsten de dgbuolae et des dtecrreieis et dcreerietus auqrisitets de doublage.

Le présent avenant constitue une annexe de la convention collective étendue des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) du 21 février 2008.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant est applicable aux doublages fixés sur le territoire français (y compris DOM) et/ou par une entreprise française et/ou sioums au doirt français. Pour rappel, par doublage, on entend le travail consistant pour un artiste à interpréter vocalement, dans une œuvre audiovisuelle (y compris cinématographique) le caractère, le comportement, les sentiments, les intentions, l'esprit et le jeu d'un rôle qu'il n'a pas lui-même interprété à l'image afin de rendre au public son intégrité et sa vérité dans la langue d'origine du spectateur.

Entre dans le champ d'application le dialogue du dessin animé

siatnuvs du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 3 - Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2022

Considérant que le champ de la convention collective des Entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2022

Depuis la création de l'article L. 2261-23-1 du code du travail par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'extension des accords professionnels nécessite qu'ils comportent des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, ou à défaut une justification de l'absence de telles stipulations.

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité avec cette disposition l'avenant n° 3 du 30 juin 2022 portant révision de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de ruereenbmmsot des frias de santé de la bcnhare ernprietess thecqiunes au srvciee de la création et de l'événement.

dans le cas où il existe une version organique exploitable.

Le présent accord collectif ne couvre pas la post-synchronisation.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Considérant que le champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent avenant s'applique donc dans son intégralité aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2023 pour une durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services créateurs du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une demande d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail sera effectuée au moment du dépôt.

Article 6 - Augmentation générale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Une augmentation générale de 14 % des salaires prévus par

l'accord nantioal peironsfeonsl de sailraes du dbguloae du 5 février 2013 est cvnenoue ertne les periatrenas sociaux.

Les gilerls de salaries msies à juor cnnarcoent la rémunération des aieirtss interprètes, des crtanuhes puor lures potrinetass de dlugoabe asini que cllee puor l'audiodescription snot annexées au présent avenant. La grille de sarlaie des deieructrs et deciitercs ausqtireis est msie à juor à l'article 7.

Article 7 - Mise à jour du titre III « Conditions de rémunération des directeurs artistiques »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le tirte III « Cdtinnnois de rémunération des drctriuees airtsteuqs » de l'accord naoatnil psnrseonfoeil de sliaras du dagulboe du 5 février 2013 est supprimé et remplacé de la façon siuvtnae :

« Tirte III ? Cdtnoiiions de rémunération des ditieerccrs et dreiretcs aerustiiqts

Directrice ou detrcuier aiqttsurie : cdrae engagé puor areussr la dtiecoirn atriuqtsie du dulaobge d'une ?uvre aeovdusliiule et tuot ou pirate des tâches ci-dessous répertoriées.

Le dcurieetr ou la decirritce astuiqitre est par définition en charge de la duioiristbn du dualgboe de l'?uvre aoiuldeiuslve dnnot il ou elle asrsue l'enregistrement. En conséquence, il ou elle ne devra pas être distribué puor le dluobage de liatde ?uvre.

Il est rappelé que la catégorie de rémunération alappcblie à la detrcioin d'un film-annonce (ou FA) dépend de la catégorie de l'?uvre que le dit FA présente.

Cinéma

Essai	Salaires mimuinax en vguuier au 1er jaivner 2014	Salaires miamnuix en vguiuer au 1er jneiavr 2023
Préparation, par série d'essai		177,46 ?
Direction, 1/4 de journée	145,02 ?	187,39 ?
Direction, 1/2 journée	233,50 ?	374,78 ?
Direction, journée	373,61 ?	749,55 ?
Préparation		
Distribution + projection/ vionsigane (1 jour)	561,64 ?	640,27 ?
Plan + convocations, innacult jusqu'à 7 jurons d'enregistrement (2 jours)	411,71 ?	532,39 ?
Plan + convocations, par juor d'enregistrement, au-delà du 7e juor d'enregistrement		113,13 ?
Vérification 2 x 1/2 journées	464,55 ?	529,59 ?
Vérification 3 x 1/2 journées	618,17 ?	704,71 ?
Vérification 4 x 1/2 journées	655,04 ?	746,75 ?
Vérification 5 x 1/2 journées	795,15 ?	906,47 ?
Vérification 6 x 1/2 journées	843,08 ?	961,11 ?
1/2 journée supplémentaire	149,93 ?	170,92 ?
Film-annonce (FA)		
FA d'un film, indépendant des journées d'enregistrement du flim :		
Préparation, par FA (1 jour)		177,46 ?
Direction, par FA et puor la 1re séance	233,50 ?	374,78 ?

Direction, séance supplémentaire, si la séance supplémentaire n'est pas le même juor que la séance initiale.		247,35 ?
FA d'un film, ilcuns dnas la pagle hrrioae de l'enregistrement ddiut flim		0,00 ?
Enregistrement		
Jusqu'à 3 jours, par juor	749,67 ?	854,62 ?
Au-delà de 3 jours, par juor dès le peeimr juor	657,50 ?	749,55 ?
Ré eeiresrgmtennt (retakes)		
Préparation, par série de réenregistrement		177,46 ?
Direction, 1/4 de journée	145,02 ?	187,39 ?
Direction, 1/2 journée	233,50 ?	374,78 ?
Direction, journée	373,61 ?	749,55 ?
Interlock, conformation, mgaixe		
Interlock (visionnage et écoute du flim anvat mixage)		105,00 ?
Écoute client, en deohrs des heerus d'enregistrement, par huree		93,69 ?
Préparation, par série de cmrootfanion		266,20 ?
Direction de conformation, 1/2 journée		374,78 ?
Direction de conformation, journée		749,55 ?
Mixage	280,21 ?	319,44 ?

TV films, vidéo et ietnert

Essai	Salaires manmuix en vgiuuer au 1er jeainvr 2014	Salaires mimnauix en vuieugr au 1er jinaver 2023
Préparation, par série d'essai		105,07 ?
Direction, 1/4 de journée	105,08 ?	133,45 ?
Direction, 1/2 journée	171,63 ?	266,90 ?
Direction, journée	281,37 ?	533,80 ?
Préparation		
Forfait « dbisrioittun + paln de tvarial + cintoaovocn » (1 jour)	337,41 ?	404,89 ?
Forfait ? drbsioutiitn ? (1/2 journée)	177,46 ?	212,95 ?
Forfait ? paln de tariavl ? (1/2 journée)	240,51 ?	288,61 ?
Forfait ? cocnoitovan ? (1/2 journée)	44,37 ?	53,24 ?
Vérification 1 journée	231,17 ?	373,66 ?
Vérification, 1/2 journée supplémentaire	115,58 ?	186,83 ?
Film-annonce (FA)		
FA d'un TV Film, indépendant des journées d'enregistrement du TV Flim		
Préparation, par FA (1 jour)		105,07 ?
Direction, par FA et puor la 1re séance	105,08 ?	210,16 ?

Direction, séance supplémentaire, si la séance supplémentaire n'est pas le même jour que la séance initiale		138,71 ?
FA d'un TV Film, inclus dans la grille hiérarchique de l'enregistrement d'un TV Film		
Direction, par FA		0,00 ?
Enregistrement		
Journée	444,83 ?	533,80 ?
Réenregistrement (retakes)/ tracks		
Préparation, par série de Réenregistrement		105,07 ?
Direction, 1/4 de journée	105,08 ?	133,45 ?
Direction, 1/2 journée		266,90 ?
Direction, journée		533,80 ?
Interlock, conformation, mixage		
Interlock (visionnage et écoute du TV Film avant mixage)		105,00 ?
Préparation, par jour de cophonon		105,07 ?
Direction de conformation, 1/2 journée		266,90 ?
Direction de conformation, journée		533,80 ?
Mixage	281,37 ?	320,76 ?

TV séries

Essai	Salaires minimum en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimum en vigueur au 1er janvier 2023
Préparation, par série d'essai		105,07 ?
Direction, 1/4 de journée	105,08 ?	133,45 ?
Direction, 1/2 journée	171,63 ?	266,90 ?
Direction, journée	281,37 ?	533,80 ?
Préparation		
Plan de travail + convocations, par jour d'enregistrement		105,07 ?
Vérification, 1 journée		373,66 ?
Vérification, 1/2 journée supplémentaire		186,83 ?
Enregistrement, incluant la distribution		
Journée	444,83 ?	533,80 ?
Pour une série dont la saison est constituée de plus de 52 épisodes, si au moins 52 jours sur une période de 12 mois consécutifs sont confiés au même directeur artistique		
Journée	357,26 ?	428,71 ?
Réenregistrement (retakes)/ tracks		
Préparation, par série de Réenregistrement		105,07 ?
Direction, 1/4 de journée	105,08 ?	133,45 ?

Direction, 1/2 journée		266,90 ?
Direction, journée		533,80 ?
Conformation		
Préparation, par jour de cophonon		105,07 ?
Direction de conformation, 1/2 journée		266,90 ?
Direction de conformation, journée		533,80 ?

Bonus (tous s'ajoutent existants)

Préparation	Salaires minimum en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimum en vigueur au 1er janvier 2023
Plan de travail + convocations, par jour d'enregistrement		105,07 ?
Enregistrement, incluant la distribution		
Journée	444,83 ?	533,80 ?

Documentaires, reportages, reportages courts

Essai	Salaires minimum en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimum en vigueur au 1er janvier 2023
Direction, 1/2 journée		253,55 ?
Direction, 1 journée		507,11 ?
Préparation		
Jusqu'à 3 artistes interprètes distribués pour le doublage de l'œuvre : préparation, par journée d'enregistrement		0,00 ?
Si plus de 3 artistes interprètes distribués pour le doublage de l'œuvre : préparation, par journée d'enregistrement		78,80 ?
Enregistrement		
Journée	444,83 ?	507,11 ?
1/2 journée	221,83 ?	253,55 ?
Réenregistrement (retakes)/ tracks/ cophonon		
Direction, 1/4 de journée		126,78 ?
Direction, 1/2 journée		253,55 ?
Direction, journée		507,11 ?

Article 8 - Respect des temps d'enregistrement prévus
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les représentants du présent accord ont constaté des manquements de certains artistes-interprètes qui n'accorderaient pas aux artistes le temps prévu par le présent accord lors de leurs prestations.

Pour rappel, l'accord national professionnel de salaries du doublage du 5 février 2013 prévoit en fonction du nombre de

lignes, des cecaths puor ½ journée ou journée et non à l'heure. Il cinenvot assui de reepaplr que les eniseeremgtntns se déroulent en ftoioncn des impératifs du paln de tiraavl et, nemrenmalot à peuilurss artistes-interprètes. C'est pqououoi la possibilité d'enregistrer suel diot rseetr une epxtcoein et être motivée par des otolbiighns justifiées.

A. ? En cas de non-respect des tpmes d'enregistrement prévus par l'employeur, une diiosptoisn meattnt en place une dégressivité etsxie déjà dnas l'accord nanoital pesinroeosnfl de srealias du dlaogbue du 5 février 2013, qu'il cinovet de rappeler. En effet, l'article 2 du tirtie II stulpie que : « La dégressivité b srea appliquée en cas de non-présence de l'artiste le juor de l'enregistrement prévu par l'employeur, et ce dès la première lnige qeul que siot le nmorbe de lignes. »

B. ? La diopitssion de l'article 2 du titre II : « Le lginage puet être groupé sur plrieusis épisodes au crous d'une même journée snas que les épisodes ne pissuent aiovr une durée cumulée de puls de 3 heures. » est complétée de la façon stniavue : « Dnas l'hypothèse où des aménagements de temps srneieat csnteoins à un artiste-interprète l'amenant, à sa demande, à esetniegrrr son ou ses rôles suel et/ ou en doerhs des hirareos prévus ieaimtnleint et qui ont fiat l'objet d'un arccod préalable entre l'entreprise de dubglaoe et l'artiste-interprète, le pofnald prévu ci-dessus ne s'appliquera plus, dnanont la possibilité de regoueprrr le lgiiane sur une même journée au-delà de 3 hruees d'épisodes cumulées dnas la lmitie de la durée mlaaxmie d'un cachet. »

Article 9 - Films de plateforme
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est ajouté à la fin de l'article 2 du trtie II de l'accord ntoainal pnosnfesoirel de saarelis du dluogabe du 5 février 2013 la diitsosiojn svnaute :

« À ptiarr du 1er jvnaeir 2023, l'enregistrement et la dcroitein du duaobgle des flmis dtis « de parotemlfe » snerot rémunérés seoln les srlaeais mmaiunix de la catégorie cinéma ? asusi bein puor les artistes-interprètes que puor les dcreiicrets et dieurectrs aqittresuis ? dès lros que le flim srot dnas une sllae de cinéma kulquee prat dnas le monde.

Il cvneonit toiefutos de préciser que clea ne remet en aucun cas en cusae la ntruae de l'uvre qui retse dnoc en l'occurrence une ?uvre aeilsduvuiloee destinée à une première elpotiatitoxn télévisuelle (linéaire ou non-linéaire), inreentt ou sur des suorpts vidéo, au snes du dorit français et des adrccos DAD-R. »

Nota : L'article 9 de l'avenant n° 1 du 7 nvbomere 2022 proatnt révision de l'accord nnitaoal ponioesfsrenl de sialraes du dogualbe du 5 février 2013 est supprimé (avenant du 16 jlluiet 2024 - BCO 2024-34).

Article 10 - Autres dispositions de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les artues dntsoisiiios de l'accord ntnaoail psenenrfisool de seliaars du dgubloae du 5 février 2013 rteesnt inchangées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À la sutie de peuislurs ssosenis de négociation entre les ogtnaisraois représentatives des artistes-interprètes, des drtceceiris et drcueirets atiqesrits d'une part, et les errsptines de dluboage françaises représentées par la fédération des irsndetius thiuenecqs du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM) d'autre part. Il a été ceovnnu entre les painerraets sciouax de mterte à juor l'accord ntnioaal pisesneoorfnl de slareais du dbuaogle du 5 février 2013.

Il est rappelé que les cionndoits de négociation du présent aennvat s'inscrivent dnas la continuité du cdare puls lgaré des négociations des aorcdcs du dluaboge signés le 24 orbotce 2011,

expressément l'accord de potgaiorron de la ctovoneinn DAD-R, le pclrtoooe riletaf aux aodrccs cletciofs du dboulage et l'accord sur les fulx frecaniins dnas le setceur du doublage.

Le présent avennat fiat ainsi pirate d'un couprs jruquduie crvonaut le cahmp d'activité du doublage. Son importance, otore la détermination des sirleas mmuiniix conventionnels, réside dnas le fiat que ces slaieras ceotnnuist l'assiette de clacul des diotrs vonisis des artistes-interprètes et la bsaee de contrôle dnas le cadre du mécanisme de dépôt des ?uvres doublées décrit dnas le pcoootrle ritealf aux accdors citllocefs du doublage.

L'esprit aaynt cconouru à la négociation et la sitrgnaue de ces txtees fut la sécurisation jdurquiee d'un secteur d'activité aifn d'en améliorer la prseoooltaiaaiisnnn des pratiques. Cet esript est complémentaire d'une démarche vltonrioae et cmnumoe de défense d'un vuolme d'activité sur le teirrtioe ntnoiaal prrpoee à seuveagradr la compétitivité et l'attractivité duidt secteur.

Toutes les ptreais pretannes à ces arcdcos aerfmfnit l'impérative nécessité de l'extension de ccauhn de ces tetxes par le ministère concerné.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe 1

Grille de rémunération des artistes-interprètes à priatr du 1er jenviarr 2023

?uvres aosdlleueiuiivs destinées à une première eplaoxiitotn cinématographique

Catégorie	Salaires mmaiunix en vieguur au 1er jeniavr 2014	Salaires mmnuaiix en vieguur au 1er jviaenr 2023
Total des lginés par ?uvre		
1re catégorie		
a) De 1 à 6 leigns : 1/2 journée 1 rôle	112,40 ?	128,14 ?
b) De 7 à 14 liegns : 1/2 journée maximum 3 rôles + ambiance	177,96 ?	202,87 ?
c) De 1 à 14 lignes, 1 journée maumxim 3 rôles + ambiance	243,53 ?	277,62 ?
2e catégorie		
a) De 15 à 29 lenigs : 1/2 journée miamxum 2 rôles + ambiance	215,43 ?	245,59 ?
b) De 15 à 29 lniges : 1 journée mmiauxm 2 rôles + ambiance	243,53 ?	277,62 ?
3e catégorie		
a) De 30 à 44 lneigs : 1/2 journée 1 rôle + ambiance	258,52 ?	294,71 ?
b) De 30 à 44 lgnies : 1 journée 1 rôle + ambiance	281,00 ?	320,34 ?
Pour la même ?uvre et par journée de travail À ptriarr de 45 lneigs le pirq à la lnige dupeis la première	6,37 ?	7,26 ?

Catégorie	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2023
Réenregistrement (retake)		
Si l'artiste est spécialement convoqué : 1/2 journée	112,40 ?	128,14 ?
Ambiance		
Ambiance comprise dans les catégories 1re b, 2e et 3e Mais si l'artiste est spécialement convoqué pour des ambiances uniquement :		
? ambiante 1/2 journée	177,96 ?	202,87 ?
? ambiante 1 journée	243,53 ?	277,62 ?
? ambiance spécifique 1/2 journée	281,00 ?	320,34 ?
? ambiance spécifique 1 journée	561,99 ?	640,67 ?
Narration de bandes-annonces		
Par rapport à ce qui précède, les narrations de bandes-annonces sont payées sur la base des forfaits suivants	187,32 ?	213,54 ?

