



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2024-30**

27 juillet 2024

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2024-30 du 27 juillet 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités .....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-30.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-30 du 27 juillet 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : accord du 12 juin 2024 relatif au régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés.....	6
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : avenant du 12 juin 2024 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance .....	14
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : avenant du 12 juin 2024 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés .....	17
<b>IDCC 275   Transport aérien. Personnel-sol</b> : avenant du 4 juillet 2024 relatif à la modification de l'article 20 « Indemnité de licenciement » de la convention collective .....	19
<b>IDCC 675   Habillement. Commerce-succursales</b> : avenant du 20 juin 2024 à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle .....	22
<b>IDCC 1480   Journalistes</b> : accord du 17 juin 2024 relatif aux barèmes des salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine....	24
<b>IDCC 1513   Eaux-embouteillées</b> : accord du 10 janvier 2024 relatif aux classifications Agirc-Arrco .....	29
<b>IDCC 1513   Eaux-embouteillées</b> : avenant du 10 janvier 2024 relatif au toilettage des chapitres I <sup>er</sup> à XIV de la convention collective .....	31
<b>IDCC 1513   Eaux-embouteillées</b> : avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision de l'article 3.15 « Problèmes généraux de l'emploi » du chapitre III de la convention collective .....	33
<b>IDCC 1513   Eaux-embouteillées</b> : avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre VI « Durée et organisation du travail » de la convention collective .....	44
<b>IDCC 1513   Eaux-embouteillées</b> : avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre X « Inventions » de la convention collective.....	66
<b>IDCC 1513   Eaux-embouteillées</b> : avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre XI « Personnel d'encadrement » de la convention collective .....	70
<b>IDCC 1513   Eaux-embouteillées</b> : avenant du 10 janvier 2024 relatif à la révision du chapitre XII « Régime complémentaire de retraite » de la convention collective .....	77
<b>IDCC 1513   Eaux-embouteillées</b> : avenant du 10 janvier 2024 relatif à la création du chapitre XV « Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées » de la convention collective.....	78

<b>IDCC 1580   Chaussures-industrie</b> : accord du 21 juin 2024 relatif à la protection sociale complémentaire.....	81
<b>IDCC 1760   Jardineries-graineteries</b> : accord de méthode du 19 avril 2024 relatif à la négociation sur la révision de la convention collective.....	83
<b>IDCC 1938   Volailles-industries-transformation</b> : accord du 18 juin 2024 relatif à la santé et à la sécurité au travail.....	86
<b>IDCC 1951   Automobile-cabinets-expertises</b> : avis d'interprétation n° 14 du 5 juin 2024 relatif au calcul de l'indemnité de licenciement .....	124
<b>IDCC 1951   Automobile-cabinets-expertises</b> : avis d'interprétation n° 15 du 5 juin 2024 relatif aux qualifications professionnelles (art. 12.11 de la convention collective) .....	127
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : avenant du 23 mai 2024 relatif à la composition des commissions paritaires nationales et territoriales.....	129
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : avenant du 23 mai 2024 relatif à la création du comité national des entreprises d'architecture .....	131
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : avenant du 23 mai 2024 relatif à l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGB).....	134
<b>IDCC 2583   Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes</b> : accord du 19 juin 2024 relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2024.....	137
<b>IDCC 2691   Enseignement privé indépendant</b> : accord du 27 novembre 2023 relatif au régime professionnel de santé 2024-2028 .....	141
<b>IDCC 2697   Cynégétiques-structures associatives</b> : accord n° 7 du 3 juillet 2024 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	161
<b>IDCC 2697   Cynégétiques-structures associatives</b> : avenant n° 5 du 3 juillet 2024 relatif à la prévoyance décès-incapacité-invalidité.....	164
<b>IDCC 2697   Cynégétiques-structures associatives</b> : avenant n° 6 du 3 juillet 2024 relatif au régime de retraite supplémentaire.....	169
<b>IDCC 2847   Pôle emploi</b> : accord du 22 mai 2024 relatif à la valorisation des parcours syndicaux et de représentation du personnel.....	172
<b>IDCC 3017   Ports et manutention</b> : avenant n° 18 du 30 avril 2024 relatif aux médailles d'honneur du travail (article 5, point 4.4 de la convention collective).....	190
<b>IDCC 3225   Presse-magazine</b> : accord du 17 juin 2024 relatif aux barèmes de salaires minima garantis.....	192
<b>IDCC 3235   Parfumerie sélective</b> : accord du 18 juin 2024 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	195
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Doubs)</b> : accord du 3 juin 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 .....	214
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Belfort-Montbéliard)</b> : accord du 3 juin 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 .....	216

<b>IDCC 3248   Métallurgie (Haute-Saône) :</b> accord du 3 juin 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024.....	218
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Jura) :</b> accord du 3 juin 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 .....	220
<b>IDCC 3250   Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires :</b> avenant n° 6 du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 relatif à la modification de la fiche emploi-repère « Clerc assistant » et « Clerc gestionnaire » .....	222
<b>IDCC 3252   Entreprises-service-crétation-événement :</b> convention collective nationale du 27 juin 2024 .....	226

**Accord du 12 juin 2024**

relatif au régime de participation facultatif  
pour les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2450684M

IDCC : 176

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**UFIC UNSA ;**

**FO FNP ;**

**CFE-CGC FCC,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Titre 1<sup>er</sup> Dispositions applicables à l'accord de branche**

**Préambule**

Les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise offrent la faculté pour les branches professionnelles de conclure un accord agréé prévoyant un calcul de la participation moins favorable que le régime légal.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin d'étudier l'opportunité de la mise en place d'un tel régime dérogatoire à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

Souhaitant faciliter la mise en place de dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés, mais ne souhaitant pas pour autant déroger à la formule légale de participation, les parties signataires se sont accordées sur la signature du présent accord, lequel est conclu en application de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, qui a créé l'article L. 3322-9 du code du travail.

Ce dernier permet à un accord de branche agréé de prévoir sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui pourront alors instaurer un régime de participation en leur sein conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Par la signature de cet accord, les parties signataires ont souhaité que les salariés puissent être associés à la performance de leur entreprise en facilitant la mise en place d'un dispositif de participation.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 3322-9 du code du travail, lequel permet à toute entreprise de faire application d'un accord de participation conclu au niveau de la branche professionnelle dès lors que celui-ci a fait l'objet d'une décision d'agrément par l'autorité administrative.

Les entreprises de plus de 50 salariés qui souhaitent appliquer le présent accord de branche devront à cet égard conclure un accord collectif dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail relatif à la mise en place de la participation.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront, en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, mettre en place un régime de participation au moyen d'une décision unilatérale de l'employeur. En effet, cet accord comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé, le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

L'accord d'entreprise ou la décision unilatérale d'adhésion signé devront être déposés auprès de l'autorité administrative selon les modalités prévues à l'article L. 3323-4 du code du travail.

