

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

**AVENANT N° 15 DU 20 DÉCEMBRE 2018**  
**PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *ASET1950268M*  
IDCC : 2717

Entre :

SYNPASE ;

FICAM,

D'une part, et

CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément au titre X de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717) et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent mettre en conformité le texte de la convention pour prendre en considération les dispositions des articles L. 2253-1 à 3 du code du travail tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le titre I<sup>er</sup> du présent avenant vise à intégrer les blocs de compétences de la branche dans la convention collective et à rappeler 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 calendrier de négociation des thèmes restant 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 avenants successifs.

En conséquence, les parties signataires ont décidé de ce qui suit :

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **AJOUT DES BLOCS DE COMPÉTENCES DE LA BRANCHE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE**

Est rajouté dans le préambule du titre III de la convention collective intitulé « Dialogue social » le texte suivant :

« 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 applicables dans les matières suivantes (bloc 1) :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, notamment la définition des heures supplémentaires et des niveaux de majorations 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 horaires énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux autres articles 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 chantier 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 renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite 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 concluent antérieurement ou postérieurement ne peuvent apporter des stipulations différentes de celles de la branche, à moins d'assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.

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. 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 valorisation de leur parcours syndical ;
4. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans les 4 matières énumérées ci-dessus, les accords d'entreprises concluent postérieurement ne peuvent apporter des stipulations différentes de celles de la branche, à moins d'assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes.

Tous les autres thèmes, considérés comme un troisième bloc, relèvent des accords d'entreprise seuls, lesquelles entreprises peuvent négocier librement sous réserve du respect des dispositions légales.

## TITRE II

### MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### 1° Indemnité de licenciement

Dans l'article 4.1.3 intitulé « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée », la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, auparavant de 2 ans, est abaissée à 8 mois, conformément à l'article L. 1234-9 du code du travail.

#### 2° Événements familiaux

Il est rajouté à l'article 6.4 du titre VI de la convention collective, dans le tableau des congés pour événements familiaux, le droit à 2 jours de congés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, conformément à l'article L. 3142-1 du code du travail.

#### 3° Don de jours de repos

Il est inséré dans le titre VI de la convention collective relatif aux congés et absence un article 6.6 intitulé « Don de jours de repos » et rédigé comme suit :

##### « 6.6. Don de jours de repos

Conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement 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 aidant » ou assumant la charge d'un enfant gravement malade.

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

Est considéré « proche aidant » 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 gravement malade 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 contraignants (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 conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. »

#### 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 opposable 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.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)