?uvres audiovisuelles destinées à une première exploitation télévisuelle linéaire, non linéaire, en direct ou sur des supports vidéo

Catégorie	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2023
Total des lignes par ?uvre		
1re catégorie		
a) De 1 à 6 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles	106,78 ?	121,73 ?
b) De 7 à 14 lignes : 1/2 journée maximum 3 rôles + ambiance	169,06 ?	192,73 ?
c) De 1 à 14 lignes : 1 journée maximum 3 rôles + ambiance	231,35 ?	263,74 ?
2e catégorie		
a) De 15 à 29 lignes : 1/2 journée maximum 2 rôles + ambiance	204,66 ?	233,31 ?
b) De 15 à 29 lignes : 1 journée maximum 2 rôles + ambiance	231,35 ?	263,74 ?
3e catégorie		
a) De 30 à 50 lignes : 1/2 journée 1 rôle + ambiance	245,59 ?	279,97 ?
b) De 30 à 50 lignes : 1 journée 1 rôle + ambiance	266,95 ?	304,32 ?
Pour la même ?uvre et par journée de travail		
De 51 à 110 lignes par à la ligne depuis la 1re	5,26 ?	6,00 ?
Dégressivité		
a) À partir de 111 lignes, le prix à la ligne depuis la 1re est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	5,57 ? N/323	6,35 ? N/283

b) Pour les séries télévisuelles d'au moins 52 épisodes (sur une période de 12 mois consécutifs) À partir de 120 lignes, le prix à la ligne depuis la 1re ligne est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	5,57 ? N/162	6,35 ? N/142
Le prix de la ligne ne pourra cependant en aucun cas, par l'application des formules de dégressivité a ou b, être inférieur à :	3,56 ?	4,06 ?
Pour les longues séries à diffusion hebdomadaire, une formule de dégressivité de la semaine suivante sera présentée à la signature des artistes sous le contrôle du directeur artistique. La dégressivité b sera appliquée en cas de non-présence de l'artiste le jour de l'enregistrement prévu par l'employeur, et ce dès la première ligne quel que soit le nombre de lignes Si un artiste convoqué est décommandé moins de 5 jours ouvrables précédant la date d'enregistrement, il recevra un cachet catégorie 1 b ou sera engagé pour un autre jour hors catégorie 1 a		

Catégorie	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2023
Ambiance		
Ambiance comprise dans les catégories 1re b et c, 2e et 3e Mais si l'artiste est spécialement convoqué pour des ambiances uniquement :		
? ambiante seule 1/2 journée	169,06 ?	192,73 ?
? ambiante 1 journée	231,35 ?	263,74 ?
Réenregistrement (retake)		
Si l'artiste est spécialement convoqué 1/2 journée	106,80 ?	121,75 ?
Narration de bandes-annonces		
Par rapport à ce qui précède, les narrations de bandes-annonces sont payées sur la base des forfaits suivants	177,95 ?	202,86 ?

?uvres audiovisuelles documentaires, initialement diffusées sur toute chaîne dont la part d'audience nationale (référence médiamétrie nationale de l'année précédente sur la population « 4 ans et plus ») est égale ou supérieure à 2,5 % ou sur des supports vidéo

Catégorie	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2023
A. ?Narrateur		
1re catégorie A (de 1 à 50 lignes)	204,66 ?	233,31 ?

2e catégorie A (de 1 à 100 lignes)	245,59 ?	279,97 ?
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1re est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ pansiuse } 0,57) \times 17,84$	$(N \text{ psauicsie } 0,57) \times 20,34$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	1,07 ?	1,22
B. Voix superposée		
1re catégorie B (de 1 à 50 lignes)	169,06 ?	192,73 ?
2e catégorie B (de 1 à 100 lignes)	204,66 ?	233,31 ?
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1re est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ pcuasine } 0,55) \times 16,28$	$(N \text{ pcuanssie } 0,55) \times 18,56$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,86 ?	0,98 ?

Pour les œuvres audiovisuelles documentaires, inéducatives et retros destinées à une première exploitation télévisuelle autre que celles prévues dans l'article 3.a, ainsi que pour une première exploitation internet, à condition que soit il est dans le contrat de l'artiste la phrase suivante « Si cette œuvre est asignée pour diffusion dans les 2 années suivant l'enregistrement par un diffuseur commercialisé à l'article 3.a de l'accord du ??? » ou s'il est utilisé dans les 2 ans suivant l'enregistrement sur un support vidéo physique, le salaire de l'artiste sera réajusté au salaire de l'article 3.a, majoré de 10 %. Dans ce cas, le salaire de l'artiste, c'est le salaire prévu dans l'article 3.a qui est dû.

Catégorie	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2014	Salaires minimums en vigueur au 1er janvier 2023
A. Narrateur		
1re catégorie A (de 1 à 50 lignes)	130,25 ?	148,49 ?
2e catégorie A (de 1 à 100 lignes)	204,66 ?	233,31 ?
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1re est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ piucasne } 0,36) \times 39,09$	$(N \text{ pncausie } 0,36) \times 44,56$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,58 ?	0,66 ?
B. Voix superposée		
1re catégorie B (de 1 à 50 lignes)	106,78 ?	121,73 ?
2e catégorie B (de 1 à 100 lignes)	169,06 ?	192,73 ?
Pour la même œuvre et par journée de travail		
Dégressivité		

a) À partir de 101 lignes, le cachet depuis la 1re est donné par la formule suivante (où N est le nombre de lignes)	$(N \text{ piusancse } 0,36) \times 32,26$	$(N \text{ pnaisusce } 0,36) \times 36,78$
b) À partir de 701 lignes, s'applique le montant fixe de	0,49 ?	0,56 ?

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe 2

Rémunération des techniciens du doublage à partir du 1er janvier 2023

Est considéré comme un technicien interprétant un rôle (ou une séquence de rôle) chanté dans un doublage.

L'ensemble des cachets définis dans l'accord est indiqué pour une séance de doublage. La séance est d'une durée indicative de 3 heures, soit de 20 minutes incluse. À l'intérieur d'une séance, le technicien peut réaliser une session de générique et/ou plusieurs sessions issues d'un même programme, qu'elles que soient leurs durées, à la condition que l'enregistrement ne dépasse pas la durée maximale de la séance.

L'ensemble des cachets s'entend hors paiement des dortoirs voisins.

Les cachets indiqués sont des minima conventionnels. Ceux-ci peuvent faire l'objet de négociation à la hausse et être employés et utilisés dans les cas, notamment, d'une interprétation particulièrement difficile ou délicate.

A. Œuvre en exploitation cinématographique

Par œuvre en exploitation cinématographique, on entend toute œuvre destinée à être exploitée en salle de cinéma sur le marché français. Cette exploitation doit être le mode principal et principal de diffusion de l'œuvre.

1. Cas général

Le cachet pour une séance est de 665,40 ? hors droit.

2. Cas particulier

En dérogation au 1, les prias à l'accord concernent des cas particuliers suivants.

Dans le cas d'une session unique dont la durée est comprise entre 20 et 60 secondes, le cachet par séance est porté à 545,63 ? hors droits.

Dans le cas d'une session unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la session n'est pas interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans l'œuvre, le cachet par séance est de 465,76 ? hors droits.

Dans le cas d'une session unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la session est interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans l'œuvre, le cachet par séance est de 332,70 ? hors droits.

B. Doublage synchronisé non cinématographique

Cette catégorie regroupe les séries applicables pour toute production synchronisée d'un programme non cinématographique. Est particulièrement visé par cette définition le doublage de programme de fiction, unitaire ou série, de télévision. Cette exploitation doit être le mode principal et principal de diffusion du programme.

1. Cas général

Le cachet pour une séance est de 415,87 ? hors droits.

2. Cas particulier

En dérogation au 1, les ptieras à l'accord cnvionneent des cas plaireutcris suivants.

Dans le cas d'une chnsaon unquie dnnot la durée est crmspioe entre 20 et 60 secondes, le ccheat par séance est porté à 341,09 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une coshnan curtoe uiquie dnnot la durée est inférieure ou égale à 20 sncoeds et si la caosnhn n'est pas interprétée par le comédien interprétant par aeillrus un rôle de dogualbe dnns le programme, le cahect par séance est de 291,84 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une csnahon cuorte unuque dnnot la durée est inférieure ou égale à 20 soedencs et si la cnaohsn est interprétée par le comédien interprétant par alerius un rôle de dulaobge dnns le programme, le cecaht par séance est de 207,94 ? burt hros droits.

C.?Programme en eoitlaoitpxn vidéo

L'exploitation vidéo s'entend cmome le mdoe de diofuisfn d'un prrommage par le biais de l'édition de DVD ou de tuot artue sprpout matérialisé deanvt s'y substituer. Cttee eialxopitton diot être le mdoe peiemrr et picrpnial de dufisfn du programme.

1.?Cas général

Le cahcet puor une séance est de 592,62 ? burt hros droits.

2.?Cas particulier

En dérogation au 1, les pitraes à l'accord ceonninvet des cas paierritulcs suivants.

Dans le cas d'une cnshoan unquie dnnot la durée est crpoimse entre 20 et 60 secondes, le caecht par séance est porté à 485,95 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une cosahnn crutoe uiquie dnnot la durée est inférieure ou égale à 20 sdceoons et si la csnaohn n'est pas interprétée par le comédien interprétant par aulerils un rôle de dobluage dnns le programme, le caecht par séance est de 414,82 ? burt hros droits.

Dans le cas d'une chsnoan curote uinque dnnot la durée est inférieure ou égale à 20 snceedos et si la cshoann est interprétée

Avenant n 4 du 23 août 2023 portant révision de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aannvnt mdifoie l'article 4 de l'accord du 25 otrbrcoe 2010 rialtff au régime complémentaire de rsememuronbet des frirs de santé de la bnchare des eetsrpreins tcnuheqies au svetrie de la création et de l'évènement.

Modification de l'article 4

L'article 4 intitulé « Ciaontstios » est désormais rédigé de la manière sauitnve :

« Aitlrce 4

par le comédien interprétant par ailluers un rôle de dlgbuaoe dnns le programme, le ceahct par séance est de 296,31 ? burt hros droits.

D.?Réalisation de peirlsuus séances dnns une même journée

En cas de réalisation dnns une même journée de purluseis séances consécutives, aeamtebntt de 15 % sur l'ensemble des cachets.

La réalisation de pleirusus séances dnns une même journée ne puet entraîner un dépassement des durées maexialms qnioiudeetns de travail.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe 3

Grille de rémunération de l'audiodescription à pairtr du 1er jniaevr 2023

Audiodescription puor tutoe ?uvre de fiction

Salaires mmianuix cuarnovt la ptiseraotn et la foiiatxn soonre des artistes-interprètes par ?uvre.

Catégorie	À cmoeitpr du 1er javienr 2014	À cmpteur du 1er jnveair 2023
1re catégorie (de 1 à 50 lignes)	106,78 ?	121,73 ?
2e catégorie (de 1 à 100 lignes)	169,06 ?	192,73 ?
Pour la même ?uvre et par journée de travail		
Dégressivité		
a) À pitarr de 101 lignes, le cceahct deiups la 1re est donné par la flromue suvitane (où N est le norbme de lignes)	(N pcuasinsc 0,36) × 32,26	(N pcsasnuie 0,36) × 36,78
b) À pairtr de 701 lignes, s'applique le mtoannt fxie de	0,49 ?	0,56 ?

Cotisations

1. ? Puor les salariés revlanet du régime général de la sécurité sociale, les ctooaïnss s'élèvent à 1,10 % du panfold muenes de la sécurité sociale, au trtie de la cvrruteuoe du suel salarié.

2. ? Puor les salariés rnvealet du régime loacl de sécurité sioacle de l'Alsace-Moselle, le mnontat des ctioiastons est fixé à 0,78 % du pofland mseunl de la sécurité sociale, au titre de la crueurotve du suel salarié. »

Les aertus diptinoisoss de l'accord du 25 otorcbe 2010 rtleaif au régime complémentaire de remnbumseoret des frais de santé de la bacnrhe des eestpnerirs tuqheeïncs au svreice de la création et de l'évènement denrmeeut inchangées.

Article 2 - Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Considérant que le cmahp de la cniiovnetn cocvltliee des erteipresns teuiqhencs au sceirve de la création et de l'évènement cuovre en très gnarde majorité des TPE et PME, les snrigatias coineevnnt que le cnonetu du présent avannet prned peilmnnet en cmtpoe les spécificités des erienpertss de minos de 50 salariés visées aux aeitclrs L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Date d'effet. □Durée. □Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aannvnt est cocnlu puor une durée indéterminée et

entre en vigueur le 1er octobre 2022. À compter de cette date, la rédaction de l'article 4 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus. (1)

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux de l'inspection du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En outre, un avenant sera établi pour chaque partie.

(1) *Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il consisterait à la renvoyer à la loi de finances, qui prévoit qu'un accord collectif ne peut servir de base à la fixation d'un salaire de référence pour la période antérieure à la signature de l'accord (Cass. soc., 11 juill. 2000, n° 98-40.696, n° 3389 F - P + B).*
(Arrêté du 12 décembre 2023 - art. 1)

Avenant n° 1 du 1er février 2024 à l'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM ; L'ÉVÈNEMENT,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Modification de l'accord du 14 avril 2022
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

I. ? L'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI commune aux entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717), aux agences de manutention (IDCC 2397) et aux propriétaires et exploitants de sociétés de services (IDCC 2519) est modifié comme suit :

1° ? L'intitulé est remplacé par l'intitulé suivant :
« Accord relatif à la mise en place d'une CPPNI dans le secteur de la création et de l'événement »

2° ? L'article 1er est intégralement réécrit comme suit :
« Le présent accord est conclu dans le cadre du périmètre utile à la négociation défini en annexe des arrêtés du 17 octobre 2023 du ministre chargé du travail fixant respectivement, dans le périmètre, la liste des organisations syndicales représentatives et la liste des organisations d'employeurs représentatives. »

3° ? Au premier alinéa de l'article 3, les mots « isuse du régime des conventions collectives mentionnées à l'article 1er » sont remplacés par les mots « des entreprises au service de la création et de l'événement » ;

4° ? Au premier alinéa de l'article 4, les mots « isuse du régime des conventions collectives mentionnées à l'article 1er » sont remplacés par les mots « des entreprises au service de la création et de l'événement » ;

5° ? L'article 5 est modifié comme suit :
a) Au premier alinéa, les mots « isuse du régime des conventions collectives mentionnées à l'article 1er du présent accord » sont remplacés par les mots « des entreprises au service de la création et de l'événement » ;
b) Au deuxième alinéa, les mots « à l'article 1er » sont remplacés par les mots « à l'article 2 » ;

6° ? Au premier alinéa de l'article 8, les mots « isuse du régime des conventions collectives mentionnées à l'article 1er du présent accord » sont remplacés par les mots « des entreprises au service de la création et de l'événement ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Depuis la conclusion de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de retraite des salariés de santé de la branche professionnelle des infirmiers au service de la création et de l'événement, les parties ont réuni dans le cadre du comité de suivi afin d'étudier les possibilités de résultats du régime de retraite de santé et les possibilités d'évolution du dispositif pour l'avenir.

Après avoir rappelé les évolutions de l'environnement juridique des régimes complémentaires de retraite de santé, pratiquement de bénéficier des avantages sociaux et sociaux attachés à ces contrats, et dans le cadre du dialogue social du régime, il a été décidé de procéder à une attention particulière tirée et ce pour garantir l'équilibre du régime de retraite conventionnel.

II. ? Les articles suivants de l'accord du 14 avril 2022 restent inchangés.

Article 2 - Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

Considérant notamment que le champ de la branche des entreprises au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les représentants syndicaux ont convenu que le contenu du présent avenant prendra en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée, entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès la conclusion de son dépôt auprès des services du ministère du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 mars 2024

Les représentants sociaux ont exprimé leur volonté d'élargir aux entreprises événementielles, actuellement en vigueur conventionnel, le champ de la branche isuse du régime des conventions collectives mentionnées à l'article 1er :

? la catégorie professionnelle nationale étendue des manutentionnaires alutés et manutentionnaires de moins de 25 ans employés par les entreprises de manutention (IDCC n° 2397) ;
? la catégorie professionnelle nationale non-étendue des employés, techniciens et ouvriers de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association nationale des propriétaires exploitants de sociétés de services (IDCC n° 2519) ;
? la catégorie professionnelle nationale étendue des entreprises de services au service de la création et de l'événement (IDCC n° 2717).

Il est convenu de procéder à cet élargissement dans le cadre des négociations en cours relatives à l'harmonisation de ces conventions collectives. Pour cela, les représentants sociaux ont constaté qu'il est nécessaire :

? que la représentativité et le poids des organisations d'employeurs et de salariés soient établis sur le champ de la branche élargie incluant les entreprises événementielles. Pour ce faire, le ministre chargé du travail a procédé à l'édition d'arrêtés de représentativité syndicale et prononcé le 17 octobre 2023 ;
? que l'accord ayant institué une CPPNI sur le champ de la branche soit lui-même élargi aux entreprises événementielles pour coïncider avec le périmètre de négociation et celui des arrêtés de représentativité. Tel est l'objet du présent avenant.

Avenant du 16 juillet 2024 à l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFP ; SNAJ CFTC,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 22 août 2024

Le présent avenant a pour objet unique la suppression de l'article 9 intitulé « Films de plateforme » de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 portant révision de l'accord national professionnel de salaires du 5 février 2013.

Le présent avenant constitue une annexe de la convention collective étendue des entreprises liées au service de la création et de l'événement (IDD 2717) du 21 février 2008.

Article 2 - Films de plateforme

En vigueur non étendu en date du 22 août 2024

L'article 9 de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 portant révision de l'accord national professionnel de salaires du 5 février 2013 est supprimé.

Article 3 - Autres dispositions de l'avenant du 7 novembre 2022

En vigueur non étendu en date du 22 août 2024

Les dispositions de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 portant révision de l'accord national professionnel de salaires du 5 février 2013 restent inchangées.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 22 août 2024

Considérant que le champ de la convention collective des entreprises liées au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le champ du présent avenant porte principalement sur les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent avenant s'applique donc aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur non étendu en date du 22 août 2024

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du Travail pour une durée

indéterminée.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur non étendu en date du 22 août 2024

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires ? une version papier signée des parties et une version sur support électronique ? auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail sera effectuée au moment du dépôt.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 août 2024

Les partenaires sociaux ont signé le 7 novembre 2022 un avenant à l'accord national professionnel de salaires du 5 février 2013 stipulant des adaptations pour les artistes-interprètes du doublage et pour les directeurs et techniciens audiovisuels du doublage, ainsi que des modifications de règles et modalités de rémunérations. Dans ce cadre, un article 9 intitulé « Films de plateformes » a été rédigé afin d'appliquer les principes du cinéma à certains films numériques diffusés sur des plateformes VOD en France qu'on pourrait qualifier de « Beussorkbtlts » ou « Hghh beugdt ».