Par dérogation aux articles L. 3345-2 et L. 3345-3, les exonérations sociales et fiscales applicables au régime de participation sont réputées acquises dès le dépôt et pour la durée d'application de l'accord ou du document d'adhésion à l'accord de branche agréé.

## **Article 2 | Agrément**

Il est rappelé que la possibilité pour les entreprises de faire application du présent accord afin d'instaurer un dispositif de participation en leur sein est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité administrative prévue à l'article L. 3345-4 du code du travail.

Dans ce cadre, le Leem engagera la procédure de demande d'agrément dès que le dépôt du présent accord sera effectué. Conformément aux dispositions légales, le délai d'agrément ne saurait dépasser six mois.

## **Article 3 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord ne pourra faire l'objet d'un dépôt qu'à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataire du présent accord.

Il entrera en vigueur à compter de la décision d'agrément mentionnée à l'article L. 3345-4 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.



## Article 4 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent accord.

## Titre 2 Dispositions sur la mise en place d'un régime de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés de l'industrie pharmaceutique

Décision unilatérale sur l'instauration d'un régime de participation au sein de l'entreprise

## Article 1<sup>er</sup> | Principes généraux. Durée. Dénonciation

Il est rappelé que la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 prévoit que tout employeur qui souhaiterait mettre en place un dispositif de participation au sein de son entreprise est tenu de mettre en place un plan d'épargne d'entreprise.

En effet, tout accord de participation doit prévoir la possibilité d'affectation des sommes issues de la réserve spéciale de participation à un tel plan.

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée :

- [Option 1 : ] indéterminée ;
- [Option 2 : ] déterminée d'un an. [Option : Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard X mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [[Option 3 : ] déterminée de deux ans. [Option : Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard X mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 4 : ] déterminée de trois ans. [Option : Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard X mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 5 : ] déterminée de quatre ans. [Option : Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard X mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant] ;
- [Option 6 : ] déterminée de cinq ans. [Option : Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'employeur au plus tard X mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant].

La présente décision unilatérale pourra être dénoncée par l'employeur dans les conditions prévues à l'article D. 3323-8 du code du travail.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet, qui devra être effectué au plus tard X mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.



## Article 2 | **Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier du régime de participation instauré par la présente décision unilatérale.

[À cet article, peut être ajouté : ]

Toutefois, une condition d'ancienneté de [Option : un/deux/trois] mois est requise. L'ancienneté requise est définie conformément aux conditions légales en vigueur. En application de l'article L. 3342-1 du code du travail, sont ainsi pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Cette ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat en cours d'exercice.

[À cet article, peut être ajouté : ]

L'application du présent dispositif de participation étant volontaire, à ces bénéficiaires s'ajoutent les personnes visées à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du code du travail.

## Article 3 | **Modalités de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)**

### Article 3.1 | **Montant de la RSP**

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée Réserve spéciale de participation. Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur. Celle-ci s'exprime par application de la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant, et éventuellement augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail ;
- C représente les capitaux propres comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liés au capital est pris en compte pro rata temporis ;
- S représente les salaires déterminés selon les règles prévues pour le calcul des revenus d'activité au sens de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale et versés au cours de l'exercice ;
- VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats :
  - charges de personnel ;
  - impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
  - charges financières ;
  - dotations de l'exercice aux amortissements ;

- dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

### **Article 3.2 | Plafonds individuels applicables**

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si un bénéficiaire n'aurait pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond susmentionné est calculé au prorata de la durée de présence.

Dans l'hypothèse où certaines sommes n'auraient pas pu être attribuées à un salarié en raison du plafond prévu par le présent article, ces sommes sont immédiatement réparties de manière uniforme entre les salariés qui n'auraient pas atteint le plafond individuel, sans que cela ne puisse avoir pour effet de leur faire dépasser ce même plafond.

Si à l'issue de cette répartition, l'ensemble des salariés ont atteint le plafond des droits individuels, le reliquat demeure dans la RSP afin d'être réparti au cours des exercices ultérieurs.

### **Article 4 | Répartition entre les bénéficiaires**

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée :

- [Option 1 : ] de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires.
- [Option 2 (rayer la mention inutile) : ]
  - pour partie proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré,
  - pour partie proportionnellement à la durée de présence effective ou assimilée comme telle dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré.

[En cas de répartition uniforme : ]

Conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la présente décision unilatérale, la répartition uniforme entre les bénéficiaires devra tenir compte des plafonds individuels applicables.

[En cas de répartition mixte : ]

La répartition de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée, conformément aux dispositions légales en vigueur permettant une répartition combinant conjointement plusieurs critères, selon les modalités suivantes [rayer la mention inutile] :

- une partie de la réserve, égale à 40/50/60 % de son montant est répartie proportionnellement à leur durée de présence effective au sein de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
- une partie de la réserve, égale à 40/50/60 % de son montant est répartie proportionnellement au salaire perçu de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré ;

Pour la détermination de la durée de présence, entrent également en compte toutes les périodes assimilées à du temps de travail effectif au sens du code du travail, à savoir :

- les périodes de congés payés ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les congés de deuil ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;

- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- les absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, lorsqu'un bénéficiaire est absent de l'entreprise pour l'une des absences visées ci-après, le salaire pris en compte est celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période. Ces périodes sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur, à savoir :

- congé maternité ;
- congé de paternité et accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- accident du travail ou maladie professionnelle ;
- périodes d'absence pour congé de deuil ;
- périodes d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder un montant supérieur à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

## **Article 5 | Options de versement**

Les bénéficiaires ont le choix de demander le versement immédiat de tout ou partie de leurs droits issus de la répartition de la participation. Dans ce cas, ils doivent manifester leur choix dans les 15 jours suivant la date de remise ou d'envoi de la fiche d'information individuelle de versement relative au montant de la participation.

Chaque bénéficiaire aura donc le choix :

- soit de demander le versement immédiat de tout ou partie de sa prime. Le bénéficiaire est informé dans ce cas que celle-ci sera soumise à charge sociale et soumise à impôt sur le revenu. Dans ce cas, le salarié devra informer la société par écrit de sa volonté de percevoir le montant de tout ou partie de sa prime ;
- soit d'opter pour le versement de tout ou partie de cette prime [au plan d'épargne entreprise dans les conditions définies par l'entreprise]/[au plan d'épargne interentreprise dans les conditions définies par l'entreprise]/[au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) dans les conditions définies par l'entreprise]/[au nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) dans les conditions définies par l'entreprise]. Dans ce cas, le bénéficiaire est informé que le montant de sa prime ne sera pas soumis à impôt sur le revenu sous réserve de respecter la période d'indisponibilité de cinq ans.