Après plus d'une année d'application de cet accord et plus particulièrement de l'article 9 susvisé, le secteur du doublage est catastrophique. Le critère d'application énoncé dans cet article 9 n'est pas valable dans les faits et l'absence de modalités d'interprétation draconiennes pour les entreprises, c'est-à-dire une forte insécurité juridique pour ce qui est de la détermination de la catégorie à appliquer, ce qui laisse peser un doute d'applicabilité à de nombreuses œuvres audiovisuelles qui n'étaient auparavant pas visées par l'esprit du texte et les rédacteurs. De plus, l'impact d'un coût relatif à une œuvre de cinéma sur une œuvre audiovisuelle qui ne srot pas en France est problématique pour les caisses d'exploitation ne triant pas de redevances d'exploitation en France sur l'œuvre en question. En conséquence, de nombreux producteurs ont dû et déjà été délocalisés dans des pays concurrents, ce qui altère l'ensemble de l'écosystème du doublage français.

Partant, les partenaires sociaux se sont réunis et ont décidé de modifier l'article 9 de l'avenant n° 1 du 7 novembre 2022 qui en l'état est néfaste pour l'emploi du secteur et l'impact de la délocalisation.

Les partenaires sociaux conviennent toutefois de continuer à réfléchir à la question du doublage des « Films de plateformes » de façon plus pragmatique, en continuant avec l'ensemble des acteurs du secteur et en prenant en considération les règles dans les autres pays. En l'occurrence, des dispositions débiteront dès septembre 2024 pour constituer un mécanisme efficace et durable.

TEXTES SALAIRES

Avenant Salaires n 2 du 16 juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	Le SAYNSPE ; La FICAM,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC,

Article 1 - Négociation annuelle obligatoire
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2009

Il est annexé au titre VII de la convention collective des entreprises de services de la création et de

Avenant n 3 du 11 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FCIAM ; Le SYNPASE,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; La CFE-CGC ; La CFTC ; La CGT ; La FSAAP CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Il est convenu entre les partenaires sociaux qu'à compter du 1er avril 2012 la grille de salaires prévues au titre VII de la convention collective est réévaluée comme suit :

(En euros.)

Niveau	Définition	Salaires minimum mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 400
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans compter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 533

Avenant n 3 du 11 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SPNAYSE ; La FICAM,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CFE-CGC ; La FSAAP CGT-FO ; La F3C CDFT,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

l'événement un alinéa 10 rédigé comme suit :
« Il est convenu entre les partenaires sociaux que, en adéquation avec les évolutions positives 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. »

Article 2 - Modification du premier niveau de la grille salariale
En vigueur non étendu en date du 16 juil. 2009

Il est convenu entre les partenaires sociaux que, à compter du 1er septembre 2009, le premier niveau de la grille de salaires prévue au titre VII de la convention collective est adapté comme suit.

Le minimum de la catégorie 1 passe de 1 317 € à 1 364,45 € (soit une augmentation de 3,6% par rapport au niveau du SMIC).

Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ ou de responsabilité.	1 737
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité restreint.	1 942
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ ou de responsabilité.	2 146
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité mesuré.	2 248
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité élevé.	2 453
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité très élevé.	2 657
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ ou de responsabilité.	2 862
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ ou de responsabilité.	3 066
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	

Il est convenu entre les partenaires sociaux qu'à compter du 1er avril 2013 la grille de salaires prévues au titre VII de la convention collective est réévaluée comme suit :

(En euros.)

Niveau	Définition	Salaires minimum mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 431

Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans compter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 549
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ ou de responsabilité.	1 755
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité restreint.	1 962
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ ou de responsabilité.	2 168
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité mesuré.	2 271

Avenant n 7 du 2 février 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SSAYNPE ; La FICAM,
Syndicats signataires	Le SPAYTNC CGT ; Le SAPAC CFE-CGC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Il est convenu entre les partenaires sociaux que la grille des salaires prévue au titre VII de la convention collective est réévaluée comme suit :

A compter du 1er avril 2015

(En euros.)

Niveau	Définition	Salaire minimum brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 465
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans compter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 557
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 764
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	1 972

Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité élevé.	2 478
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité très élevé.	2 684
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence d'autonomie et/ ou de responsabilité.	2 891
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ ou de responsabilité.	3 097
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ.	

Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 179
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 282
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 490
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 697
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 905
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 112
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ.	

A compter du 1er septembre 2015

(En euros.)

Niveau	Définition	Salaire minimum brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 472
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans compter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 565

Catégorie 3	Emplois qui requièrent un niveau de compétence ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 773
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	1 982
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 190
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 294

Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 503
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 711
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 920
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 128
Hors catégorie	Emplois inhérents au métier général des employés du champ.	

Avenant n 13 du 14 octobre 2016 relatif au contrat à durée déterminée d'usage

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE FICAM
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC F3C CFDT

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2016

Accord coécrit n'ayant pas de portée générale relative aux salariés du secteur audiovisuel

Article - Titre II Grille de salaires minima pour les salariés sous CDD d'usage

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2016

Ainsi la grille de salaires des CDD d'usage ci-dessous se substitue à celle de l'accord de 1er septembre 2009 :

Grille salariale

(En euros.)

	Taux horaire	Salaires journaliers (base 8 heures)
Image		
Assistant de tournage	13,61	108,93
Cadreur AV	21,53	172,29
Opérateur de prise de vues	24,99	199,89
Chef opérateur principal de vues AV	44,27	354,12
Son		
Assistant son	14,77	118,13
Opérateur du son	21,53	172,29
Chef opérateur du son	27,25	218,03
Ingénieur du son	31,79	254,40
Créateur d'effets sonores	16,31	130,48
Plateaux		
Assistant de plateau AV	13,07	104,55

Accrocheur-riggers	21,36	170,88
Machiniste AV	15,88	126,98
Chef machiniste AV	19,88	159,05
Electricien AV	15,88	126,98
Electricien pupitreur	19,88	159,05
Poursuiveur	15,88	126,98
Groupiste fixe AV	26,27	210,14
Chef électricien AV	19,88	159,05
Chef de plateau AV	20,43	163,44
Coiffeur	17,02	136,18
Maquilleur	17,02	136,18
Chef maquilleur	19,30	154,41
Habilleur	17,02	136,18

Réalisation

Directeur casting	20,43	163,44
1er assistant de réalisation AV	22,68	181,49
Scripte AV	23,84	190,69
Réalisateur AV	44,27	354,12

Exploitation, régie et maintenance

Opérateur synthétiseur	17,02	136,18
Infographiste AV	20,43	163,44
Infographiste supérieur AV	21,53	172,29
Truquiste AV	30,68	245,46
Opérateur « routeur »	19,30	154,41
Technicien supérieur service vidéo	30,68	245,46
Assistant d'exploitation AV et/ou numérique	12,48	99,90
Technicien d'exploitation AV et/ou numérique	19,30	154,41
Ingénieur de la vision	29,54	236,34
Chef d'équipement AV	31,79	254,40
Conducteur de caméras mobiles	13,83	110,60
Technicien image numérique (DIT)	22,68	181,49
Opérateur de saisie de données (Data Wrangler)	15,80	126,40
Data manager	16,31	130,48

Gestion de production

Assistant de production AV	15,33	122,68
Chargé de production AV	23,84	190,69
Directeur de production AV	30,42	243,35
Régisseur	19,30	154,41

Décoration et accessoires

Les eplmois de la présente sitecon snot allibappecs aux seeuls psanretioti de fulx et ne pveuent être pris en ctmpeo puor les psaretnioti rletiveas aux activités de pouridcton de fimls cinématographiques		
Aide décors	12,32	98,59
Machiniste décors	15,76	126,02
Serrurier métallier	17,80	142,40
Peintre	15,76	126,02
Menuisier décors	15,76	126,02
Chef couerstunctr décors	20,54	164,31
1er asiastnt décors	20,54	164,31
Chef décorateur	30,82	246,51
Accessoiriste	15,72	125,76
Postproduction, dbaugloe et sous-titrage		
Releveur de dialogue	13,83	110,60
Détecteur	15,20	121,63
Sous-titreur SME	17,02	136,18
Opérateur de repérage/simulation	14,38	115,06

Audio-descripteur	14,38	115,06
Monteur synchro	27,25	218,03
Assistant moentur AV	13,61	108,93
Monteur AV	20,43	163,44
Chef meuntr AV	28,39	227,14
Monteur tqisruute AV	31,79	254,40
Opérateur sennca (*)	17,02	136,18
Assistant étalonneur	13,61	108,93
Étalonneur	28,37	226,97
Chef opérateur-étalonneur	30,28	242,22
Bruiteur de complément	17,98	143,80
Assistant de postproduction	15,33	122,68
Chargé de postproduction	23,84	190,69
Directeur de postproduction	26,81	227,14
Animation et eeffs spéciaux		
Les siaealrs de la filière « Anmiation et eeffs spéciaux », tlele que définie dnas le cahmp d'application du présent accord, relèvent de la ctonoevinn clliotcvee de la potorudicn de fimls d'animation		

Accord du 20 mars 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires minimaux au 1er mars 2017

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE FICAM
Syndicats signataires	CGT CFTC FCCS CFE-CGC F3C CFDT

Les piranrtaees saiucox de la bacnhre des epstnerries tecqueuiehs au sivcere de la création et de l'événement se snot réunis à duex rieursps dnas le cadre de la négociation anluente oolatigbire de brhcane les 26 jeivnar et 1er mras dernier.

À l'issue des débats alimentés par le rrapopt de branche, l'indice INSEE des pirx à la cnooosmmitn 2016 et en tenant cpmotte des éléments ctclejnouorns (élections) asni que du cxottene économique général, est décidée une anitetgumoan de l'ensemble des mnimia de slraaeis citvnnnnlooes de 0,5 % (tous régimes d'emplois confondus), à ceomptr du 1er mras 2017.

Par ailleurs, il est cnovenu qu'une deuxième ssiseon NAO siot teune au puls trad en sbmterpee 2017 aifn de faire un pnoit sur le cntxetoe économique et pitoqluie et d'envisager une éventuelle reasrtviiolon complémentaire des minima à competr du 1er otrobc 2017.

Avenant n 14 du 14 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires minimaux au 1er mars 2018

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

À la siute de duex sieosnss de négociations dnas le crdae de la négociation alenlune oobiliratge de brhcnae en 2018, il est conneu entre les pitrenraeas sioacux une mjaootiarn des mnimia de 0,9 % à copemtr du 1er mras 2018. Ainsi, la gllire des sraeilas mentionnée au ttrie VII de la conniveton cltveiocle précitée est réévaluée cmmoe siut :

Niveau	Définition	Salair mnmiuim burt de bsae mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne cmepnotot pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 499 ?

Catégorie 2	Emplois qui requièrent un peimrre nveau de compétence, snas crmptoeor de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 588 ?
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un peiemrr niaveu de compétence, anisi qu'un failbe degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 798 ?
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un naiveau confirmé de compétence, asnii qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	2 010 ?
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un nevaui confirmé de compétence, asini qu'un caertin degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 221 ?
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niaveu de compétence, anisi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 327 ?
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon neivaui de compétence, anisi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 539 ?
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon nevaui de compétence, anisi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 750 ?

Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 962 ?
-------------	---	---------

Avenant n° 16 du 8 mars 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2019 et aux salaires minima au 1er mars 2019

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; F3C CFDT,

Article unique - Négociation annuelle obligatoire 2019
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

À la suite de deux séries de négociations dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche en 2019, il est convenu entre les partenaires sociaux une majoration des minima de 1,6 % à compter du 1er mars 2019. Ainsi, la grille des salaires mentionnée au titre VII de la convention collective précitée est réévaluée comme suit :

(En euros.)

Niveau	Définition	Salaires minimum brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 523
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comportement de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 614

Accord du 29 mars 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Modification du salaire minimal brut mensuel applicable à chaque niveau de classification
En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Au titre VII de la convention collective nationale des techniciens au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, le tableau déterminant le salaire mensuel brut mensuel correspondant à chaque niveau de classification est remplacé par le tableau suivant :

(En euros.)

Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 163 ?
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ ou de responsabilité.	1 827
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité restreint.	2 043
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ ou de responsabilité.	2 257
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité mesuré.	2 365
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité élevé.	2 580
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité très élevé.	2 794
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ ou de responsabilité.	3 010
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ ou de responsabilité.	3 214
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2020

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que l'avenant n° 16 s'applique à tous les salariés du secteur indépendamment de leur effectif et ne comporte donc pas de seuils spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, celles-ci représentant la grande majorité des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (ETSCE).

Niveau	Définition	Salaires minimum brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 720 ?
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comportement de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 763 ?
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 ?

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	X		1 ? 763 ?
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	X		1 ? 939 ?
Chargé de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous les supports logistiques à partir des données disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.	5	X		2 ? 372 ?
Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut effectuer des négociations et/ ou des négociations et assurer des missions de représentation de service.	7	X		2 ? 659 ?
Assistant d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples.	1	X		1 ? 720 ?
Employé d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les manœuvres demandées en collaboration avec les assistants.	2	X		1 ? 763 ?
Technicien d'atelier de maintenance	Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les manœuvres demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.	4	X		2 ? 168 ?
Responsable d'atelier de maintenance	Gère les manœuvres de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciennes d'atelier.	7	X		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 procédures de travail. Analyse les causes de défaillances en vue de les corriger.	4	X		2 ? 168 ?
Chargé d'accueil, secrétaire Fonction associée : hôte d'accueil	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le registre et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	1	X		1 ? 720 ?
Chargé d'accueil, secrétaire bilingue	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le registre 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	X		1 ? 939 ?
Employé administratif	Exécute des tâches administratives élémentaires.	1	X		1 ? 720 ?
Employé administratif spécialisé Fonctions associées : adieu comptable, assistant administratif, employé de recouvrement, employé de facturation, employé de service ?	Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il dépend.	2	X		1 ? 763 ?
Technicien administratif spécialisé	Assure des travaux administratifs et peut assurer des opérations de manière autonome dans le service auquel il appartient.	3	X		1 ? 939 ?
Gestionnaire administratif Fonction associée : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique, gestionnaire des services généralistes	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	X		2 ? 168 ?
Secrétaire Fonctions associées : attaché, assistant	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assurer des missions de secrétariat de manière autonome.	3	X		1 ? 939 ?

Secrétaire de deicoitrn	Assiste le cheff d'entreprise, le dctueirr ou le rapelbonsse de svcreie aqueul il est drcenmietet attaché dnas son travail. Arusse différents taruavx aitifnamdrsit et/ ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome.	6	X		2 ? 485 ?
Comptable	Assure les opérations de comptabilité ctroaune asini que les déclarations saelicos et fiscales.	3	X		1 ? 939 ?
Chef coblaptme	Est robalespsne du sveicre comptable. Vilele à la bnnoe teune de la comptabilité, à l'établissement des cotpmes de résultat et bnlias et aux déclarations seioclas et fiscales.	7	X		2 ? 659 ?
Contrôleur de gieostn	Contrôle et anlyse les différents éléments de rneuves et de dépenses de l'entreprise. Ptapicrie à la ctiusctoronn budgétaire et à son suivi.	7	X		2 ? 659 ?
Attaché crioamceml Fonctions associées : asatssint commercial, chargé d'adm. commerciale, empl. qualifié serv. circaeomml	Prend prat à l'ensemble des étapes de la roeiltan client.	3	X		1 ? 939 ?
Technico-commercial	Responsable de tuot ou pritae de la rtolaein cilent de la peirooptcsn jusqu'à la facturation.	5	X		2 ? 372 ?
Chargé d'affaires Fonctions associées : resp. de clientèle, chargé de clientèle	Collaborateur ceomracmil anyat la responsabilité d'encadrement et/ ou la giteosn d'un pteirelluofe de clients.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable de stie ou d'agence	Responsable d'un stie géographique dnot il aursse l'organisation et la bnone marche.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable siecvers généraux Fonction associée : roebapslsne bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à luer utliotiasin à trvears l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Aussre les rnielaots avec les feursisonrs associés. Vielle au repscet de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Puet se vior cnoiefr le suivi du prac véhicules.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable des aahcts	Gère tuot ou ptriae des ahtacs de l'entreprise et arssue les ratineols funisorserus en cabiralooton avec les sircvees intéressés.	7	X		2 ? 659 ?
Technicien itronumiqfae Fonctions associées : techn. réseaux, techn. minnenaacte inform, techn. données intoarumeifqs	Assure la msie en ?uvre des équipements iutrfqoiemans et le steouin utilisateur. Dngqstuiioae les dnoyonftesmnicnets aifn de trveur des solutions. Puet aetsissr le développeur informatique.	4	X		2 ? 168 ?
Administrateur réseau et/ ou système	Assure l'installation, la cgnifruotioan et le suivi des réseaux et/ ou systèmes informatiques. Il optmisie lerus prnrofcmeas et arsuse un soprupt utilisateur.	6	X		2 ? 485 ?
Développeur imuafrhoqtie	Est chargé d'écrire un prmaorgme ifqariutomne en focniton d'un caehir des cegrhas établi en ctictoraonn avec les etrpeps métiers.	6	X		2 ? 485 ?
Responsable des systèmes d'information	En chgare de la cohérence et du développement du système d'information seoln les orieotainnts stratégiques de l'entreprise et les pesruoccs définis par les eperxts métiers. Il est amené à preapiitcr et à coniodre la msie en pcale d'applications spécifiques qu'il développe et/ ou codonnore avec les etrxeps métiers.	7	X		2 ? 659 ?
Superviseur iqrfioanmte Fonctions associées : ingénieur R & D, ahrceittec logiciels, eeprxt iratqfmnuoie	Conçoit et coonndore le développement de neavoux systèmes iunmarfoeitqs et réseaux.	9	X		3 ? 101 ?
Chargé de paninlng	Chargé de la msie en ?uvre des planngnis des poresnnles et/ ou des moyens. Effectue, sur demande, des maidtincofois de cette planification.	3	X		1 ? 939 ?
Responsable pliannng Fonctions associées : resp. ordonnancement/ pnialnng	Responsable de l'élaboration des différents pnninlgs et de l'encadrement de l'équipe planning. Il vilele à une gtoisen optimisée des menoyhs hnamius et techniques.	6	X		2 ? 485 ?
Assistant cheff de pejort	Assiste le cheff de proejt dnas sa fonction.	3	X		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	X		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	X		2 ? 485 ?
Superviseur de projet	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Évalue les risques techniques et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	X		2 ? 879 ?
Chargé de prévention des risques	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ ou sur des sites extérieurs selon la réglementation en vigueur.	6	X		2 ? 485 ?
Préventeur	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ ou sur des sites extérieurs, avec délégation de pouvoir.	8	X		2 ? 879 ?
Responsable d'une fonction spécialisée Fonctions associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous les aspects de différentes tâches liés à sa fonction dans le service auquel il appartient. Il prend le cas échéant en charge la réalisation des tâches que celui-ci lui déléguerait.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique.	Responsable d'un service administratif plurifonctionnel dont il assure l'organisation et la bonne marche.	8	X		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. Prévoit et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et prend en charge leur exploitation.	8	X		2 ? 879 ?
Directeur	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Coordonne et mobilise des ressources 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	X		3 ? 311 ?

Article 3 - Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions spécifiques aux entreprises techniques de l'audiovisuel

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Les salaires minimaux brut des fonctionnaires applicables aux salariés des entreprises techniques de l'audiovisuel sont fixés :

1° Par le titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques de la création et de l'événement du 21 février 2008, pour les salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun ;

2° Par le titre II de l'accord du 21 février 2008 relatif aux dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises de l'audiovisuel, pour les salariés employés sous CDD d'usage.

Dans un souci d'intelligibilité des grilles de salaires minima, il est convenu, d'une part, de reprendre le titre II de l'accord du 21 février 2008 relatif aux dispositions sociales d'ordre social spécifiques aux entreprises de l'audiovisuel et, d'autre part, de regrouper les grilles des fonctionnaires et salariés minima de la filière « A audiovisuelle » du titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques de la création et de l'événement du 21 février 2008 par les grilles suivantes :

Filières réalisation

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaires mensuels (35 heures)	Taux horaires CDDU 2023	Salaires journaliers CDDU (base 8 heures) 2023
----------	------------	-------------------	------------------------	------------------------	-------------------------------	-------------------------	--

Image							
Assistant de tournage	Assiste le psnneerol d'exploitation à l'installation de tuot matériel image, son et lumière dnas le crdae de pertositan fisanat ivrieenntr des meonys légers. Puet aersusr l'entretien canourt des matériels exploités.	2	X	X	1 763 ?	15,32 ?	122,55 ?
Cadreur AV	Effectue les psries de veus sloen les cngenisos du réalisateur (réseau d'ordres). Ilasntle et cugofrine sa caméra.	6	X	X	2 485 ?	23,32 ?	186,54 ?
Opérateur de pseirs de vues	Assure dnas un pagmmrroe l'enregistrement et le cgdarae des imaegs suivant, le cas échéant, les detevciris d'un reponbslase (journaliste ou réalisateur). Dnas les cas simples, ciisoht et met en ?uvre l'éclairage nécessaire.	7	X	X	2 659 ?	26,53 ?	212,26 ?
Chef opérateur priess de veus AV	Responsable de la qualité tiuhcqene et aritqustie de l'image suivant, le cas échéant, les diirectves du reobslnpsae (réalisateur). Détermine, en acocrd aevc le rplssobabene de pdrctiuoon et dnas le cdare d'un budget, les moeyns matériels, tequihnes et humnias nécessaires puor créer l'ambiance voulue. Dgiire le tavairl des équipes lumière et igmae et puet être amené à srivue la coofinrmtaon ou le tresafmnt éventuel sur le sproput de diffusion.	9	X	X	3 101 ?	46,99 ?	375,88 ?
Son							
Assistant son	Prépare et adie à la msie en ?uvre et à l'exploitation des mnoyes tqeehciuns du son. Puet également etecuffer deirvs tvaaurx de tafsrernt sur tuot support. Arssue l'entretien cnoruat du matériel dnot il a la charge.	2	X	X	1 763 ?	16,61 ?	132,87 ?
Opérateur du son	Réalise des opérations spiemls de préparation, de prise, de mtaogne et du tareietnmt du son. Asstsie l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dnas l'installation et la msie en ?uvre du dsostpiif technique.	3	X	X	1 939 ?	23,55 ?	188,37 ?
Chef opérateur du son	Assure puor tuot pamrgrome la préparation, la msie en ?uvre et l'exploitation des meonys tuneccqiehs et atsitueqirs nécessaires à la prsie et au tmeretnriat du son et à sa transmission. Est cplabae de mexir le son de tuot pmrrogae et d'assurer tuot reropt nécessaire. Puet ecaendr une équipe.	6	X	X	2 485 ?	29,50 ?	235,99 ?
Ingénieur du son	Assure puor tuot pmrragome la préparation, la msie en ?uvre et l'exploitation des mneoyis tiunheecqs et aiiiteuqsrs nécessaires à la psire et au titarnmeet du son et à sa transmission. Est caapble de mixer le son de tuot pmaogrmre et d'assurer tuot rporet nécessaire. Met en ?uvre des compétences en asqiotuuce et musique.	7	X	X	2 659 ?	33,76 ?	270,11 ?
Créateur d'effets sonores	Crée, en ptaanrt ou non de snos einatsxts et à l'aide d'outils de tetnimaret et de synthèse du snaigl sonore, un « efeft sornoe » destiné à la bdane son d'une ?uvre. Puet être amené à pauiqrter des eirtrsmenenegets de snos naturels.	3	X	X	1 939 ?	17,82 ?	142,55 ?

Technicien rénovation son	Assure les ptnosaierts de raeistrtoan snoroee (nettoyage du son de tuos les brtius paeasirts puor rturover le son original) dnas le resecept des règles des procédures établies dnas l'entreprise.	3	X		1 939 ?		
Plateaux							
Assistant de patelau AV	Participe aux activités couentars de manutention, dnoot le motgane et le démontage, des dievrs éléments du paeltau et atsisse les arteus pnsrneoels d'exploitation.	2	X	X	1 763 ?	14,70 ?	117,56 ?
Accrocheur-rigger	Chargé de l'installation en hueutar du matériel audiovisuel, de l'accroche des pourets dnas le rspecet du caclul de cahgers correspondants.	4	X	X	2 168 ?	23,34 ?	186,72 ?
Machiniste AV	Chargé de la msie en pcale et du bon ficoenetmnnont de tuos les mneoyt tiquuheecs nécessaires à l'enregistrement.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Chef misthancie AV	Assure la préparation, l'assemblage, la msie en place, les déplacements, les rnementags de tuos les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et meynos techniques.	6	X	X	2 485 ?	21,51 ?	172,10 ?
Electricien AV	Chargé de la msie en ?uvre de tuot dstpioisif d'énergie et d'éclairage. Puet aider, dnas les cas simples, à la msie en pacle des myones techniques.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Électriciens pupitreur	Met en ?uvre et asuse le fnmcoientneont du ptrpuie lumière.	4	X	X	2 168 ?	21,72 ?	173,78 ?
Poursuiteur	Assure le maninemet du pucerojetr de poursuite.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Groupiste fulx AV	Chargé d'exploiter un ou priuslues geupros électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Gtrianat une continuité de la procdituon et de la diruisoitbtn d'énergie. Est relponassbe de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, ahiecmcnr le matériel.	4	X	X	2 168 ?	28,72 ?	229,73 ?
Chef électricien AV	Assure la msie en ?uvre de tuot le dssitpoiif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fnmoontinceent en pahse d'exploitation.	6	X	X	2 485 ?	21,51 ?	172,10 ?
Chef d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En aussre l'entretien et le dépannage. Puet innivrtter sur les prestations.	6	X		2 485 ?		
Chef de paaletu AV	Assure la msie en ?uvre des moneys tnuieheqcs des paaletux et connoorde les pneelnross nécessaires à luer fonctionnement.	7	X	X	2 659 ?	21,85 ?	174,83 ?
Coiffeur	Réalise les coiffures, à son itinitiave ou sur rtaimdmaeoocn du réalisateur.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Maquilleur	Réalise les mlalegauqis de bsae et arsuse les rcarocds pedannt le programme.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Chef maquilleur	Est roaspnlbsee de la création des maquillages, à son ivtiiiitnae ou sur rradiommceanon du réalisateur.	6	X	X	2 485 ?	20,89 ?	167,12 ?
Habilleur	Assure les hgbaeails soeln les cohix du réalisateur. Est rasebsonple du rgeamnent et de l'entretien des costumes.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Réalisation							
Directeur casting	Recherche et ppsoroee au réalisateur les aerutcs et les artuces de complément.	6	X	X	2 485 ?	22,31 ?	178,46 ?
1er assnsaitt de réalisation AV	Établit le paln de tairavl du pramgome et cdnonoroee sa réalisation à tuos les stades.	6	X	X	2 485 ?	24,55 ?	196,41 ?

Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de tuoe narute inanvretent dnas les différentes séquences d'un programme.	7	X	X	2 659 ?	25,30 ?	202,40 ?
Réalisateur AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, nneomtmat dnas sa dneoismin artistique, deupis sa préparation jusqu'à sa paitarfe réalisation. Il est rbpsssoanlee des apectss créatifs du pagmomrre asnii que de la giteosn de l'équipe qu'il va diriger	HC	X	X	X	46,99 ?	375,88 ?
Exploitation, régie et maintenance							
Agent de maintenance	Assure l'entretien cnruoat des équipements audiovisuels, irmqueifonats et/ ou mécaniques.	2	X		1 763 ?		
Technicien de maintenance	Assure l'entretien et le dépannage de tuot matériel vidéo aduio et iomtaniurqe et/ ou mécaniques eaxnstit ou à venir.	4	X		2 168 ?		
Chef de maintenance	Assure l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, itnqmoriefaus et/ ou mécaniques. Il puet être amené à sriuvpeser le taivarl de ticneneichs et d'agents de maintenance.	6	X		2 485 ?		
Responsable ? de ? maintenance	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, ieatiumnqfors et/ ou mécaniques. Srpisueve et oganirse le cas échéant le tiaavr d'une équipe de thcincenies de maintenance.	8	X		2 879 ?		
Opérateur synthétiseur	Prépare, cposmoe et icurstne dnas une imgae vidéo tuot ttexe et/ ou singe puor des progarmems enregistrés ou en direct.	2	X	X	1 763 ?	19,16 ?	153,25 ?
Infographiste AV	Exécute des dinsess ou gairhmeps à l'aide d'ordinateur et éditeur. Puet uleitisr des lclieigos d'images de synthèse.	3	X	X	1 939 ?	22,53 ?	180,21 ?
Infographiste supérieur AV	Exécute des desnsis ou ghprasiems et est amené à créer des moifts à l'aide d'ordinateur et éditeur. Puet uetsilir des liicleogs d'images de synthèse.	5	X	X	2 372 ?	23,32 ?	186,54 ?
Chef gpaitsrhe AV	Crée les miftos et gpehirms nécessaires à un pmgoarme à l'aide d'ordinateur et éditeur. Ecdandre une équipe.	8	X		2 879 ?		
Truquiste AV	Prépare et curniogfe les éléments et équipements tuqncheies en lein dcerit avec la réalisation des émissions. Au corus d'un programme, il prépare les effets, les hibeaaalgs et tucgaers demandés, acffete les soecurs vres les différents départs d'un mélangeur. Il acfetfe les divers éléments sur les ceogniss d'un réalisateur.	8	X	X	2 879 ?	32,57 ?	260,58 ?
Opérateur « ralntei »	Maîtrise en dcreit la foncoitn rrealnie des srreevus suos les dvicteiers du réalisateur.	3	X	X	1 939 ?	21,10 ?	168,76 ?
Technicien supérieur suvreer vidéo	Installe, crinfgoe et elopxite des srevuers vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fnis de fcraibtiaon et difiofsun d'éléments en dcreit ou en enregistrement.	5	X	X	2 372 ?	33,22 ?	265,77 ?
Assistant d'exploitation AV et/ ou numérique	Assiste le pnorensel d'exploitation dnas la préparation, l'installation et le réglage de tuot matériel et supropt svnaert au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la ctopaain et à la lctreue d'images et de sons.	2	X	X	1 763 ?	14,04 ?	112,32 ?
Technicien d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure la msie en ?uvre et le fnmnineenootct de tuot matériel savnert à l'exploitation audiovisuelle. Dnoaigtuqise les anameilos et effceute une mctanninaee de 1er niveau.	3	X	X	1 939 ?	21,10 ?	168,76 ?

Technicien supérieur d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support, servant à l'exploitation audiovisuelle. Assure également les opérations de montage et effectue une maintenance de 1er niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux problèmes rencontrés.	4	X		2 168 ?		
Chargé d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure l'interface opérationnelle avec le client en complément de sa mission technique liée à l'exploitation audiovisuelle. Propose des solutions techniques adaptées aux problèmes rencontrés. Encadre le travail d'une équipe d'exploitation.	6	X		2 485 ?		
Ingénieur de la vision	Spécialiste des équipements de prises de vues, en optique et colorimétrie, il assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est capable de diriger des équipes de techniciens et d'assurer une maintenance de 1er niveau.	7	X	X	2 659 ?	31,36 ?	250,88 ?
Chef d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Dirige les équipes de techniciens et réalise des interventions de maintenance.	7	X	X	2 659 ?	33,76 ?	270,11 ?
Conducteur de moyens mobiles	Conduit les moyens mobiles, prend part aux opérations de déploiement et d'installation des moyens techniques nécessaires au bon déroulement de la prestation.	3	X	X	1 939 ?	15,11 ?	120,88 ?
Coordinateur d'antenne	Contrôle et adapte les lieux de diffusion et veille à leur bonne exécution.	3	X		1 939 ?		
Technicien de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist.	3	X		1 939 ?		
Technicien supérieur de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist. Dirige les équipes et effectue une maintenance de 1er niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux problèmes rencontrés.	4	X		2 168 ?		
Chef d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en intervenant avec un service de programme.	8	X		2 879 ?		
Technicien image numérique (DIT)	Collabore avec le chef opérateur pour participer en pré et gérer le workflow des images numériques du tournage à la postproduction. Peut assurer la sécurisation des données sur le tournage.	6	X	X	2 485 ?	24,55 ?	196,41 ?
Opérateur de sauvegarde de données (data Wrangler)	Assure la sauvegarde et la sécurisation des données sur le tournage	3	X	X	1 939 ?	17,36 ?	138,84 ?
Data Manager	Effectue quotidiennement la sauvegarde des données de production, et émet des alertes lorsque l'espace de stockage disponible et/ ou les performances peuvent affecter l'exploitation	3	X	X	1 939 ?	17,82 ?	142,55 ?
Gestion de production							

Assistant de production AV	Réserve les moyens logistiques et humains attachés aux pourcentés sous les directives des chargés de production.	2	X	X	1 763 ?	17,25 ?	138,03 ?
Chargé de production AV	Organise le déroulement des opérations en relation avec les clients. Évalue les besoins en matériel, personnel et logistique. Assure la viabilité des dépenses et le suivi du plan de production.	6	X	X	2 485 ?	25,81 ?	206,45 ?
Directeur de production AV	En relation avec les clients, assure la direction et l'organisation du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Supervise et optimise l'affectation des ressources. Contrôle les engagements de dépenses. Dirige ou coordonne des chargés de production et/ ou des assistants de production. Peut intervenir pratiquement à la gestion des productions.	8	X	X	2 879 ?	32,29 ?	258,32 ?
Administrateur de production	Fournit les éléments de situation financière et suit l'application et l'exécution des décisions de toute nature.	7	X		2 659 ?		
Régisseur	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil, logement, restauration et accès aux infrastructures.	6	X	X	2 485 ?	20,89 ?	167,12 ?
Décoration et accessoires							
Les emplois de la présente section sont accessibles aux seuls titulaires de diplôme et ne peuvent être pris en compte pour les postes réservés aux activités de production de films cinématographiques et de télévision.							
Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	1	X	X	1 720 ?	14,35 ?	114,78 ?
Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	2	X	X	1 763 ?	17,72 ?	141,77 ?
Serrurier métallier	Réalise et construit les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	3	X	X	1 939 ?	19,46 ?	155,65 ?
Peintre	Chargé de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds).	2	X	X	1 763 ?	17,72 ?	141,77 ?
Menuisier décors	Trace et conçoit les décors sur bois.	3	X	X	1 939 ?	17,22 ?	137,77 ?
Chef couturier décors	Dans le cadre de projets de décors, exécute ou fait exécuter le travail de menuiserie. Gère le budget et la bonne fin des opérations.	6	X	X	2 485 ?	22,23 ?	177,81 ?
1er assistant décors	Assiste le chef décorateur dans la gestion du projet de décoration.	5	X	X	2 372 ?	22,23 ?	177,81 ?
Chef décorateur	Assure la gestion et l'encadrement d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	7	X	X	2 659 ?	32,71 ?	261,71 ?
Chef d'atelier décors	Gère et supervise un ou plusieurs ateliers de décoration. Exécute ou fait exécuter les travaux se rapportant aux ateliers dont il a la responsabilité. Veille au bon état des ateliers et des machines, ainsi qu'au respect des normes de sécurité dans leur utilisation.	8	X		2 879 ?		
Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à disposition les accessoires de décoration nécessaires à la conception d'un programme.	2	X	X	1 763 ?	17,69 ?	141,52 ?