En l'absence de réponse du bénéficiaire sur l'option choisie, les sommes seront affectées [En l'absence de plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise : en totalité sur le plan d'épargne entreprise]/[En présence d'un plan d'épargne retraite collectif dans l'entreprise : pour 50 % sur le plan d'épargne entreprise, et pour 50 % sur le PERCO/PERE-CO].

## **Article 6 | Date de versement**

Le versement à chaque bénéficiaire des sommes issues de la participation interviendra au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice. Par exemple, pour un exercice conforme à l'année civile, le versement interviendra avant le 1<sup>er</sup> juin.

Il est rappelé qu'après le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice, les droits des bénéficiaires sont majorés d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées multiplié par 1,33.

## **Article 7 | Indisponibilité des droits issus de la réserve de participation**

Les droits versés aux bénéficiaires dont le versement immédiat n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 5 ne seront exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans commençant au premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

Si le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai de cinq ans dans les conditions légales en vigueur. À titre indicatif, à date de signature les cas de déblocage anticipés sont les suivants :

- mariage, conclusion d'un Pacs ;
- naissance (ou adoption) d'un enfant, à partir du troisième ;
- divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant ;
- violence conjugale ;
- invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs) ;
- rupture du contrat de travail (licenciement, démission), cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- surendettement ;
- création ou reprise d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants) ;
- installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ;
- acquisition d'une résidence principale (ou travaux d'agrandissement ou remise en état suite à catastrophe naturelle).

Dans ce cas, conformément à l'article R. 3324-23 du code du travail, la demande de liquidation anticipée du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, de décès, d'invalidité, de violences conjugales et de surendettement. Dans ces derniers cas, la liquidation peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité interviendra sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

## **Article 8 | Information des salariés**

### **Article 8.1 | Information individuelle**

En application de l'article D. 3323-16 du code du travail, la somme attribuée à un salarié en application de l'accord de participation fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Cette fiche mentionne :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;

- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

En cas de départ du salarié, la fiche et la note lui sont également adressées à la dernière adresse indiquée.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

## **Article 8.2 | Information collective**

Le personnel de l'entreprise est informé de la présente décision unilatérale par voie d'affichage sur le panneau prévu à cet effet ou par tout moyen, y compris par voie électronique.

[si l'entreprise est dotée d'un CSE]

L'employeur présentera dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice un rapport au CSE comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

[si l'entreprise n'est pas dotée de CSE]

L'employeur adressera dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice un rapport à chaque salarié comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

*Fait à Paris, le 12 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 12 juin 2024**

à l'accord du 9 juillet 2015  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450685M

IDCC : 176

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**UFIC UNSA ;**

**FO FNP ;**

**CFE-CGC FCC,**

d'autre part,

**Préambule**

Conformément au protocole d'accord du 8 février 2024 portant sur les conditions de mise en concurrence du régime professionnel de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, du relevé de décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 12 juin 2024, il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 5 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5 | *Organisme assureur recommandé*

Eu égard aux objectifs de solidarité civile et de mutualisation des risques que le présent accord organise, les parties signataires du présent accord recommandent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention col-

lective de l'industrie pharmaceutique de confier la couverture des garanties définies dans le présent accord aux organismes ci-après :

- l'APGIS, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, pour les risques maladie-chirurgie-maternité ;
- AXA France vie, entreprise régie par le code des assurances, pour les risques décès-incapacité-invalidité.

Cette recommandation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et pour une durée de cinq ans au plus.

Ces organismes assureurs ont été sélectionnés parmi les organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au travers d'une procédure de mise en concurrence qui a fait l'objet d'un protocole d'accord en date du 8 février 2024.

La gestion des prestations de l'ensemble des risques tant maladie-chirurgie-maternité que décès-incapacité-invalidité est confiée pour la même période de 5 ans, au plus, à l'APGIS, ainsi que la gestion du fonds sur le haut degré de solidarité et du fonds collectif santé.

La gestion assurée par l'APGIS peut être déléguée à un tiers, à l'exception de la gestion du fonds sur le haut degré de solidarité, du fonds collectif santé et des prestations décès (capital et rentes) et sous réserve que cette délégation n'altère pas la qualité du suivi technique du régime et les informations destinées au comité en application des articles 4 et 7 du présent accord. Le comité paritaire de gestion est informé des délégations de gestion acceptées et mises en œuvre par l'APGIS.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le régime professionnel conventionnel tous les 5 ans au moins à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En cas de changement d'assureur(s) et conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, est organisée la poursuite de la revalorisation future des prestations en espèces résultant du décès, de l'incapacité de travail temporaire ou permanente ainsi que le maintien des garanties conventionnelles décès prévues pour les bénéficiaires de prestations en espèces d'incapacité permanente ou temporaire.

Les modalités de la poursuite des revalorisations et le maintien des garanties visés à l'alinéa précédent sont décidés par le comité paritaire de gestion. »

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 4 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent accord.



## Article 5 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction.

*Fait à Paris, le 12 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 12 juin 2024**

à l'accord du 22 juin 2007  
relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés

NOR : ASET2450686M

IDCC : 176

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**UFIC UNSA ;**

**FO FNP ;**

**CFE-CGC FCC,**

d'autre part,

**Préambule**

Conformément au protocole d'accord du 8 février 2024 portant sur les conditions de mise en concurrence du régime professionnel de prévoyance de l'Industrie pharmaceutique et du relevé de décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 12 juin 2024, il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3**

Les dispositions de l'article 3 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

**« Article 3 | Organisme assureur recommandé**

Le régime frais soins de santé des anciens salariés est assuré par l'(ou les) organisme(s) recommandé(s) à l'article 5 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés pour les risques maladie-chirurgie-maternité, soit : l'APGIS, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et pour une période de 5 ans au plus.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord décident de procéder à un examen du choix de l'organisme assureur du régime, au moins tous les 5 ans, concomitamment au réexamen de ceux désignés pour le régime de prévoyance des salariés. »

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 4 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent accord.

## **Article 5 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction.

*Fait à Paris, le 12 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

**Avenant du 4 juillet 2024**

relatif à la modification de l'article 20 « Indemnité de licenciement »  
de la convention collective

NOR : ASET2450627M

IDCC : 275

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**FNST CGT ;**

**FEETS FO ;**

**FNEMA CFE-CGC ;**

**UNSA transports,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans un contexte de restructuration des branches professionnelles et de la fusion des conventions collectives du transport aérien – personnel au sol (CCN TAPS) et de la manutention et du nettoyage en aéroport (CCR MNA), l'avenant du 25 avril 2023 a eu pour objet de réviser la CCN TAPS.