Filières post-production, doublage et sous-titrage

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaires mensuels (35 heures)	Taux horaires 2023	Salaires journaliers (base 8 heures) 2023
----------	------------	-------------------	------------------------	------------------------	-------------------------------	--------------------	---

Technicien authoring	Gère l'environnement et la noamarlsotiin des suangix dnas le carde de trratsensfs en DVD/ Blu-ray.	4	X		2 168 ?		
Opérateur ? de ? PAD/ bdeans antenne	Fabrique et vérifie les badnes et/ ou frihecis livrés aux dufferisus sloen les spécifications tnqecieuhis fiorenus par ces derniers.	4	X		2 168 ?		
Opérateur imageur	Assure la qualité des sroeits sur pellicule, nanmotemt vis à vis du cleint aevc lequell il puet avoir un cantoct direct.	3	X		1 939 ?		
Opérateur en rutratsaeoin numérique	Assure la rteohcue numérique d'images animées au myoen de leiicolgs spécialisés ceorpnant une patetle graphique.	3	X		1 939 ?		
Technicien rretuasoaoin numérique	Assure la rutheoce numérique d'images animées au myeon de leioglics spécialisés cpnaoermnt une pltetae graphique. Caroolbe au sviui du prjoet de restauration	4	X		2 168 ?		
Releveur de dialogue	À pitrar de l'écoute, efetcfue le relevé et la fppare des daogilues oiguiarx sur tuos supports.	2	X	X	1 763 ?	15,55 ?	124,38 ?
Repéreur	En vinsnaiont une igame tmie codée, découpe le duioalge écrit en séquences puor dnoenr l'emplacement et la loneguur du sous-titre sloen les ctaoinnrtes de tmpes de ltrucee et de rmyhte du flim ou le programme.	2	X		1 763 ?		
Détecteur	À ptiarr de l'image, du son et d'une ltsie des dialogues, rerincstat sur un élément shcoynrne à l'image une détection des mouenemtv s libuaax et les dgaluioes ogirauinx du proarmgme en rpecnaetst le synchronisme, le rthmye et le montage.	3	X	X	1 939 ?	16,94 ?	135,55 ?
Traducteur-adaptateur	Traduit d'une lgnauè à une atrue un doialuge en l'adaptant de façon à respcteer les criaotnetns de temps de lturece ou de synchronisme.	4	X		2 168 ?		
Traducteur	Traduit d'une lgaune à l'autre, snas les adapter.	3	X		1 939 ?		
Adaptateur	Adapte un dauiloge de façon à rpecesteer les ctnoiantrs de temps de lrtucee ou de synchronisme.	3	X		1 939 ?		
Sous-titreur SME	Découpe le diguloae oagiinrl en pinot de tmie code, et l'adapte de façon à retepcser les corattneis de temps de lurtuce ou de synchronie, d'un pmamrogre enregistré ou d'un proagrmme diffusé en direct	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Opérateur de repérage/ simulation	Après repérage, vérifie aavnt la gruarve finlae ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le pmieostionnet des sous-titres. Asisstte le tdeurtacur ou l'adaptateur.	3	X	X	1 939 ?	15,71 ?	125,66 ?
Audio-descripteur	À l'attention des auelevgs et malvoyants, écrit, à patrir du scénario, une dceetprieon luer pnttmreeat de srviue le film. Repère les plaegs de seincle dnas lqlueleess il pacle le texte.	3	X	X	1 939 ?	15,71 ?	125,66 ?
Directeur artistique	Assume la dtrirceion asqiitture du dgbuolae d'une ?uvre audiovisuelle. Choisit, gère et dgriie les comédiens.	8	X	X Cf. annexe doublage	2 879 ?		
Monteur synchro	Assure le mgnatoe et la ssynroianoitchn du dglboauè en vnaellit au paarfit claage de la viox sur l'image.	6	X	X	2 485 ?	29,48 ?	235,82 ?

Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, dialogues et mises en voix préliminaires des travaux demandés. Oriente les choix artistiques, recrute les acteurs et scénaristes artistiques, organise les répétitions et gère la base de comédiens.	8	X		2 879 ?		
Chargé artistique	Assiste le responsable artistique dans la partie artistique des localisations, dialogues et mises en voix publicitaires, l'orientation des choix artistiques et la gestion des répétitions de la base de comédiens.	5	X		2 372 ?		
Assistant artistique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.	2	X		1 763 ?		
Coordinateur linguistique	Organise et gère la partie linguistique des productions françaises. Identifie et mobilise les ressources les mieux adaptées. Peut superviser les travaux de traduction.	6	X		2 485 ?		
Chargé de coordination linguistique	Assiste le coordinateur linguistique dans la gestion linguistique des projets, la mobilisation des ressources externes. Peut être amené à réaliser les travaux de traductions	5	X		2 372 ?		
Assistant coordonnateur linguistique	Assiste les coordinateurs linguistiques dans leurs tâches administratives et leur relation avec les traducteurs-adaptateurs.	3	X		1 939 ?		
Montage							
Assistant montage AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	2	X	X	1 763 ?	15,31 ?	122,47 ?
Monteur AV	Assure le montage des images et/ ou des sons à partir de tous supports. Peut assembler ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	4	X	X	2 168 ?	22,53 ?	180,21 ?
Chef monteur AV	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques.	7	X	X	2 659 ?	30,14 ?	241,11 ?
Monteur spécialiste AV	Réalise des effets spéciaux et techniques complexes en fonction des programmes.	8	X	X	2 879 ?	33,76 ?	270,11 ?
Opérateur scanner	Assure la préparation et le transfert des fichiers numériques sur supports vidéo et/ ou informatique. Assure des opérations d'étalonnage simple.	3	X	X Hors labo	1 939 ?	18,61 ?	148,90 ?
Assistant étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage	2	X	X Hors labo	1 763 ?	15,31 ?	122,47 ?
Étalonneur	Assure la préparation, la calibration et l'étalonnage de l'image.	5	X	X Hors labo	2 372 ?	30,71 ?	245,70 ?
Chef opérateur-étalonneur	Collabore à la création artistique. Assure l'étalonnage et le réglage de l'image.	8	X	X Hors labo	2 879 ?	32,13 ?	257,02 ?
Bruiteur de complément	Complète dans les cas simples les bruits et effets sonores manquants.	4	X	X	2 168 ?	19,65 ?	157,22 ?
Assistant de post production	Assiste les chargés de post production dans leurs tâches administratives et leur relation avec les clients. Peut effectuer quelques travaux techniques simples.	2	X	X	1 763 ?	17,25 ?	138,03 ?
Chargé de post production	Étudie et définit les projets, élabore, contrôle et suit les différentes phases de production en relation avec les clients. Veille à la réalisation des travaux et à leur facturation.	6	X	X	2 485 ?	25,81 ?	206,45 ?

Directeur de post production	Assure la liaison entre le réalisateur, le prédateur et les équipes techniques en charge de la post-production, etc.). Soutient les aspects financiers, humains et techniques du projet	8	X	X	2 879 ?	30,14 ?	241,11 ?
------------------------------	---	---	---	---	---------	---------	----------

Filières animation et effets visuels numériques

À l'exception des fonctions qui suivent, et conformément à

l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les salaires de la filière « Animation et effets visuels numériques » relèvent de la convention collective de la production de films d'animation.

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie A	Emplois de catégorie B	Salaire mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Gestionnaire des données des rendus d'images de synthèse	Assure le suivi de calcul et l'affectation des ressources de calculs. Gère les priorités de calculs liées aux productions.	2	X		1 763 ?		
Superviseur des effets spéciaux	Gère et anime la fabrication des effets spéciaux dès le story-board, jusqu'à la post-production finale ; Supervise les effets spéciaux sur les tournages ainsi que les équipes d'effets spéciaux sur le projet.	7	X		2 659 ?		

Article 4 - Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'événement
En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 les tableaux relatifs aux fonctions de la filière « Spectacle vivant et événement » précisant les salaires minimaux brut applicable à chacune des fonctions est remplacé par les tableaux suivants :

Fonction	Définition	Niveau	Salaire mensuel (CDI ?/ CDD)	Salaire horaire (CDDU)
Régie générale				
Directeur technique	Définit et conçoit les postes techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et la réalisation d'un événement.	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 événement 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	Secrète le régisseur 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 technique de scène/ plateau	Participe aux opérations courantes de montage des éléments scéniques.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Plateau				
Superviseur de chantier	Supervise sur le site de travail les équipes affectées au projet artistique et/ ou événementiel 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	Secrète le superviseur de chantier dans ses fonctions.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Régisseur/ régisseur de scène/ de salle	Coordonne et met en œuvre les équipes des différents postes techniques.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef technicien de musique/ backliner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des équipements de musique sur le lieu de l'événement.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?

Technicien itinérant 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/ adie de scène	Exécute les activités courantes de l'évènement.	1	1 ? 720 ?	11,94 ?
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 saioonn donné, l'exploite, et assure l'accueil des invités 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 du système, et peut participer à l'exploitation.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son.	1	1 ? 720 ?	11,94 ?
Lumière				
Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un évènement et peut participer à l'exploitation.	6	2 ? 485 ?	17,10 ?
Éclairagiste	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 poursuiveur	Coordonne les poursuivants et met en œuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Pupitreux 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 ? 882 ?	13,30 ?
Programmeur/ eudoncer lumière	Prépare les données des effets lumières et les réalise.	3	1 ? 882 ?	13,30 ?
Assistant lumière	En charge du montage et du démontage des éléments du système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Poursuiveur	Met en œuvre et exploite les porteurs de poursuite.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide lumière	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière.	1	1 ? 720 ?	11,94 ?
Structure ? Accroche/ Lège ? Échafaudage				
Directeur structure	Conçoit le design des structures et leur charge. Il peut participer à l'exploitation, et coordonne l'équipe de montage et de démontage.	7	2 ? 632 ?	18,25 ?
Superviseur rigger/ accrocheur	Collecte les informations du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en œuvre et prépare les plans, prépare les tableaux de charges, valide et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure.	6	2 ? 436 ?	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 structure 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 ?
Pupitreux 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 ? 763 ?	12,21 ?

Assistant pitueprur miotsaotroin asservie	Assiste le ptuiepur ou le ticinhecen dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Monteur de structures	Prépare et adie à la msie en ?uvre et à l'exploitation au sol des myneos teneqhucis liés aux structures.	1	1 ? 720 ?	11,94 ?
Vidéo ? Image				
Réalisateur SV	Est rsbolspanee de la cpatotain d'un évènement, de sa cncoepiton à sa réalisation.	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Directeur de prdctouion SV	Définit les myneos tneiqcheus nécessaires, csttoinue et cornodoe les équipes techniques.	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ ou exécute des ieoirhfngps DAO avec les loceliigs dédiés.	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Programmeur/ Ednecuur multimédia	Prépare et réalise les eaogcndes des eteffs vidéo.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien dusfoifin d'images	Met en ?uvre, règle et epioxlte les équipements de diufosin d'images.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien de la vsiion SV	Assure la msie en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien média serveur	Maitrise et eixtople des sevrures multimédia puor la duosiiffn d'un pojret artsqutiie et/ ou évènementiel.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien vidéo SV	Met en ?uvre, règle et eoixltpé les équipements vidéo.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Cadreur SV	Règle la caméra et réalise les cagaders soeln les cnneiosgs du Réalisateur SV. ?	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Toppeur	Assure le suvii et la continuité des éléments de totue naurte innevnetart dnas un évènement.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant vidéo	En cgahre du motngae et de démontage des éléments csoopnamt le système, et puet aiestssr le thciieencn pdaennt l'exploitation.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecrute vidéo.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant média serveur	Assiste le tncieehcin média sevuerr dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide vidéo	Prépare et adie à la msie en ?uvre et à l'exploitation des myneos teneuihcqs de la vidéo.	1	1 ? 720 ?	11,94 ?
Pyrotechnie				
Pyrotechnicien	Réalise des seletpccas et digsen piytrquoehnes avec scénographie ponauvt acoisser d'autres theenqiucs audiovisuelles.	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Chef de tir	Gère la msie en ?uvre des opérations de mgotane et de tir d'une pootucrdn petcqyhionre (certificat F4-T2 de niv. 2).	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien de pyrotechnie	Gère la msie en ?uvre et le tir d'un stpeacle pnheuyrcroique (certificat F4-T2 de niv. 1).	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Artificier	Met en ?uvre des stlcpceaces de pteyrnchioe suos la responsabilité dretcie d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un tecicinehn de pyrotechnie.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Électricité				
Chef électricien de chantier	Assure et met en ?uvre le diistsipof d'énergie et d'éclairage nécessaire à un poejrt aïtsturqie et/ ou évènementiel, et cndoronee les équipes sur les chantiers.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Mécanicien groupman	En cagrhe de l'exploitation des guoreps électrogènes, pipatcrie au câblage des installations, gntaairt la continuité de la proocitudn et de la diuribtiston d'énergie, et anemchie le matériel.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Électricien de chantier	En chagre de la msie en ?uvre des moeysn tucehineqs de tuot dspsoitiiif d'énergie et d'éclairage sur les chantiers.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant électricien de chantier	Assiste l'électricien de centiahr dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Décors				
Directeur décorateur	Assure la création d'un poejrt de décoration de sa coiotcenpn à sa réalisation.	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Superviseur crstunctuoeur de décors/ machinerie	Supervise et fiat exécuter le tviraal des différents cpros de métier.	6	2 ? 485 ?	17,10 ?
Concepteur tehquice décors/ machinerie	En crahge des ascteps de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pateiuunqme des pateirs moelibs d'un décor.	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Assistant Driteucer décorateur	Assiste le drutiecer décorateur dnas ses fonctions.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef mniueiser de décors	Conçoit et tcræ les décors sur bios et matériaux composites.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?

Chef peintre décorateur	Conçoit et réalise les prniteues nécessaires aux décors.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef serrurier/ sreueirrr métallier	Conçoit et trace les orgvuaes métalliques nécessaires aux décors.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef sculpteur	Conçoit et réalise les secrtulups et moulages.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef tapissier	Exécute et fias exécuter les tvaaux de tipsrsieae en lein aevc le chef décorateur.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef staffeur	Conçoit et réalise tuos types de moulage.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Constructeur de décors/ de machinerie	En chgrae de la cscuoitrotn de machineries/ de décors.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Menuisier de décors	Réalise les décors sur bios et matériaux composites.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Peintre décorateur	En crhgae de la réalisation de tuos tvruaax areuitqtiss de penvitre nécessaires aux décors.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Peintre patineur	En crhgae de l'exécution des taruvax de peiurtne en décoration (patines, fonds).	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Serrurier/ surierrr métallier de décors	Réalise les orgeavus métalliques nécessaires aux décors.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Sculpteur	Réalise les srtplucues et moulages.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Tapissier	Réalise les oagrives de tapisserie.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Staffeur	Réalise tuos types de moulage.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant cnecturtosur de décors/ machinerie	Assiste le cnstorutuer de machinerie/ de décors dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant mnesuiier de décors	Assiste le miiseuner de décors dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant petirne décorateur	Assiste le pitntree décorateur dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant serrurier/ métallier	Assiste le serrurier/ métallier de théâtre dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant sculpteur	Assiste le sutplecur dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant tapissier	Assiste le tissieapr dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant staffeur	Assiste le sffetuar dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide décors	Aide et pictpriae à tuos traauux liés à la fabircaiton d'un décor.	1	1 ? 720 ?	11,94 ?
Costumes ? Asoesceris ? Migalluaqe ? Coiffure				
Directeur costumier	Est roeaslbsne de la cionetopcn des cmoestus puor un spaletcce et/ ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées.	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Directeur coiffeur/ maquilleur	Est rosnbalspee de la conitepocn des coiffures/ mileqalugas puor un stclaepe et/ ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées.	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Chef costumier/ cliahpeer modiste	En cagrhe de la réalisation des costumes/ de la fitrbiaoacn des chapeaux.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef coiffeur/ maquilleur	En charge de la réalisation des ciurffes et/ ou maquillages.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef accessoiriste	En charge de la rhccerhee et/ ou de la faitcobarin des arcesisceos de costumes, aïsni que de luer eclmenamept sur scène.	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Costumier/ cieleahpr modiste	Réalise des pièces/ cpueaahx sur mesure.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Coiffeur/ maquilleur	Réalise les cuorefifs et/ ou malialgueqs et aursse les rrcdocas pendant le spectacle.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Accessoiriste	Fabrique et/ ou ilsatlne sur le pleatau des asoecercsis de costumes.	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant costumier/ cheleaipr modiste	Assiste le costumier/ clahipeer msditoe dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant coiffeur/ maquilleur	Assiste le coiffeur/ miulequalr dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant accessoiriste	Assiste l'accessoiriste dnas ses fonctions.	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide costumier	Prépare et adie à la msie en ?uvre des cemutoss et accessoires.	1	1 ? 720 ?	11,94 ?

techniques du spectacle vivant et de l'évènement
En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Article 5 - Modification du plafond des congés spectacle applicable aux salariés des entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement
En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Au deuxième alinéa de l'article 6.2 de la ceivonntn cvielolcte ntliaaoc des esrepients tecihqens au svierce de la création et de l'évènement du 21 février 2008, le pnaold jaoliurner de « 204 » est remplacé par le pnaofd jielanorur de « 265 ».

Article 6 - Modification des modalités de rémunération du temps de préparation applicables aux salariés des entreprises

L'article 2.4 de l'accord du 21 février 2008 parotnt deesrivs distnsioipos d'ordre sicoal spécifiques aux eeiretpnrss thuinecqs du stpaecclle viavnt et de l'évènement est modifié cmme siut :

1° ? L'intitulé « Fioarft de préparation » est remplacé par l'intitulé « Modalités de rémunération du tpems de préparation » ;

2° ? Le cnoteu de l'article est intégralement remplacé par les dpssiiootnis snietvuas :

Lorsque la préparation 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 qu'un retard sur sa journée ou demi-journée de travail pour effectuer des tâches de tirage effectif.

Dans cette situation, il est convenu que :

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

2° En l'absence de saillance particulière favorable, lorsque la préparation nécessite que le salarié réalise des opérations de nettoyage ou de maintenance qui n'entrent pas dans les missions inhérentes à sa fonction, le temps dédié à la préparation est rémunéré sur la base du salaire minimum 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. »

Article 7 - Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

Considérant notamment que le champ de la couverture des entreprises s'étend au sursis de la création et de l'événement curvo en très grande majorité des TPE et PME, les dispositions prévues au présent avenant prennent en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 - Durée, entrée en vigueur et extension

Avenant n° 18 du 23 août 2023 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Modification du tableau des salaires minimaux applicables à chaque niveau de classification
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2023

Au titre VII de la convention collective nationale des entreprises de services de la création et de l'événement du 21 février 2008, le tableau déterminant le salaire minimum brut mensuel convenue à chaque niveau de classification est remplacé par le tableau suivant :

Niveau	Définition	Salaire minimum brut mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1 ? 748 ?

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 mai 2023

À la suite de discussions de négociation portant sur les salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche, il est convenu entre les partenaires sociaux d'adopter des mesures concernant la revalorisation des rémunérations des salariés de la branche :

1° Par l'augmentation des salaires minimaux applicables, dans les proportions suivantes :

- ? 4,5 % pour la catégorie 1 ;
- ? 4 % pour la catégorie 2 ;
- ? 3 % pour les catégories 3 et 4 ;
- ? 2 % pour les catégories 5 et 6 ;
- ? 1 % pour les catégories 7 à 10.

2° Par l'augmentation du pourcentage des congés payés applicables aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés de l'évolution du coût de la vie depuis l'entrée en vigueur de ce plan ;

3° Par la modification et la revalorisation des dispositions concernant les modalités de rémunération des temps de préparation dans les entreprises de moins de 50 salariés de l'évolution du coût de la vie depuis l'entrée en vigueur de l'événement.

Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans prépondérance de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 ? 763 ?
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 deuxième niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ ou de responsabilité restreint.	2 ? 168 ?
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un deuxième 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 ?

applicables aux fonctions communes
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2023

En conséquence de l'article 1er, au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 le tableau relatif aux fonctions des employés de la branche (« Filière générale ») précisant le salaire minimal brut mensuel applicable à chacune des fonctions est remplacé par le tableau suivant :

Article 2 - Modification de la grille des salaires minimaux

Intitulé	Définition	Classification	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)
Gardien	Est chargé de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité.	1	X		1 748 ?
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, seigneur	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.	2	X		1 ? 763 ?
Employé d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ ou d'entretien.	1	X		1 748 ?
Technicien d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.	3	X		1 ? 939 ?
Chef de service entretien, accusé et installé	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il peut prendre part. Dirige le personnel dédié à son exécution.	7	X		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	X		1 748 ?
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	X		1 ? 763 ?
Chauffeur poids-lourd	Assure la conduite de véhicules lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il est responsable de l'entretien.	3	X		1 ? 939 ?
Magasinier Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Réceptionne, étiquette 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	X		1 748 ?
Magasinier cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il réceptionne, étiquette 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	X		1 ? 763 ?
Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretien, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ ou des matériels ou films. Tenit 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	X		1 ? 939 ?
Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il peut effectuer des acquisitions et/ ou des ventes de stock.	7	X		2 ? 659 ?
Agent de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels et/ ou films. Tenit à jour les fichiers correspondants.	2	X		1 ? 763 ?
Logisticien	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.	3	X		1 ? 939 ?

Chargé de l'igiqtuoise	Recense les moenys nécessaires et panfile la msie à diiioitssopn par tuos surtppos leqoitugss à pitarr des myenos dibpoenisl et cmnadmoe le cas échéant les moynes manquants.	5	X		2 ? 372 ?
Responsable loqigsutie	Supervise la lgtsiuoqie de l'entreprise en lein aevc les serivecs concernés. Il puet eanrcder des maaierigsns et/ ou des lcosgiienits et aruessr des mnsioiss de rabsspolnee de service.	7	X		2 ? 659 ?
Assistant d'atelier de mnanitnceae	Vérifie tuos matériels et équipements. Aursse le cas échéant l'assemblage d'éléments simples.	1	X		1 748 ?
Employé d'atelier de mticaanenne	Vérifie et enretiten tuos matériels et équipements. Asrsue le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maiiaceennnts demandées en clootrlbaaoiin aevc les assistants.	2	X		1 ? 763 ?
Technicien d'atelier de mncneitnaae	Entretien, répare et vérifie tuos matériels et équipements. Aursse le cas échéant la fiiaroabctn d'éléments. Exécute les mnnneciaetas demandées par les différents severics aevc l'aide des astinsats et employés de maintenance.	4	X		2 ? 168 ?
Responsable d'atelier de maeatcninne	Gère les menenanitcas de l'entreprise aevc les sivceres concernés et enadcre les assistants, employés et ticencnheis d'atelier.	7	X		2 ? 659 ?
Contrôleur qualité	Est replosnbase de la qualité et de la conformité des srvciees et des poruidts commercialisés. Dnas cttee perspective, tivlrae à la définition et/ ou à l'optimisation des pserscuos de travail. Aynslae les souecrs de défaillances en vue de les corriger.	4	X		2 ? 168 ?
Chargé d'accueil, sstidtrdaane fnooctin associée : hôte d'accueil	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tienr le saatrndd et d'assurer, le cas échéant, des turaavx aidrtsftnimias simples.	1	X		1 748 ?
Chargé d'accueil, snsttraiddae bgniluie	Chargé d'accueillir les visiteurs, de teinr le sraadntd et d'assurer, le cas échéant, des trauvax aifsnitiatdmrs simples. Utilise de façon régulière dnas le cdrae de son tvarial au mnois une deuxième lugnae en puls de sa lagune maternelle.	3	X		1 ? 939 ?
Employé aiasiinmtrtdf	Exécute des tâches aidnsetmtiavirs élémentaires.	1	X		1 748 ?
Employé aaidtnmrisitf spécialisé Fonctions associées : adie comptable, anssitast administratif, employé de recouvrement, employé de facturation, employé de sceirve piae ?	Réalise les opérations armtinadisievts spécialisées du sreicve dnot il dépend.	2	X		1 ? 763 ?
Technicien atsiamidtrinf spécialisé	Assure des tuarvax atfnimritidass et puet ausemsr des opérations de manière anouotme dnas le scrivee auueql il appartient.	3	X		1 ? 939 ?
Gestionnaire asimiatdtirnf Fonction associée : gisntoernaie RH, gsarnotnieie paie, aaisntst juridique, getsionnriae des scveeris généraux	Assure tuos tavurax de différente nrtaue dnas le sivrece aquuel il airpnpteat et maîtrise une spécialité aarivtviidsne particulière.	4	X		2 ? 168 ?
Secrétaire Fonctions associées : attaché, aistasnst	Effectue des trvaaux de secrétariat suos les drecteivis d'un responsable. Puet amssuer des msinoiss de secrétariat de manière autonome.	3	X		1 ? 939 ?
Secrétaire de detircion	Assiste le chef d'entreprise, le deueitrcr ou le rpenboassle de svicere aquuel il est dnemtcireet attaché dnas son travail. Aursse différents tauarvx amdraitfiistns et/ ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome.	6	X		2 ? 485 ?
Comptable	Assure les opérations de comptabilité crtunoae aisini que les déclarations sclaioes et fiscales.	3	X		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	X		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	X		2 ? 659 ?
Attaché commercial Fonctions associées : assistat commercial, chargé d'adm. commerciale, empl. qualifié serv. commercial	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	X		1 ? 939 ?
Technico-commercial	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.	5	X		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	X		2 ? 659 ?
Responsable de site ou d'agence	Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable services généralistes Fonction associée : relance bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à l'usage à travers l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.	7	X		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	X		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	X		2 ? 168 ?
Administrateur réseau et/ ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ ou systèmes informatiques. Il assiste les utilisateurs et assure un soutien utilisateur.	6	X		2 ? 485 ?
Développeur informatique	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en collaboration avec les experts métiers.	6	X		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 coordonner la mise en place d'applications spécifiques qu'il développe et/ ou coordonne avec les experts métiers.	7	X		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	X		3 ? 101 ?
Chargé de planification	Chargé de la mise en œuvre des programmes des plannings et/ ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification.	3	X		1 ? 939 ?
Responsable planning Fonctions associées : resp. ordonnancement/ planification	Responsable de l'élaboration des différents programmes et de l'encadrement de l'équipe planning. Il veille à une gestion optimisée des ressources humaines et techniques.	6	X		2 ? 485 ?
Assistant chef de projet	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	X		1 ? 939 ?
Chargé de projet	Prévoit, met en œuvre et pilote les programmes techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget.	5	X		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 organise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet.	6	X		2 ? 485 ?
Superviseur de projet	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Évalue les exigences fonctionnelles et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	X		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	X		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	X		2 ? 879 ?
Responsable d'une fonction spécialisée Fonction associées : RH, paie, juridique, formation, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous les travaux de différentes natures liés à sa fonction dans le service auquel il appartient. Il prend le cas échéant en charge la réalisation des travaux que celui-ci lui déléguerait.	7	X		2 ? 659 ?
Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique.	Responsable d'un service administratif plurifonctionnel dont il assure l'organisation et la bonne marche.	8	X		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. Prévoit et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et prend les décisions techniques relatives à l'exploitation.	8	X		2 ? 879 ?
Directeur	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Coordonne et dirige des services 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	X		3 ? 311 ?

Article 3 - Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions spécifiques aux entreprises techniques de l'audiovisuel

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2023

En conséquence de l'article 1er, au titre VII de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 les grilles des fonctionnaires et salariés minimaux de la filière « audiovisuelle » sont remplacées par les grilles suivantes :

Filière réalisation							
Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horraire CDDU 2023	Salaire journalier CDDU (base 8 heures) 2023
Image							
Assistant de son	Assiste le personnel d'exploitation à l'installation de tout matériel image, son et lumière dans le cadre de prestations fsinaat intérimaires des moyens légers. Prend en charge l'entretien courant des matériels exploités.	2	X	X	1 763 ?	15,32 ?	122,55 ?
Cadreur AV	Effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur (réseau d'ordres). Installe et configure sa caméra.	6	X	X	2 485 ?	23,32 ?	186,54 ?

Opérateur de prise de vues	Assure dans un programme l'enregistrement et le cadrage des images suivant, le cas échéant, les directives d'un réalisateur (journaliste ou réalisateur). Dans les cas simples, choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire.	7	X	X	2 659 ?	26,53 ?	212,26 ?
Chef opérateur prise de vues AV	Responsable de la qualité technique et artistique de l'image suivant, le cas échéant, les directives du réalisateur (réalisateur). Détermine, en accord avec le réalisateur de production et dans le cadre d'un budget, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue. Dirige le travail des équipes lumière et image et peut être amené à superviser la sonorisation ou le tserrfat éventuel sur le support de diffusion.	9	X	X	3 101 ?	46,99 ?	375,88 ?
Son							
Assistant son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer diverses tâches de soutien sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.	2	X	X	1 763 ?	16,61 ?	132,87 ?
Opérateur du son	Réalise des opérations simples de préparation, de prise, de montage et de traitement du son. Assiste l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dans l'installation et la mise en œuvre de dispositifs techniques.	3	X	X	1 939 ?	23,55 ?	188,37 ?
Chef opérateur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout support nécessaire. Peut diriger une équipe.	6	X	X	2 485 ?	29,50 ?	235,99 ?
Ingénieur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout support nécessaire. Met en œuvre des compétences en acoustique et musique.	7	X	X	2 659 ?	33,76 ?	270,11 ?
Créateur d'effets sonores	Crée, en présence ou non de sons existants et à l'aide d'outils de traitement et de synthèse du signal sonore, un « effet sonore » destiné à la bande son d'une œuvre. Peut être amené à effectuer des traitements de sons naturels.	3	X	X	1 939 ?	17,82 ?	142,55 ?
Technicien rénovation son	Assure les prestations de restauration sonore (nettoyage du son de tous les bruits parasites pour retrouver le son original) dans le respect des règles des procédures établies dans l'entreprise.	3	X		1 939 ?		
Plateaux							
Assistant de plateau AV	Participe aux activités courantes de manutention, dont le montage et le démontage, des divers éléments du plateau et assiste les techniciens d'exploitation.	2	X	X	1 763 ?	14,70 ?	117,56 ?

Accrocheur-Riggers	Chargé de l'installation en hutuaer du matériel audiovisuel, de l'accroche des pureots dnas le rpsect du cuclal de cgaehrs correspondants.	4	X	X	2 168 ?	23,34 ?	186,72 ?
Machiniste AV	Chargé de la msie en pacle et du bon fnonoinetcemnt de tuos les moeyns tceuhineqs nécessaires à l'enregistrement.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Chef matchniise AV	Assure la préparation, l'assemblage, la msie en place, les déplacements, les raneetmgns de tuos les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et mynoes techniques.	6	X	X	2 485 ?	21,51 ?	172,10 ?
Électricien AV	Chargé de la msie en ?uvre de tuot doisstpiif d'énergie et d'éclairage. Puet aider, dnas les cas simples, à la msie en pclae des mynoes techniques.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Électricien puteriupr	Met en ?uvre et asurse le fnetioeoncmt du prpuite lumière.	4	X	X	2 168 ?	21,72 ?	173,78 ?
Poursuiveur	Assure le manenmiet du pteoeucjrr de poursuite.	2	X	X	1 763 ?	17,87 ?	142,94 ?
Groupiste fulx AV	Chargé d'exploiter un ou piurselus grpeous électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Gaarntit une continuité de la pocdruiton et de la diritstuibon d'énergie. Est rapelssnboe de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, aemecihnr le matériel.	4	X	X	2 168 ?	28,72 ?	229,73 ?
Chef électricien AV	Assure la msie en ?uvre de tuot le dtsiposiif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fenniontcentmot en psaha d'exploitation.	6	X	X	2 485 ?	21,51 ?	172,10 ?
Chef d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En asusre l'entretien et le dépannage. Puet iveiternnr sur les prestations.	6	X		2 485 ?		
Chef de paeltau AV	Assure la msie en ?uvre des meoyns theqncueis des peluaatx et cnrondoe les ponlsnrees nécessaires à luer fonctionnement.	7	X	X	2 659 ?	21,85 ?	174,83 ?
Coiffeur	Réalise les coiffures, à son iitvantiie ou sur rmmtacdneoaoïn du réalisateur.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Maquilleur	Réalise les maugelaqils de bsae et asrue les rrdcacos pnnedat le programme.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Chef maillquuer	Est rsnlobaep de la création des maquillages, à son iiavttiie ou sur riomotcaednman du réalisateur.	6	X	X	2 485 ?	20,89 ?	167,12 ?
Habilleur	Assure les hlaiglbaes solen les cihox du réalisateur. Est rbonaspsele du rngnaemet et de l'entretien des costumes.	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Réalisation							
Directeur csaitng	Recherche et prosope au réalisateur les acuerts et les aeutrcs de complément.	6	X	X	2 485 ?	22,31 ?	178,46 ?
1er asiasntnt de réalisation AV	Établit le paln de traival du pmgraorme et cdonnooe sa réalisation à tuos les stades.	6	X	X	2 485 ?	24,55 ?	196,41 ?
Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de ttoue nurate ierennvtant dnas les différentes séquences d'un programme.	7	X	X	2 659 ?	25,30 ?	202,40 ?

Réalisateur AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, notamment dans sa dimension artistique, depuis sa préparation jusqu'à sa parfaite réalisation. Il est responsable des aspects créatifs du programme ainsi que de la gestion de l'équipe qu'il va diriger	HC	X	X	X	46,99 ?	375,88 ?
Exploitation, régie et maintenance							
Agent de maintenance	Assure l'entretien courant des équipements audiovisuels, informatiques, et/ ou mécaniques.	2	X			1 763 ?	
Technicien de maintenance	Assure l'entretien et le dépannage de tout matériel vidéo audio et informatique et/ ou mécaniques existant ou à venir.	4	X			2 168 ?	
Chef de maintenance	Assure l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ ou mécaniques. Il peut être amené à superviser le travail de techniciens et d'agents de maintenance.	6	X			2 485 ?	
Responsable de maintenance	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ ou mécaniques. Supervise et organise le cas échéant le travail d'une équipe de techniciens de maintenance.	8	X			2 879 ?	
Opérateur synthétiseur	Prépare, copie et imprime dans une image vidéo tout texte et/ ou son pour des programmes enregistrés ou en direct.	2	X	X		1 763 ?	19,16 ? 153,25 ?
Infographiste AV	Exécute des dessins ou graphismes à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	3	X	X		1 939 ?	22,53 ? 180,21 ?
Infographiste supérieur AV	Exécute des dessins ou graphismes et est amené à créer des motifs à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	5	X	X		2 372 ?	23,32 ? 186,54 ?
Chef graphiste AV	Crée les motifs et graphismes nécessaires à un programme à l'aide d'ordinateur et éditeur. Encadre une équipe.	8	X			2 879 ?	
Truquiste AV	Prépare et réalise les éléments et équipements techniques en lien direct avec la réalisation des émissions. Au cours d'un programme, il prépare les effets, les habillages et graphismes demandés, affecte les sources vers les différents départs d'un mélangeur. Il affecte les divers éléments sur les logiciels d'un réalisateur.	8	X	X		2 879 ?	32,57 ? 260,58 ?
Opérateur « rental »	Maîtrise en direct la fonctionnalité des serveurs sous les directives du réalisateur.	3	X	X		1 939 ?	21,10 ? 168,76 ?
Technicien supérieur serveur vidéo	Installe, configure et exploite des serveurs vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fins de traitement et diffusion d'éléments en direct ou en enregistrement.	5	X	X		2 372 ?	33,22 ? 265,77 ?
Assistant d'exploitation AV et/ ou numérique	Assiste le personnel d'exploitation dans la préparation, l'installation et le réglage de tout matériel et support servant au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la captation et à la lecture d'images et de sons.	2	X	X		1 763 ?	14,04 ? 112,32 ?
Technicien d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation audiovisuelle. D'accompagne les animateurs et effectue une maintenance de 1er niveau.	3	X	X		1 939 ?	21,10 ? 168,76 ?

Technicien supérieur d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support, sert à l'exploitation audiovisuelle. D'assurer les opérations et effectuer une maintenance de 1er niveau. Possède des compétences techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		2 168 ?		
Chargé d'exploitation AV et/ ou numérique	Assure l'interface opérationnelle avec le client en complément de sa mission technique liée à l'exploitation audiovisuelle. Possède des compétences techniques adaptées aux situations rencontrées. Encadre le travail d'une équipe d'exploitation.	6	X		2 485 ?		
Ingénieur de la vision	Spécialiste des équipements de prises de vues, en optique et colorimétrie, il assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est capable de diagnostiquer des anomalies de fonctionnement et d'assurer une maintenance de 1er niveau.	7	X	X	2 659 ?	31,36 ?	250,88 ?
Chef d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Diagnostique les anomalies de fonctionnement et réalise des interventions de maintenance.	7	X	X	2 659 ?	33,76 ?	270,11 ?
Conducteur de moyens mobiles	Conduit les moyens mobiles, prend part aux opérations de déploiement et d'installation des moyens techniques nécessaires au bon déroulement de la prestation.	3	X	X	1 939 ?	15,11 ?	120,88 ?
Coordinateur d'antenne	Contrôle et adapte les lieux de diffusion et veille à leur bonne exécution.	3	X		1 939 ?		
Technicien de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist.	3	X		1 939 ?		
Technicien supérieur de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1er niveau. Possède des compétences techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		2 168 ?		
Chef d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en royaume avec un service de programme.	8	X		2 879 ?		
Technicien informatique numérique (DIT)	Collabore avec le chef opérateur pour mettre en place et gérer le workflow des fichiers numériques du tournage à la postproduction. Peut assurer la sécurisation des données sur le tournage.	6	X	X	2 485 ?	24,55 ?	196,41 ?
Opérateur de sauvegarde de données (Data Wrangler)	Assure la sauvegarde et la sécurisation des données sur le tournage	3	X	X	1 939 ?	17,36 ?	138,84 ?
Data manager	Effectue quotidiennement la sauvegarde des données de production, et met des données à disposition de l'espace de travail des équipes et/ ou les prépare pour l'exploitation	3	X	X	1 939 ?	17,82 ?	142,55 ?