Cet avenant a mis à jour à droit constant des stipulations de la CCN TAPS au regard des dernières évolutions législatives, tout en aménageant certaines stipulations afin d'accompagner le rattachement des salariés issus de la CCR MNA à la CCN TAPS.

Dans le cadre de la mise à jour des stipulations portant sur le calcul de l'indemnité de licenciement, une modification erronée a été faite.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en CPPNI le 25 juin 2024 afin de conclure un avenant rectificatif visant à corriger l'erreur dans l'article 20 de la CCN TAPS.

L'objet du présent avenant porte donc exclusivement sur la révision de l'article 20 de la CCN TAPS.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 20 de la CCN TAPS relatif à l'indemnité de licenciement**

L'article 20 de la CCN TAPS relatif à l'indemnité de licenciement est modifié comme suit :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

- 8 mois-5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les cadres, agents de maîtrise et techniciens, ouvriers et employés ;
- 5-10 ans : 2/5 mois par année de présence au-delà de 5 ans : toute catégorie confondue ;
- 10-15 ans : 4/5 de mois par année de présence au-delà de 10 ans pour les cadres, 3/5 de mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- 15-20 ans : 1 mois de salaire par année de présence au-delà de 15 ans pour les cadres, 4/5 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- au-delà de 20 : 1 mois par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois de salaire.

Les cadres de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté de 10 ans bénéficient d'une majoration de 1 mois entre 50 ans et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède 6 mois, être versée en 2 fois dans un délai maximum de 2 mois, cet échelonnement ne portant que sur la portion de l'indemnité dépassant 1 mois de salaire ».

## **Article 2 | Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de la CCN TAPS. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | Révision et dénonciation de l'avenant**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

## Article 5 | *Dépôt, extension et publicité*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 4 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL  
D'HABILLEMENT**

### **Avenant du 20 juin 2024**

à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2450693M

IDCC : 675

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

L'avenant n° 38 du 11 avril 1995 institue la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du commerce de détail des maisons à succursales de l'habillement et en organise son fonctionnement.

Il est ainsi prévu que la CPNEFP doit se réunir lorsque trois de ses membres au moins le demandent. Toutefois, les modalités de fonctionnement envisagées en 1995 ne permettent à la CPNEFP de se réunir effectivement et de prendre des décisions lorsque trois de ses membres en ont demandé la réunion.

C'est dans ces conditions que les parties signataires ont décidé de modifier les stipulations de l'avenant n° 38 du 11 avril 1995.

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 5**

Les stipulations du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 5 sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes :

« La présence de trois au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collègues ».

Les autres stipulations de l'article 5 ne sont pas modifiées.



## Article 2 | *Création de l'article 6.1*

L'avenant n° 38 du 11 avril 1995 est complété par les stipulations suivantes :

### « Article 6.1

Lorsque la commission se réunit sur la demande de trois de ses membres au moins et si le président ou le vice-président d'un collège ne valide pas l'ordre du jour et n'assure pas la tenue de la réunion :

- l'ordre du jour est constitué des thèmes demandés par les membres à l'initiative de la réunion et par le président ou le vice-président de l'autre collège ;
- le président ou le vice-président présent assure la préparation, la tenue et l'exécution des décisions prises au cours de la réunion de la commission, il signe le compte-rendu de la réunion. »

## Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ayant pour objet d'adapter les règles relatives aux modalités de fonctionnement de la CPNEF, il n'y a pas lieu de prévoir des mesures pour les entreprises qui emploient plus ou moins de 50 salariés.

## Article 4 | *Durée et date d'application de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## Article 5 | *Publicité et extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 20 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

### **Accord du 17 juin 2024**

relatif aux barèmes des salaires minima garantis applicables aux journalistes  
employés par des éditeurs de presse magazine

NOR : ASET2450667M

IDCC : 1480

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SEPM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNJ ;**

**SNJ CGT ;**

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**SGJ FO,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) ont engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux journalistes employés par des éditeurs de presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit.

### **Article 1<sup>er</sup> | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

### **Article 2 | Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### **Article 3 | *Barème minimum conventionnel pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique***

La distinction de barème en fonction de la périodicité du titre de presse est conservée.

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification des grilles de la presse hebdomadaire et de la presse périodique sont augmentés de 2 %.

S'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du Smic, ils sont augmentés de 3 %.

Les barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique figurent en annexe I du présent accord.

### **Article 4 | *Barème de pige***

Il est décidé de revaloriser de 5,8 % le tarif du feuillet de pige.

Le barème minimum de piges brutes des journalistes figure en annexe II du présent accord.

### **Article 5 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties contractantes conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

### **Article 6 | *Disposition relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

En application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties contractantes réaffirment leur souhait de parvenir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur volonté, pour y parvenir, d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre.

### **Article 7 | *Création d'un groupe de travail relatif à la refonte des grilles des barèmes minima conventionnels***

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de mettre en place un groupe de travail paritaire dont l'objet sera le réexamen des grilles des métiers et des barèmes minima conventionnels pour les journalistes des titres de presse hebdomadaire et pour les journalistes des titres de presse périodique de la branche de la presse magazine. Ce groupe de travail démarrera, dans la mesure du possible, ses travaux à partir du mois de septembre 2024 et en tout état de cause au plus tard avant la fin de l'année 2024.

*Fait à Paris, le 17 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

### Barème minimum journalistes SEPM presse périodique en 2024

Presse périodique		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2024	
Fonctions		Cat. A	Cat. B
Valeur du point	Coef.	17,6679	15,6613
Rédacteur en chef	185	3 268,57 €	2 897,34 €
Rédacteur en chef adjoint	160	2 826,87 €	2 505,81 €
Secrétaire général de rédaction	140	2 473,51 €	2 192,58 €
Premier rédacteur graphiste	133	2 349,84 €	2 082,95 €
Premier secrétaire de rédaction	133	2 349,84 €	2 082,95 €
Secrétaire de rédaction unique	133	2 349,84 €	2 082,95 €
Chef de rubrique	133	2 349,84 €	2 082,95 €
Secrétaire de rédaction	112	1 979,86 €	1 809,92 €
Rédacteur graphiste	112	1 979,86 €	1 809,92 €
Rewriter	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Reporter	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Reporter dessinateur	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Reporter photographe	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Rédacteur spécialisé	110	1 943,47 €	1 809,92 €
Rédacteur	100	1 809,92 €	1 809,92 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 809,92 €	1 809,92 €

#### ■ Catégorie A :

Périodiques traitant indifféremment de tous sujets d'actualité, de grande information et de politique et visant l'ensemble du grand public.