Gestion de pucrotoind							
Assistant de pcdourton AV	Réserve les moyens Isoquiietgs et hiamuns attachés aux podcourints suos les detcievirs des chargés de production.	2	X	X	1 763 ?	17,25 ?	138,03 ?
Chargé de poiurocndn AV	Organise le déroulement des opérations en rlaetion avec les clients. Évalue les bosnies en matériel, perneonsl et logistique. Assrue la vdoaiialtn des dépenses et le svuui du paln de production.	6	X	X	2 485 ?	25,81 ?	206,45 ?
Directeur de poudcoirtn AV	En rleoaitn avec les clients, assure la dcoeiitrn et l'organisation du trviaal dnas le carde des lios et règlements en vigueur. Svsepuire et osimtype l'affectation des ressources. Contrôle les etenangemgs de dépenses. Drigie ou conodnroe des chargés de podoturcin et/ ou des astitasnss de production. Puet perndre prat à la goitsen des productions.	8	X	X	2 879 ?	32,29 ?	258,32 ?
Administrateur de pdroocutin	Fournit les éléments de suioatitn financière et siut l'application et l'exécution des ctnoras de toute nature.	7	X		2 659 ?		
Régisseur	Gère les astcps lgtieosiqus du paln de potduorcin : transport, accueil, logement, risteoarautn et accès aux infrastructures.	6	X	X	2 485 ?	20,89 ?	167,12 ?
Décoration et aioeesrcscs							
Les eopmils de la présente sieoctn snot abiealcppls aux sueles ptaresitnos de fulx et ne pveneut être psrie en cpmpte puor les pasitoentrs rlvtaiées aux activités de ptoduocirn de fmlis cinématographiques et de télévision.							
Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	1	X	X	1 748 ?	14,35 ?	114,78 ?
Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	2	X	X	1 763 ?	17,72 ?	141,77 ?
Serrurier métallier	Réalise et cstouinrt les oeuarvgs métalliques nécessaires aux décors.	3	X	X	1 939 ?	19,46 ?	155,65 ?
Peintre	Chargé de l'exécution des tauravx de piunrtee en décoration (patines, fonds).	2	X	X	1 763 ?	17,72 ?	141,77 ?
Menuisier décors	Trace et conçoit les décors sur bois.	3	X	X	1 939 ?	17,22 ?	137,77 ?
Chef cuconruettsr décors	Dans le cdare de ponaritets de décors, exécute ou fiat exécuter le travail de menuiserie. Ganitrat le bedugt et la bnnoe fin des opérations.	6	X	X	2 485 ?	22,23 ?	177,81 ?
1er astsasnit décors	Assiste le chehf décorateur dnas la getoisn du peojrt de décoration.	5	X	X	2 372 ?	22,23 ?	177,81 ?
Chef décorateur	Assure la goeistn et l'encadrement d'un peorjt de décoration de sa coctinopen à sa réalisation.	7	X	X	2 659 ?	32,71 ?	261,71 ?
Chef d'atelier décors	Gère et sriesvpue un ou pelusuris aleteirs Décoration. Exécute ou fiat exécuter tuos tvuaarx se rpaaprnot aux aeletirs dnot il a la responsabilité. Vlliee au bon état des aieletrs et des machines, anisi qu'au rpsctet des neorms de sécurité dnas luer utilisation.	8	X		2 879 ?		
Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à dptioisson les acieiorcscs de décoration nécessaires à la cifnecootn d'un programme.	2	X	X	1 763 ?	17,69 ?	141,52 ?

Filière post-production, dlogabue et sous-titrage

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal muneel (35 heures)	Taux hoarrie 2023	Salaire jenloairur (base 8 heures) 2023
Technicien auhnrtiog	Gère l'environnement et la ntmsriiaoalon des sguainx dnas le cdare de trtansfres en DVD/ Blu-ray.	4	X		2 168 ?		
Opérateur ? de ? PAD/ bndeas annetne	Fabrique et vérifie les badens et/ ou fheiihrs livrés aux defusrufis soeln les spécifications tqheeincus firenous par ces derniers.	4	X		2 168 ?		
Opérateur iaeumgr	Assure la qualité des srteois sur pellicule, nemontamt vis à vis du clenit aevc lqueul il puet aovir un ctncat direct.	3	X		1 939 ?		
Opérateur en rratsoteiuan numérique	Assure ? la ? ruocthee ? numérique d'images animées au myoen de lloigecis spécialisés cpmnanret une paeltte graphique.	3	X		1 939 ?		
Technicien ristouartaen numérique	Assure ? la ? rchoutee ? numérique d'images animées au moyen de loilcegis spécialisés cepornamnt une pteltae graphique. Coloblare au suivi du pjeort de roatieaurstn	4	X		2 168 ?		
Releveur de dlgoiuae	À ptrair de l'écoute, euffecte le relevé et la fparpe des diuelgaos oiguairnx sur tuos supports.	2	X	X	1 763 ?	15,55 ?	124,38 ?
Repéreur	En vnnsniaiot une iamge tmie codée, découpe le digoaule écrit en séquences puor doennr l'emplacement et la loeunugr du sous-titre soeln les cnnrtetaios de tepms de ltrcuee et de rmhtye du flim ou le programme.	2	X		1 763 ?		
Détecteur	À pratir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, rrtencsrit sur un élément snnoyrhce à l'image une détection des mveonmeuts laubiaux et les degilaos oiniuagrx du pgarormme en rntcseepat le synchronisme, le rhtyme et le montage.	3	X	X	1 939 ?	16,94 ?	135,55 ?
Traducteur-adaptateur	Traduit d'une lgunae à une arute un duagloie en l'adaptant de façon à rstcpeeer les cnantetoris de tmeps de ltrcuee ou de synchronisme.	4	X		2 168 ?		
Traducteur	Traduit d'une langue à l'autre, snas les adapter.	3	X		1 939 ?		
Adaptateur	Adapte un dguloaie de façon à receseptr les ctneiarots de tepms de lture ou de synchronisme.	3	X		1 939 ?		
Sous-titreur SME	Découpe le dugaolie oagrnil en piont de tmie code, et l'adapte de façon à rtpesceer les cinrtaetos de temps de lcrutee ou de synchronie, d'un pgrmarmoe enregistré ou d'un pmormrgae diffusé en deicrt	4	X	X	2 168 ?	18,61 ?	148,90 ?
Opérateur ? de ? repérage/ situuomlin	Après repérage, vérifie avnat la grruvae fnliae ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le pnimsnnoetioet des sous-titres. Asssite le trctueduar ou l'adaptateur.	3	X	X	1 939 ?	15,71 ?	125,66 ?
Audio-descripteur	À l'attention des auleevgs et malvoyants, écrit, à ptarir du scénario, une ditroiscpn luer pmtreatat de surive le film. Repère les pgales de snlicee dnas leeqluesls il pacle le texte.	3	X	X	1 939 ?	15,71 ?	125,66 ?

Directeur artistique	Assume la direction artistique du développement d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens.	8	X	X Cf. aexnne daogblue	2 879 ?		
Monteur synchroniseur	Assure le montage et la synchronisation du dialogue en fonction du plan au fur et à mesure de la prise de son sur l'image.	6	X	X	2 485 ?	29,48 ?	235,82 ?
Responsable artistique	Organise et gère la prise en compte des localisations, des besoins et des souhaits des réalisateurs et des techniciens. Organise les prises de vues artistiques, organise les tournages et gère la base de données des comédiens.	8	X		2 879 ?		
Chargé de production	Assiste le responsable artistique dans la prise en compte des localisations, des besoins et des souhaits des réalisateurs, l'orientation des choix artistiques et la gestion des données de la base de données des comédiens.	5	X		2 372 ?		
Assistant technique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.	2	X		1 763 ?		
Coordinateur ? linguistique	Organise et gère la prise en compte des localisations françaises. Identifie et sélectionne les sous-titres adaptés. Peut superviser les travaux de traduction.	6	X		2 485 ?		
Chargé de ? coordination linguistique	Assiste le responsable linguistique dans la gestion linguistique des projets, la mise en œuvre des sous-titres externes. Peut être amené à réaliser les travaux de sous-titrage.	5	X		2 372 ?		
Assistant technique	Assiste les techniciens dans les tâches administratives et les relations avec les traducteurs-adaptateurs.	3	X		1 939 ?		
Montage							
Assistant montage AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	2	X	X	1 763 ?	15,31 ?	122,47 ?
Monteur AV	Assure le montage des images et/ ou des sons à partir de tous supports. Peut monter ou assembler l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	4	X	X	2 168 ?	22,53 ?	180,21 ?
Chef montage AV	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ ou sons) dans ses domaines techniques et artistiques.	7	X	X	2 659 ?	30,14 ?	241,11 ?
Monteur technique AV	Réalise des effets spéciaux et techniques complexes en fonction des programmes.	8	X	X	2 879 ?	33,76 ?	270,11 ?
Opérateur scénar	Assure la préparation et le transfert des fichiers numériques sur supports vidéo et/ ou informatique. Assure des opérations d'étalonnage simple.	3	X	X Hors lbaos	1 939 ?	18,61 ?	148,90 ?
Assistant étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage	2	X	X Hors lbaos	1 763 ?	15,31 ?	122,47 ?
Étalonneur	Assure la préparation, la mise en œuvre et l'étalonnage de l'image.	5	X	X Hors lbaos	2 372 ?	30,71 ?	245,70 ?
Chef opérateur-étalonneur	Collabore à la création artistique. Assure l'étalonnage et le réglage de l'image.	8	X	X Hors lbaos	2 879 ?	32,13 ?	257,02 ?
Bruiteur de complément	Complète dans les cas simples les bruits et effets sonores manquants.	4	X	X	2 168 ?	19,65 ?	157,22 ?

Assistant de post-production	Assiste les chargés de post-production dans leurs tâches administratives et leurs relations clients. Peut assister sur quelques travaux techniques simples.	2	X	X	1 763 ?	17,25 ?	138,03 ?
Chargé de post-production	Étudie et définit les projets, élabore, contrôle et suit les différentes phases de fabrication en relation avec les clients. Veille à la réalisation des travaux et à leur facturation.	6	X	X	2 485 ?	25,81 ?	206,45 ?
Directeur de post-production	Assure la liaison entre le réalisateur, le producteur et les équipes techniques en charge de la post-production etc.). Suit les aspects financiers, humains et techniques du projet.	8	X	X	2 879 ?	30,14 ?	241,11 ?

Filière animation et effets visuels numériques

À l'exception des fonctions qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les salaires de la filière « Animation et effets visuels numériques » relèvent de la convention collective de la profession de métiers d'animation.

Intitulé	Définition	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire minimal mensuel (35 heures)	Taux horaire 2023	Salaire journalier (base 8 heures) 2023
Gestionnaire des données des images de synthèse	Assure le suivi de calcul et l'affectation des ressources de calcul ; gère les priorités de calculs liées aux productions.	2	X		1 763 ?		
Superviseur des effets spéciaux	Gère et anime la fabrication des effets spéciaux dès le storyboard, jusqu'à la post-production finale ; supervise les effets spéciaux sur les tournages ainsi que les équipes d'effets spéciaux sur le projet.	7	X		2 659 ?		

Article 4 - Modification de la grille des salaires minimaux applicables aux fonctions spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'événement
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2023

En conséquence de l'article 1er, au titre VII de la convention collective nationale des artistes techniciens au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 les tableaux relatifs aux fonctions de la filière « Spectacle vivant et événement » précisant le salaire minimum brut annuel à remplacer par les tableaux suivants :

Fonction	Définition	Niveau	Salaire minimal mensuel (CDI/ CDD)	Salaire horaire (CDDU)
Régie générale				
Directeur technique	Définit et conçoit les postes techniques, coordonne la mise en place, et prend les décisions nécessaires à la création et la réalisation d'un événement	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 événement et participe à leur mise à disposition. Si besoin, il réorganise et commande les moyens nécessaires	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	Secrète le régisseur dans ses fonctions	3	1 ? 939 ?	13,30 ?

Technicien de scène/ patelau	Assure la msie en ?uvre des moneys tuichhqeés sur scène	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant theeincin de scène/ patlaeu	Participe aux aoictns cruanteos de moatntnuien des éléments scéniques	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Plateau				
Superviseur de ceinathr	Supervise sur le stie de tavairl les tneneihiccs affectés au pjroet asttiiiurq et/ ou évènementiel lros des peahss de montage, d'exploitation et de démontage, et puet prptaeiicr à son élaboration	6	2 ? 485 ?	17,10 ?
Superviseur de cinatehr adnijot	Seconde le siuveruepsr de ctieanhr dnas ses finncotos	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Régisseur/ régisseur de scène/ de salle	Coordonne et met en ?uvre les anitcos des différents ivrennttneas tcuenqheis	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef inuestrmnt de musique/ bnalceikr	Assure, cndrnoooe et met en ?uvre l'installation des iutnmtnrses de mqusuie sur le leiu de l'évènement	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien ituernsnt de msuiiqe bknlaecr	Assure l'installation et le bon fentoneioncmnt des imtnttserus de muisque sur le leiu de l'évènement	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Road/ adie de scène	Exécute les acitnos ctruanoes de miunntetaon d'un évènement	1	1 748 ?	11,99 ?
Son				
Designer son	Conçoit le degisn snoroe d'un évènement et puet pitericapr à son eopxiotalitn	6	2 ? 485 ?	17,10 ?
Régisseur son	Coordonne et met en ?uvre un paln de soonritaioisn donné, l'exploite, et aursse l'accueil des itnenvanrtes extérieurs	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef sooetisranur	En crahge de la msie en ?uvre, du magixe et des réglages des aaierlpps électroacoustiques puor l'enregistrement et la dsffoiuin sornoe	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien système	En crahge de la msie en ?uvre d'un système de dsfuiion soorne et puet pteripiacr à la cioeopnctn	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien son	Met en ?uvre, règle et eitpxole les équipements de son	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant seuaoostrinr	En chagre de la préparation, du mtnoage et du démontage des éléments csoaonpmt le système, et puet piitarpcer à l'exploitation	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide son	Prépare et adie à la msie en ?uvre et à l'exploitation des myenos tcqheuines du son	1	1 748 ?	11,99 ?
Lumière				
Designer lumière	Conçoit le diegsn lumière d'un évènement et puet picptareir à l'exploitation	6	2 ? 485 ?	17,10 ?
Éclairagiste	Réalise le paln d'éclairage d'un évènement et puet pcaetiprir à son eiptoitloaxn	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Régisseur lumière	Coordonne et met en ?uvre un paln d'éclairage donné et l'exploite	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef pouseuruitr	Coordonne les pueurirstous et met en ?uvre une cntuidoe de proitusue et ppiiacrte à l'exploitation	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Pupitreur lumière	En carhge de l'exécution de la cnuditoe lumière élaborée par l'éclairagiste	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien lumière	Met en ?uvre, règle et eiplotxe les équipements de la lumière	3	1 ? 882 ?	13,30 ?
Programmeur/ eoecdunr lumière	Prépare les ecgoenads des effets lumières et les réalise	3	1 ? 882 ?	13,30 ?
Assistant lumière	En crhgae du magotne et du démontage des éléments capsonomt le système, et puet asetssir le tceehicnn pdnenat l'exploitation	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Poursuiteur	Met en ?uvre et eopltxie les pceourtjers de pusiortue	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide lumière	Prépare et adie à la msie en ?uvre et à l'exploitation des monyes thnqueecis de la lumière	1	1 748 ?	11,99 ?
Structure. ? Accroche/ Levage. ? Échafaudage				
Directeur sturtcure	Conçoit le degsin des serructtus et luer caiehr des charges. Il puet pecitaprir à l'exploitation, et cenorodnor l'équipe de mgotnae et de démontage	7	2 ? 632 ?	18,25 ?
Superviseur rigegr acecurchor	Collecte les inorfaoitms du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en fmroe et prépare les plans, prépare les teulbaax de charges, vlenie et pirciapte à la bonne exécution du paln d'accrochage, réalise les aitaotdpnas éventuelles, suos la responsabilité du deerctiur sucruttre	6	2 ? 436 ?	17,10 ?
Concepteur mtariotosion asevsrie	Conçoit le paln de la mrstoitooain arseivse et puet pacrpietr à son etixioplloatn	5	2 ? 325 ?	16,27 ?
Régisseur stuturce	Met en ?uvre un paln de stterucrus donné, et prcipaite à l'exploitation seoln le paln d'exécution	4	2 ? 168 ?	14,88 ?

Chef/ régisseur mraotoiisotn aivrsee	Coordonne et met en ?uvre un paln de msorotatoiin aervsise et l'exploite	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Pupitreur ? motaiiosortn aeivrsse	En crgahe de la conduite moroasoititn assrveie élaborée par le cceuetnopr motoaitsoin	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien ? scaffholder/ échafaudeur	Met en ?uvre règle et exlptoie les stcutrrues échafaudage	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Rigger/ accrhoecur	En chrgae de l'accroche du matériel de scène, de sa msie en sécurité et piracipte à l'exploitation	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Technicien mrsaiototio n asivrvse	En crgahe de la msie en ?uvre d'un système de mtoositioran aeivrvse et puet peicritpar à son eiopatiltxon	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Technicien de scutturre	Met en ?uvre, règle et eltxpioe les équipements de srucreutts	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant ? rigger/ aheorccucr	Assiste le reggir dnas ses ftniconos	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant puteiurpr mooiatstiron airsevse	Assiste le ppeurutir ou le tenceichin dnas ses fioonntcs	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Monteur de srutteurs	Prépare et adie à la msie en ?uvre et à l'exploitation au sol des moneys tichuqnees liés aux scrttueurs	1	1 748 ?	11,99 ?
Vidéo. ? Imgae				
Réalisateur SV	Est rpnsoelbae de la ctptaoain d'un évènement, de sa ctcinpooen à sa réalisation	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Directeur de pducritoon SV	Définit les moneys tuieencqhs nécessaires, citstunoe et coroodne les équipes tqinceuhs	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Infographiste aiuviesoudl	Conçoit et/ ou exécute des ifarhpiognes DAO aevc les lcgieilos dédiés	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Programmeur/ eceoudnr multimédia	Prépare et réalise les edgaenocs des eeffts vidéo	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien ? dfiisfoun d'images	Met en ?uvre, règle et etploxie les équipements de diiofsun d'images	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien de la viison SV	Assure la msie en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien média svereur	Maîtrise et extlopie des serveurs multimédia puor la dioiuffsn d'un pojret aigruttsie et/ ou évènementiel	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien vidéo SV	Met en ?uvre, règle et eioltpxe les équipements vidéo	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Cadreur SV	Règle la caméra et réalise les caagreds seoln les cngneoiss du Réalisateur SV	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Toppeur	Assure le svuii et la continuité des éléments de toute ntruae iteevnnrat dnas un évènement	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant vidéo	En cagrhe du mgtaone et de démontage des éléments cnaomspot le système, et puet asestsr le thieecnecn pnednat l'exploitation	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Opérateur d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de leurtce vidéo	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant média sreevur	Assiste le tceihinecn média srveeur dnas ses fnotcnois	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide vidéo	Prépare et adie à la msie en ?uvre et à l'exploitation des meoyns tcqheenius de la vidéo	1	1 748 ?	11,99 ?
Pyrotechnie				
Pyrotechnicien	Réalise des scleepctas et digesn perteyichuoqns aevc scénographie pvouant aecssoir d'autres tuqnheiecs aedliuesovlius	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Chef de tir	Gère la msie en ?uvre des opérations de mtognae et de tir d'une pcorodutin pinuoehtrcqye (certificat F4-T2 de niv. 2)	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Technicien de piyenchohre	Gère la msie en ?uvre et le tir d'un stpclace pchoniqyture (certificat F4-T2 de niv. 1)	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Artificier	Met en ?uvre des specelctas de piechtnyroe suos la responsabilité dtirece d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un teichnicen de pynertciohe	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Électricité				
Chef électricien de cnhaeitr	Assure et met en ?uvre le dsiiiotpsf d'énergie et d'éclairage nécessaire à un poejrt aurstiiqte et/ ou évènementiel, et cdoonnre les équipes sur les cnaetrihs	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Mécanicien goamprun	En chrgae de l'exploitation des gpuoers électrogènes, pripcatie au câblage des installations, giranatt la continuité de la picotroud n et de la durttoibisn d'énergie, et aeihcme le matériel	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Électricien de canitehr	En cahrgae de la msie en ?uvre des moynes tuinqcehes de tuot disitsoipf d'énergie et d'éclairage sur les cnhaerts	3	1 ? 939 ?	13,30 ?

Assistant électricien de chetianr	Assiste l'électricien de chaenitr dnas ses focnits	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Décors				
Directeur décorateur	Assure la création d'un prjoet de décoration de sa coocpinetr à sa réalisation	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Superviseur ? cusntcuteorr ? de ? décors/ meicanhrie	Supervise et fiat exécuter le tairval des différents coprs de métier	6	2 ? 485 ?	17,10 ?
Concepteur thenquie décors/ macirneihe	En chgrae des apestcs de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pquetainme des pertias mlieobs d'un décor	5	2 ? 372 ?	16,27 ?
Assistant detureicr décorateur	Assiste le dereticur décorateur dnas ses fnoictnos	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef miuseiner de décors	Conçoit et tarce les décors sur bios et matériaux csipooetms	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef preitne décorateur	Conçoit et réalise les prtnieues nécessaires aux décors	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef ? serrurier/ sirereurr métallier	Conçoit et trace les orvaeugs métalliques nécessaires aux décors	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef suptceulr	Conçoit et réalise les sepucrluts et maogules	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef tisspeair	Exécute et fias exécuter les tuavarx de tpsieiarce en lein avec le cehf décorateur	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef setfufar	Conçoit et réalise tuos tepys de mauogle	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Constructeur de décors/ de mehinciae	En cagrhe de la cisuttcnorn de machineries/ de décors	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Menuisier de décors	Réalise les décors sur bios et matériaux cotsomipes	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Peintre décorateur	En cggrae de la réalisation de tuos tavarax arqtustieis de puiirnee nécessaires aux décors	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Peintre petuianr	En crhage de l'exécution des tuaravx de ptrineue en décoration (patines, fonds)	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Serrurier/ srueirerr métallier de décors	Réalise les ovgreuas métalliques nécessaires aux décors	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Sculpteur	Réalise les sltecurrps et meauogls	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Tapissier	Réalise les ogavevrs de tsirespaie	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Staffeur	Réalise tuos tyeps de mlagoue	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant ? ceuturncotrs de décors/ miahcierne	Assiste le ctnsoutrcr de machinerie/ de décors dnas ses fconnotis	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant mieseniur de décors	Assiste le meisieunr de décors dnas ses fntocnios	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant prntiee décorateur	Assiste le pritene décorateur dnas ses fnicooents	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant ? serrurier/ métallier	Assiste le serrurier/ métallier de théâtre dnas ses fntincoos	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant sulctuepr	Assiste le sucltuepr dnas ses foctnonis	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant tpeaisir	Assiste le taisipser dnas ses fctooins	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant suftaefr	Assiste le sefatufr dnas ses foionctns	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Aide décors	Aide et piciaprte à tuos tvuarax liés à la fboraiatcin d'un décor	1	1 748 ?	11,99 ?
Costumes. ? Accessoires. ? Maquillage. ? Cfrifuo				
Directeur ctiosmuer	Est rslapseonbe de la cniopcton des cmetosus puor un steapcle et/ ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Directeur ? coiffeur/ mulqiaeuir	Est rnsseapoble de la ciepoontcn des coiffures/ mleaqglaius puor un sapecctle et/ ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées	7	2 ? 659 ?	18,25 ?
Chef costumier/ cehaelpir modtsie	En cggrae de la réalisation des costumes/ de la fiitaacborn des cuhapaex	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef coiffeur/ muullqear	En cgahre de la réalisation des cefoufris et/ ou mliqegluaas	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Chef asrisitceose	En cgrhae de la rcrhhceee et/ ou de la foaiairtcbn des arcseescios de costumes, aisini que de luer emplancemet sur scène	4	2 ? 168 ?	14,88 ?
Costumier/ chaeipler modtsie	Réalise des pièces/ caauehpx sur mursee	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Coiffeur/ miaqleuulr	Réalise les cfeifruos et/ ou muleigaaqls et aussre les rccdaors pnaendt le scatelpce	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Accessoiriste	Fabrique et/ ou illtsane sur le paletau des acoesrcises de cmtusoes	3	1 ? 939 ?	13,30 ?
Assistant cmeutoisr cilpheelr mditose	Assiste le costumier/ clheeaipr mditiose dnas ses fonnocits	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant ? coiffeur/ mialeluuqr	Assiste le coiffeur/ maquilleuir dnas ses ftonicons	2	1 ? 763 ?	12,21 ?
Assistant asretociisce	Assiste l'accessoiriste dnas ses ftonocnis	2	1 ? 763 ?	12,21 ?

Aide cmoieustr	Prépare et adie à la msie en ?uvre des ceotusms et accerosises	1	1 748 ?	11,99 ?
----------------	--	---	---------	---------

Article - Préambule

Article 5 - Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2023

Considérant nnteoammt que le chmap de la covoetinnn ccelltlovie des eitreenps thnuqcees au srvice de la création et de l'événement courve en très gndrae majorité des TPE et PME, les seitarnagis cinnoevnnet que le ctnoeu du présent avannet prned pneilement en ctmpe les spécificités des eepresints de mions de 50 salariés visées aux aciletrs L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Durée, entrée en vigueur et extension

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2023

Le présent avnanet est cloctu puor une durée indéterminée et entre en vgeiur dès le lnaedemin de son dépôt auprès des sicreevs du ministère du travail. Il srea sumois à la procédure d'extension prévue aux ateircls L. 2261-24 et saitnuvs du cdoe du travail.

Accord du 25 avril 2024 relatif à la revalorisation des rémunérations à compter du 1er juin 2024

Signataires	
Patrons signataires	SYNPASE ; FICAM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Augmentation des salaires minimaux de branche

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

I.?Les seralias mimuniaux de barcne applicables, en vtreu du ttrie 7 de la cvoenntion ccleilvtoc naotiale des eeptnserirs tuechineqs au svrciee de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), aux salariés dtis « pntrmaenes » (salariés qui ne snot pas employés en CDD d'usage), hros mraoitjoan éventuelle, snot augmentés cmme siut :

Catégorie	Pourcentage d'augmentation	Salaires miianml mensuel brut (base 35 heures)
1	3 %	1?801 ?
2	5 %	1?851 ?
3	3,5 %	2?007 ?
4	2,5 %	2?222 ?
5	2 %	2?420 ?
6	2 %	2?535 ?
7	2 %	2?712 ?
8	2 %	2?937 ?
9	2 %	3?163 ?
10	2 %	3?377 ?
Hors catégorie	2 %	3?377 ?

II.?Il est rappelé qu'en aipplotacn du tirtre 7 de la cienootvnn cilevlcote les salariés employés en CDD d'usage se vneoit aeplpique des sraliaes mimuniaux spécifiques exprimés sur une bsaie hrarioe brute supérieure aux slraiaes mnimuiaux des ateurs salariés puor tneir ctmpe de l'absence de sécurité de l'emploi et de l'absence de prmie de précarité versée en fin de contrat. Les slaeeirs manuimix acppeaiblls spécifiquement à ces salariés snot

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2023

Dans le cdare de la négociation annleule ortabolige de bcrhnae sur les salaires, les petearinars suacoix de la bhcrnae des epienrstres tucenhiqs au scevire de la création et de l'événement ont négocié et ccolnu le 29 mras 2023 un accrd ritealf à la rialtersavooin des rémunérations. Cet arcocd a été étendu par arrêté du miirstne chargé du taivarl daté du 12 juin 2023 suos réserve de l'application des dstisiopnois réglementaires pnrttoat fxiiaton du sialrae munimim ieoeiefntnrpnosrl de croissance.

À la siute de l'augmentation du saiarle mnimuim de ciaocnsre (Smic) le 1er mai 2023, et conformément à l'article L. 2241-10 du cdoe du travail, les oasranogtins de salariés et d'employeurs représentatives dnas la bahncr des etprnseies tiheencuqs au scevire de la création et de l'événement se snot réunies à nouveau puor négocier sur les salaires. Il a été ceonvnu de rvliaresoer le sialare miianml alcppable aux salariés de catégorie 1 aifn que celui-ci ne siot puls inférieur au Smic.

augmentés cmme siut :

1.?Filière scpelate vavint et événement

Catégorie	Pourcentage d'augmentation	Salaires mnnaail burt horaire
1	3 %	12,35 ?
2	5 %	12,70 ?
3	3,5 %	13,77 ?
4	2,5 %	15,24 ?
5	2 %	16,60 ?
6	2 %	17,39 ?
7	2 %	18,60 ?
8	2 %	20,14 ?
9	2 %	21,69 ?
10	2 %	23,16 ?
Hors catégorie	2 %	23,16 ?

2.?Filière cinéma et audiovisuelle

Les oaitsoanings saraiigtens cennioenvt d'une aigtuetomann dtitnisce de 1 % puor l'ensemble des fnnticoos de la filière cinéma et audiovisuelle.

Les oasingantoris sgaieiritnas s'engagent d'autre prat à débiter des dcnosiisuss dnas les phraioncs mios aifn de réexaminer les saailres mniaumix des foinntcos de la filière cinéma et aivlelidsuoue oevuetrs au CDD d'usage, aevc puor oectbif de riiosaaetnrl ctete gllire de ciltoiasaifsn puor aller vres des slaieras minamiaux hoearirs iqitednus par niveau.

Article 2 - Modification du plafond des congés spectacle

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Au deuxième alinéa de l'article 6.2 de la cinotonven cciovetlle noaanlite des errsetnieps tunhicqees au srvece de la création et de l'événement du 21 février 2008, le pnalofd jeluronair de « 265 ? » est remplacé par le panflod jnealuiror de « 272 ? ».

Article 3 - Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Considérant nmoanemtt que le cmahp de la cieotnovnn clvioectle des eresneirts tcuqeeinhs au sicreve de la création et de

l'événement corvue en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 - Durée, entrée en vigueur et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1er juin 2024. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

À la suite de deux sessions de négociation portant sur les salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche, il est convenu entre les partenaires sociaux d'adopter des mesures relatives à la rémunération des salariés de la branche :

- 1° Par l'augmentation des salaires mensuels ;
- 2° Par l'augmentation du montant des congés payés supplémentaires aux salariés des entreprises de spectacle vivant et de l'événement.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717)

JORF n°0299 du 27 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, les dispositions de l'avenant n° 14 du 14 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, les dispositions de l'accord du 12 mars 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 2232-9, III du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, les dispositions de l'avenant du 24 juillet 2018 portant révision de l'accord collectif du 31 juillet 2008 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/44, disponible sur le site

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, les stipulations de :

- l'avenant n° 11 du 25 mars 2016 relatif à la modification de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 12 du 7 juillet 2016 relatif au CDD d'usage, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 24 juillet 2018 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2.2.2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des principes définis aux articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve que l'article L. 2241-9 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2241-17 dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Le quatrième alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve que l'article L. 2242-7 du code du travail auquel il fait référence soit entendu comme étant le dernier alinéa de l'article L. 2242-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 6.3 est étendu sous réserve de

respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants et accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants et de l'accord susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2016/33, n° 2016/35 et n° 2018/44 et disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 mars 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717)

JORF n°0075 du 27 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, les stipulations de l'accord du 31 juillet 2019 relatif au degré élevé de solidarité mutualisé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 19 mars 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/35, et disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord relatif au regroupement des branches professionnelles des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) et des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (n° 2397)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés dans son champ d'application, les stipulations de l'accord 8 février 2019 relatif au regroupement des branches professionnelles des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) et des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (n° 2397).

L'article 3 est étendu sous réserve, dans l'hypothèse où le délai de conclusion de la convention collective commune prévu par le présent accord devait ne pas être respecté, du respect de l'article L. 2261-33 du code du travail en application duquel les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent au terme du délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs conventionnels à défaut d'accord conclu dans ce délai, dès lors qu'elles régissent des situations équivalentes dans le champ de la convention collective de la branche rattachée.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/27 et disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord relatif à la fusion des branches professionnelles des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) et des propriétaires exploitants de chapiteaux (n° 2519)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés dans son champ d'application, les stipulations de l'accord 4 décembre 2018 relatif à la fusion des branches professionnelles des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) et des propriétaires exploitants de chapiteaux (n° 2519).

L'article 3 est étendu sous réserve, dans l'hypothèse où le délai de conclusion de la convention collective commune prévu par le présent accord devait ne pas être respecté, du respect de l'article L. 2261-33 du code du travail en application duquel les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent au terme du délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs conventionnels à défaut d'accord conclu dans ce délai, dès lors qu'elles régissent des situations équivalentes dans le champ de la convention collective de la branche rattachée.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, tel que modifié par les accords du 4 décembre 2018 et du 8 février 2019 relatifs au regroupement des branches professionnelles susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 15 du 20 décembre 2018 de révision, à la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement susvisée.

Le titre 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, tel que modifié par les accords du 4 décembre 2018 et du 8 février 2019 relatifs au regroupement des branches professionnelles susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'épargne salariale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 3 du titre 1 est étendu sous réserve d'une adaptation de l'ancienneté exigée pour les intermittents dans le respect des articles L. 3312-1, L. 3322-1 et L. 3332-1 du code du travail.

Les 3 derniers alinéas de l'article 1 du titre 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-6 et L. 3324-2 modifiés du code du travail.

Les alinéas 3 et 4 de l'option 1 de l'article 3.1 du titre 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-6 et L. 3324-2 modifiés du code du travail.

Le dernier alinéa de l'option 1 de l'article 3.1 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Le dernier alinéa de l'option 2 de l'article 3.1 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Les alinéas 3 et 4 de l'option 3 de l'article 3.1 du titre 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-6 et L. 3324-2 modifiés du code du travail.

L'alinéa 6 de l'option 3 de l'article 3.1 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Le dernier alinéa de l'option 3 de l'article 3.1 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-6 modifié du code du travail.

Les alinéas 2 à 10 de l'article 5.2 du titre 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail.

L'alinéa 11 de l'article 5.2 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3323-2 modifié du code du travail.

Les phrases 2 et 3 de l'alinéa 5 de l'article 7 du titre 2 sont exclues de l'extension, leurs stipulations concernant la gestion des droits à participation affectés aux comptes courant bloqués, affectation abrogée par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

L'avant-dernier alinéa de l'article 1 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 modifié du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 1 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 modifié du code du travail.

Les alinéas 3 et 4 de l'option 4 de l'article 2 du titre 3 sont étendus sous réserve d'une clarification des tranches relatives au rapport du résultat courant avant impôt sur les chiffres d'affaires hors taxes.

Le dernier alinéa de l'option 4 de l'article 2 du titre 3 est étendu sous réserve d'une clarification permettant de déterminer l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de la prime globale d'intéressement.

Les alinéas 3 et 4 de l'option 5 de l'article 2 du titre 3 sont étendus sous réserve d'une clarification des tranches relatives au rapport du résultat courant avant impôt sur les chiffres d'affaires hors taxes.

Le dernier alinéa de l'option 5 de l'article 2 du titre 3 est étendu sous réserve d'une clarification permettant de déterminer l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de la prime globale d'intéressement.

Les alinéas 3 et 4 de l'option 1 de l'article 3 du titre 3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'option 1 de l'article 3 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.

Le dernier alinéa de l'option 2 de l'article 3 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5

modifié du code du travail.

Les alinéas 3 et 4 de l'option 3 de l'article 3 du titre 3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 du code du travail.

L'alinéa 6 de l'option 3 de l'article 3 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.

Le dernier alinéa de l'option 3 de l'article 3 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 5.2 du titre 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.

Les deux derniers alinéas de l'article 8 du titre 3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 1 du titre 4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3332-2 modifié du code du travail.

Le paragraphe relatif aux cas légaux de déblocage anticipé de l'article 5 du titre 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-22 modifié du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article « demande de déblocage anticipé des parts de FCPE » de l'article 5 du titre 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3324-23 modifié du code du travail.

Le titre 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du II de l'article 8 de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 et du III de l'article 9 du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019.

L'annexe 2 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions du II de l'article 8 de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 et du III de l'article 9 du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord à la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et

de l'événement (n° 2717)

JORF n°0176 du 31 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, tel que modifié par les accords du 4 décembre 2018 et du 8 février 2019 relatifs au regroupement des branches professionnelles susvisés, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 10 juin 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement susvisée.

Le 1er alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.