#### ■ Catégorie B :

Périodiques s'adressant également au grand public mais ayant une spécialisation rédactionnelle dominante et permanente, (exemples non limitatifs et sauf exception : les sportifs, littéraires, artistiques, de spectacles, de radio, de mode, d'enfants et agricoles), ainsi que les périodique et revue spécialisés (il s'agit de l'ancienne catégorie C) s'adressant à un public moins étendu et particulièrement à des techniciens (exemples non limitatifs et sauf exception : les périodiques juridiques, médicaux, scientifiques, pédagogiques, culturels, administratifs, techniques et professionnels).

## Barème minimum journalistes SEPM presse hebdomadaire en 2024

Presse hebdomadaire		Au 1 <sup>er</sup> juillet 2024	
Fonctions		Cat. 1	Cat. 2
Valeur du point	Coef.	17,9168	15,7955
Rédacteur en chef	220	3 941,70 €	3 475,00 €
Rédacteur en chef adjoint	188	3 368,36 €	2 969,55 €
Secrétaire général de rédaction	174	3 117,53 €	2 748,41 €
Premier rédacteur graphiste	174	3 117,53 €	2 748,41 €
Chef des informations	165	2 956,28 €	2 606,25 €
Premier secrétaire de rédaction	160	2 866,69 €	2 527,27 €
Secrétaire de rédaction unique	160	2 866,69 €	2 527,27 €
Chef de service	155	2 777,11 €	2 448,30 €
Second rédacteur graphiste	145	2 597,94 €	2 290,34 €
Second secrétaire de rédaction	145	2 597,94 €	2 290,34 €
Chef de service adjoint	145	2 597,94 €	2 290,34 €
Grand reporter	145	2 597,94 €	2 290,34 €
Chef de rubrique	142	2 544,19 €	2 242,95 €
Rédacteur graphiste	138	2 472,52 €	2 179,77 €
Secrétaire de rédaction	138	2 472,52 €	2 179,77 €
Reporter	130	2 329,19 €	2 053,41 €
Critique	127	2 275,44 €	2 006,02 €
Rédacteur rewriter	120	2 150,02 €	1 895,45 €
Rédacteur spécialisé	120	2 150,02 €	1 895,45 €
Rédacteur réviseur	120	2 150,02 €	1 895,45 €
Reporter photographe	120	2 150,02 €	1 895,45 €
Rédacteur graphiste adjoint	112	2 006,68 €	1 809,92 €
Reporter dessinateur	112	2 006,68 €	1 809,92 €
Secrétaire de rédaction adjoint	110	1 970,85 €	1 809,92 €
Rédacteur traducteur	110	1 970,85 €	1 809,92 €
Rédacteur	100	1 809,92 €	1 809,92 €
Sténographe rédacteur	100	1 809,92 €	1 809,92 €
Stagiaires du 1 <sup>er</sup> au 24 <sup>e</sup> mois	97	1 809,92 €	1 809,92 €

Catégorie 1 : plus de 100 000 exemplaires.

Catégorie 2 : moins de 100 000 exemplaires.

## Annexe II

### Barème minimum de pige en 2024

Au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

#### Pige écrite (hors pige conçue pour un support numérique)

Feuillet (1 500 signes : 25 lignes de 60 signes et espaces) : 60,00 €.

L'écho : 25,21 €.

Chaque dessin accepté : 95,02 €.

Croquis (ou illustrations d'articles) :

– le premier : 61,10 € ;

– le deuxième : 46,09 € ;

– le troisième : 25,92 €.

Cabochon, lettrine illustrée, cul de lampe : 37,26 €.

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : **1513** | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Accord du 10 janvier 2024**  
relatif aux classifications Agirc-Arrco

NOR : ASET2450669M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAF CGT ;**

**FGA CFTD ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est précisément rappelé que l'Agirc a validé par décision du 20 février 2007 (commission administrative applicable à effet du 1<sup>er</sup> avril 2007) les limites d'accès au régime, à savoir :

- article 4 (cadres) : niveau VI échelon 2 ;
- article 4 *bis* (assimilés cadres) : niveau VI échelon 2 ;
- article 36 (annexe 1) : niveau IV échelon 1 à l'exclusion des personnels ouvriers.

L'accord de classification du 16 mars 2005 est toujours applicable et reste inchangé s'agissant des niveaux et des échelons.

Cet accord a fait l'objet d'une transposition au regard des textes actuels par relevé de conclusions.

L'APEC ainsi sollicitée a demandé qu'un accord de branche soit signé pour faire l'objet d'un agrément par la commission paritaire de l'APEC.



De même, la jurisprudence APEC semble proche de celle de l'AGIRC puisqu'il a été constaté que l'APEC a validé un accord des commerces en gros de viandes du 8 décembre 2017 qui a déposé une catégorie objective au niveau IV, à l'exclusion des ouvriers.

La catégorie TAM dans l'accord du 16 mars 2005 est concrétisée par des définitions de niveaux et d'échelons qui sont propres à cette catégorie, à la différence de la catégorie ouvriers/employés régie séparément : ces définitions sont seules visées dans la décision AGIRC notifiée le 21 mars 2007.

Au regard de la jurisprudence propre aux agréments, se trouve caractérisée la catégorie objective, l'APEC poursuivant la politique de l'AGIRC sur ce point., l'annexe I de l'accord du 14 mars 1947 ne visant que les TAM.

Sont donc soumises à l'agrément de la commission paritaire de l'APEC les catégories agréées par l'AGIRC, à savoir figurant dans le tableau :

<b>Grille cadres</b> Niveau VIII Niveau VII Niveau VI, 2 et 3	Cadres	Ex Article 4	Article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017
<b>Grille TAM</b> Niveau VI, 2 et 3	Cadres assimilés	Ex Article 4 <i>bis</i>	Articles 2.2 et 3 de l'ANI du 17 novembre 2017
<b>Grille TAM</b> Niveau IV 1 à VI 1	TAM	Ex Article 36	Catégorie objective Décret articles 1 <sup>er</sup> et 2 du 30 juillet 2021

### Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt aux services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif au toilettage des chapitres I<sup>er</sup> à XIV de la convention collective

NOR : ASET2450672M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAF CGT ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique introductif**

Les chapitres I<sup>er</sup>, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV ont été toilettés depuis 2019.

On entend par toilettage la mise à niveau des dispositifs conventionnels, non seulement au regard des lois qui évoluent, mais également d'avantages qui doivent être revus, dès lors qu'ils doivent être eux-mêmes adaptés et pas seulement aux nouveaux dispositifs légaux. Le toilettage fait l'objet d'une négociation en CPPNI qui est souveraine pour finaliser le contenu de la négociation. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont dû répondre à une demande récurrente du ministère concernant les entreprises de moins de 50 salariés faisant référence à l'article L. 2261-23-1 CT. Certaines dispositions de chapitres fixent des règles précises et explicites dans les dispositions qui ont été renégociées, ce qui est suffisant pour identifier l'application, par exemple, des seuils figurant dans le code du travail.

Pour toutes les autres dispositions, il est rappelé que le rôle de la convention collective de branche est de rendre mieux applicables les dispositifs légaux ou de créer des avantages qui sont plus favorables que la seule disposition légale.

C'est la raison pour laquelle il est confirmé que l'ensemble des dispositifs ci-dessus (chapitres énumérés ci-dessus) s'appliquent, sauf exception explicite, à toutes les entreprises, y compris celles qui comportent moins de cinquante salariés.

Aucune des dispositions conventionnelles négociées ne se prête à une logique de « stipulations spécifiques » au sens de l'article L. 2232-10-1 CT, d'autant que le toilettage général a comme objectif également celui de la lisibilité et de la bonne application de la loi, tous les avantages négociés devant s'appliquer de manière générale et non discriminante, sauf les exceptions identifiées dans les chapitres, notamment pour respecter les seuils définis dans le code du travail (ex : représentation du personnel, formation professionnelle, etc...).

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la révision de l'article 3.15 « Problèmes généraux de l'emploi »  
du chapitre III de la convention collective

NOR : ASET2450674M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFTD ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Article 3.15.1 | *Préambule***

Les dispositions ci-dessous sont applicables aux établissements qui font l'objet de réduction ou de modification d'effectifs pour des raisons économiques, notamment fusion, concentration, restructuration, reconversion, mutation technologique, nécessité de sauvegarde de la compétitivité, cession d'activité, selon les dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail auquel il est fait référence.

**Article 3.15.2 | *Information des représentants du personnel***

Sans préjudice des informations générales communiquées régulièrement par l'employeur (notamment BDES E), le comité social et économique et les délégués syndicaux de l'établissement concerné faisant l'objet d'un projet visé au 3.15.1 ci-dessus sont tenus informés des mesures envisagées touchant l'emploi et des délais dans lesquels elles sont susceptibles intervenir, de telle sorte qu'avant toute décision

définitive concernant les mesures d'application, l'ensemble du projet soit examiné paritairement.

À cette fin, une réunion d'information préliminaire devra être organisée par l'employeur avec les représentants du personnel concernés au moins 30 jours avant les entretiens préalables ou avant la première réunion prévue par les dispositions du livre II titre III chapitre III du code du travail (articles L. 1233-1 et suivants du code du travail), lesquelles font courir les délais de consultation et de désignation d'un expert.

L'employeur peut demander aux représentants du personnel de tenir confidentielles tout ou partie des informations qu'il communique et déclarées comme telles.

La même obligation d'information concerne le comité social et économique central (ou le conseil d'entreprise) s'il est concerné par le projet en question.

### **Article 3.15.3 | Consultation des représentants du personnel**

Lorsque les représentants du personnel sont consultés dans le cadre de leurs compétences légales, sur un projet de licenciement pour des raisons économiques dans le cadre des articles L. 1233-8 et suivants, L. 1233-21 et suivants du code du travail, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

L'employeur doit adresser aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et notamment ceux énumérés aux articles L. 1233-10, L. 1233-31 et 32 du code du travail, selon la nature du projet.

Il en est de même en cas de projet de rupture conventionnelle collective (L. 1237-19 du code du travail).

En vue d'assurer une information complète des instances représentatives et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle consultatif, tel qu'il a été défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation, en cas de projet de licenciement collectif :

- leur donner les raisons économiques, financières, techniques, l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis ;
- leur préciser le nombre de salariés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles et les emplois concernés ;
- leur préciser les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, lesquels prendront notamment en compte les charges de famille et en particulier celle des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes relevant d'un handicap et les salariés âgés, enfin les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;
- leur indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures de nature économique envisagées ;
- le cas échéant, les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, qui feront état des échanges intervenus lors de la phase d'information prévue à l'article 3.15.2 ci-dessus, les mesures destinées à éviter ou réduire les licenciements et à favoriser les reclassements ;
- le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

En cas de projet d'une négociation d'accord de rupture conventionnelle collective, les représentants élus et désignés du personnel recevront les informations prévues aux articles L. 1237-19 et suivants du code du travail.

L'ensemble de ces informations est simultanément porté à la connaissance de l'autorité administrative compétente à laquelle seront adressés les procès-verbaux des réunions prévues notamment aux articles L. 1233-29 et 30 et L. 1237-19 et suivants du code du travail.

#### **Article 3.15.4 | Dispositions particulières en matière de prévention du licenciement pour motif économique et de rupture du contrat de travail**

##### **I. Rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité**

En application des articles L. 1237-17 et suivants du code du travail (notamment L. 1237-18 et L. 1237-19), les partenaires sociaux peuvent négocier, par accord collectif, des ruptures d'un commun accord des contrats de travail sous la forme d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité. Ces ruptures, qui ne sont ni un licenciement, ni une démission, reposent sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié concerné, qui sera recherché une fois obtenue la validation de l'accord par l'administration. Le congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord de RCC, soit dans le cadre d'un accord de GPEC. Il est rappelé qu'un RCC est incompatible avec une fermeture d'établissement.

##### **II. Prévention du licenciement pour motif économique**

###### **Modification du contrat de travail pour motif économique**

Afin de limiter le nombre de licenciements pour motif économique liés à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à la nécessité de sauvegarde de la compétitivité, l'entreprise fait recours, lorsque cela est possible, à la modification du contrat de travail pour motif économique, tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, ce qui n'entraîne, pour le salarié, ni classement, ni rémunération inférieurs.

En ce cas, la proposition de modification est faite en application de l'article L. 1222-6 du code du travail. Dans ce cadre, le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la proposition par LRAR, pour faire connaître son refus.

Ce délai est de 15 jours lorsque l'entreprise se trouve en redressement ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans les délais visés ci-dessus, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

##### **III. Mesures préventives et plan de sauvegarde de l'emploi**

La direction devra envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur le CSE, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction soumettra au CSE un plan de sauvegarde de l'emploi (établi conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur) qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 3.15.3 ci-dessus. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (art. L. 1233-62 du code du travail) prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;

- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations, etc. ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes en situation de handicap (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'APEC et les maisons de l'emploi ;
- conventions avec le fonds national de l'emploi ou l'organisme substitué ;
- congé de reclassement et convention de reclassement personnalisée dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux interprofessionnels étendus ;
- actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités ;
- actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

Une attention particulière devra être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les parties concernées rechercheront les solutions les plus appropriées afin de répondre à ces problèmes considérés comme essentiels.

La direction mettra à l'étude (dans les délais prévus aux articles ci-dessous) les suggestions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi que présenterait le CSE et leur donnera une réponse motivée.

Les représentants du personnel sont régulièrement informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi au cours de l'année qui suit la notification des licenciements, ainsi que l'Administration du travail.

#### **Article 3.15.5 | *Procédure de licenciement concernant un nombre de salariés au moins égal à dix***

Conformément aux dispositions des articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail, il est rappelé que :

- dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 1233-1 du code du travail où sont occupés habituellement plus de 10 salariés et moins de 50 salariés, les employeurs qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter le CSE lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours ;
- dans les entreprises ou établissements mentionnés ci-dessus où sont occupés habituellement au moins 50 salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un



licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le CSE ;

- dans les entreprises ou établissements concernés, le CSE tient au moins deux réunions. Pour les réunions prévues aux articles L. 1233-30 et suivants du code du travail, les délais légaux s'appliqueront.

Les dispositions de cet article s'appliquent sans préjudice de celles figurant aux articles L. 1233-4 et suivants du code du travail s'agissant de l'obligation de reclassement.

Le CSE rend son avis dans les délais légaux notamment selon les modalités prévues à l'article L. 1233-30 du code du travail.

#### **Article 3.15.6 | *Procédure de licenciement concernant moins de 10 salariés***

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés, dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant, sans préjudice des délais préalables de consultation le cas échéant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge après la réunion de consultation prévue avec les représentants du personnel ;
- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1233-11 et suivants du code du travail ;
- un délai de 7 jours (porté à 15 en cas de licenciement individuel pour raisons économiques d'un salarié appartenant à l'encadrement) entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, et ce, indépendamment du délai de réflexion donné en cas de contrat de sécurisation professionnelle ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue aux articles L. 1233-15 et suivants du code du travail ;
- pour s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, la direction s'inspirera des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4 ci-dessus ;
- pour rappeler la priorité de réembauchage d'un salarié licencié pour motif économique dans un délai de 1 an avec proposition de poste correspondant à sa qualification.

Lorsqu'une entreprise assujettie à la législation sur les CSE a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions prévues régissant les projets de licenciement d'au moins 10 salariés (art. L. 1233-27 du code du travail).

#### **Article 3.15.7 | *Commission paritaire nationale de l'emploi***

Les parties signataires du présent accord ont décidé de maintenir l'existence de la commission paritaire nationale de l'emploi dans son apport spécifique dans le cadre de la CPPNI.

La commission paritaire nationale a pour tâche, dans ce contexte :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;

- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l’emploi ;
- de participer à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d’examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

Lorsqu’un projet de licenciement collectif d’ordre économique portera sur au moins 10 salariés appartenant à la même entreprise, la commission paritaire nationale de l’emploi sera informée par la direction sitôt que le CSE l’aura lui-même été.

D’autre part, si des difficultés surviennent au sein du CSE au sujet d’un projet de licenciement collectif d’ordre économique, la commission paritaire nationale de l’emploi compétente pourra être saisie.

La commission paritaire nationale de l’emploi sera tenue informée chaque année et de la situation de l’emploi et de son évolution, lors de la réunion annuelle sur le rapport de branche.

### **Article 3.15.8 | *Introduction de nouvelles technologies (art. L. 2312-8 du code du travail)***

L’ampleur et le rythme des mutations technologiques peuvent induire une évolution des emplois et des modes d’organisation du travail dans les entreprises. Les parties signataires, affirmant à cette occasion leur souci de ne pas voir dissocier le progrès technique du progrès social et de confirmer la place prééminente de la personne dans le travail, conviennent que l’introduction de nouvelles technologies doit être considérée comme une opportunité pour : étudier et permettre l’amélioration des modes d’organisation, de la sécurité, des conditions de travail, de la qualité, adapter la formation, la qualification du personnel et, si besoin est, revoir la durée et aménager les temps de travail.

Les parties signataires tiennent à affirmer que l’introduction des nouvelles technologies doit être précédée d’un large processus de concertation et de négociation pour préserver l’emploi, améliorer les conditions de travail et assurer ainsi la réussite économique et sociale des entreprises.

Pour réussir la mise en place des nouvelles technologies et leur maîtrise par les salariés, une démarche prévisionnelle concertée doit être mise en place, à partir d’analyses prospectives pour :

- identifier suffisamment à l’avance les évolutions des emplois et des qualifications ;
- détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises ;
- prendre en considération les changements d’emploi ;
- favoriser les promotions et anticiper les conversions et les reclassements qui s’avèreraient nécessaires ;
- tenir compte de l’impact environnemental des projets.

Le présent article prévoit, au niveau des entreprises :

- la consultation des institutions représentatives du personnel ;
- la négociation avec les représentants des organisations syndicales ;
- l’information et la participation des salariés ;
- l’évolution professionnelle et des conditions de travail et de santé des salariés ;

- la mise en œuvre de garanties pour le personnel concerné, et notamment pour les salariés affectés à un emploi de moindre qualification.

Les parties signataires recommandent aux entreprises, et notamment à celles de moins de 300 salariés, de se tenir informées et d'utiliser l'ensemble des aides publiques à la modernisation négociée.

## **1. Domaine d'application**

### **Projet important d'introduction de nouvelles technologies**

Les dispositions du présent article s'appliquent à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur certains des points suivants : l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation, les conditions ou l'organisation du travail.

Pour apprécier l'importance d'un projet d'introduction de nouvelles technologies, les parties se réfèrent aux principes dégagés par les juges du fond : la notion de projet important est notamment appréciée en fonction de l'ampleur des investissements, de leur caractère innovant, des effets attendus sur la production et sur le plan social, l'évolution normale et constante des processus de fabrication et de contrôle ne constituant pas, en soi, l'introduction d'une nouvelle technologie.

### **Projets courants d'introduction de nouvelles technologies**

En ce qui concerne les projets courants d'introduction de nouvelles technologies, les entreprises doivent prévoir des dispositions pour que :

- des solutions appropriées soient recherchées pour les salariés qui peuvent rencontrer des difficultés d'adaptation de par leur niveau de formation, leur aptitude professionnelle, leur âge, ou représentant des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution technologique ;
- soient intégrés parmi les objectifs des progrès techniques réalisés : un développement des capacités d'initiative des salariés, une prise en compte de leurs compétences, une valorisation de leurs aptitudes professionnelles, une amélioration des conditions et de l'organisation du travail ;
- un bilan des évolutions technologiques et des modifications intervenues dans l'organisation du travail soit périodiquement présenté au CSE et aux délégués syndicaux.

## **2. Information et consultation du CSE**

Le CSE, du fait même de ses attributions, est impliqué dans le processus de mise en œuvre de nouvelles technologies.

Le CSE sera informé et consulté dès le moment où un projet important répondant aux conditions fixées au 1<sup>er</sup> alinéa du point 1 ci-dessus est suffisamment avancé pour en permettre un examen concret et avant toute décision irréversible de sa mise en œuvre.

Au minimum 1 mois avant la date prévue pour la réunion d'information du CSE prévue au 3.15.2, ses membres reçoivent :

D'une part :

Les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir sur le personnel.

À cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre ;

- les modifications prévues du processus de fabrication ou des méthodes de travail ;
- les effets prévisibles sur l'emploi à court et moyen terme, l'organisation du travail, les besoins de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité,

D'autre part :

Le plan de reclassement prévu au point 5 du présent article.

Si, dans les entreprises d'au moins 50 salariés (art. L. 1233-34 CT), la majorité des membres élus décide de recourir à l'assistance de l'expert rémunéré par l'entreprise dans les conditions prévues aux articles L. 2315-78 et suivants du code du travail en phase de consultation, les parties signataires conviennent que la réunion du CSE au cours de laquelle, au vu du rapport d'expertise, il donne son avis, a lieu dans les délais impartis par l'article R. 2312-6 du code du travail.

Préalablement à la réunion au cours de laquelle le CSE donne son avis, il reçoit communication des avis ou observations exprimés par ses commissions spécialisées, dans les conditions prévues au point 3 du présent article.

Au terme de la consultation, l'employeur fait connaître au CSE sa réponse motivée aux propositions qui lui ont été faites ainsi que sa décision.

### **3. Commission santé, sécurité et conditions de travail**

Lorsqu'elle est instituée (art. L. 2315-36 du code du travail), la CSSCT fait l'objet des informations prévues aux articles L. 2315-36 et suivants du code du travail. Le recours à tout expert légal relève de la compétence du CSE.

### **4. Négociation avec les organisations syndicales**

Les délégués syndicaux reçoivent les mêmes documents d'information et dans les mêmes délais que ceux communiqués au CSE. Ils reçoivent également l'avis émis par ce dernier.

Les implications sociales de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies seront prises en compte dans le cadre de la négociation collective annuelle obligatoire ou dans le cadre d'une négociation spécifique.

### **5. Plan de sauvegarde de l'emploi et de reclassement (art. L. 1233-61 et suivants du code du travail)**

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les CSE lorsque le projet important d'introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan est élaboré pour faciliter d'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation serait nécessaire. Des solutions appropriées seront recherchées pour répondre aux besoins des catégories les plus exposées, dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce plan sera soumis à l'avis du CSE au cours des procédures d'information et de consultation prévues au point 2.

Il sera également transmis à la CSSCT, ainsi qu'aux délégués syndicaux, dans les conditions prévues aux points 3 et 4 du présent article.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires en temps utile, et notamment :

- rechercher toutes les mesures qui pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de formation individualisées ;
- faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouveaux modes d'organisation du travail ;

– favoriser, en priorité, le reclassement et l'évolution des salariés appelés notamment à changer d'emploi dans l'entreprise.

En application des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail, le CSE sera régulièrement informé et périodiquement consulté pour lui permettre de donner son avis sur l'évolution et la réalisation de ce plan.

## **6. Discretion et secret**

Les membres du CSE et les délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

## **7. Formation**

Les actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies font partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la branche.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique et compléteront leur budget de formation pour que les salariés concernés se voient proposer en temps utile les formations leur permettant d'acquérir les compétences rendues nécessaires par les évolutions technologiques et de saisir les opportunités de développement de carrière.

Pour apprécier et définir les besoins de formation, des études et analyses seront menées telles que définies dans l'introduction du présent article.

Les entreprises prévoient les formations nécessaires dès que les projets de modernisation sont suffisamment avancés pour en permettre une définition précise et afin que ces formations puissent être dispensées préalablement à la mise en route des installations correspondantes. À cet effet, les entreprises prennent les mesures d'organisation du travail appropriées.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition de postes de travail, les entreprises proposeront aux salariés concernés une formation appropriée permettant d'acquérir la qualification nécessaire pour répondre aux évolutions technologiques ou pour permettre autant que possible d'accéder à un emploi équivalent dans l'entreprise.

## **8. Organisation et conditions de travail**

L'introduction de nouvelles technologies est l'occasion d'examiner la durée et l'organisation du temps de travail et de rechercher de nouvelles formes de fonctionnement des unités de travail en ouvrant aux salariés de nouvelles possibilités de valoriser au cours de leur carrière leurs aptitudes professionnelles et d'améliorer leurs conditions de travail.

L'employeur associera, en les informant régulièrement, les salariés concernés par le projet d'introduction de nouvelles technologies.

La recherche d'une meilleure utilisation des machines et matériels et d'une amélioration constante de la qualité doit aller de pair, dès le stade de la conception et des études, avec le souci d'une meilleure intégration de la sécurité dans les modes de production et d'organisation du travail.

## **9. Rôle de l'encadrement**

Le personnel d'encadrement est étroitement associé aux projets comportant l'introduction de nouvelles technologies visées au 1<sup>er</sup> alinéa du point 1 du présent article.

Dans le cadre de leur fonction, ces salariés sont amenés à intervenir lors de l'élaboration, du développement et du suivi du projet. Ils participent à la définition des moyens humains ou matériels nécessaires à sa réalisation.

Lorsqu'ils exercent une fonction de commandement et d'animation, ils sont directement concernés par tout projet qui a des conséquences à terme sur leur secteur d'activité. Ils interviennent aux différents stades du projet pour ce qui concerne notamment les changements dans l'organisation et les conditions de travail dans leur unité.

Le personnel d'encadrement, doté des moyens nécessaires, anime les groupes qui sont en charge du projet aux différents stades de sa préparation et de son exécution.

Le personnel d'encadrement, acteur privilégié de la conduite du changement technologique, bénéficiera d'actions de formation afin de préparer et de s'adapter à l'évolution des fonctions liées à l'introduction des nouvelles technologies.

## **10. Information et bilan au niveau de la branche**

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire nationale de l'emploi et suivant les dispositions prévues au point 3.15.7 ci-dessus, les parties signataires évoqueront les problèmes particuliers que pose – si cela revêt une actualité – l'introduction de nouvelles technologies.

### **Article 3.15.9 | *Mesures d'accompagnement***

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement pour raisons économiques, elle doit mettre en œuvre les formules permettant d'éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure.

Toutefois, lorsqu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 %, et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 8 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par les articles L. 5123-1 à L. 5123-5 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec l'organisme habilité se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 8 mois suivant l'expiration du délai prévu par l'article 3.4. des dispositions générales de la présente convention collective pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> mois suivants : 60 % ;
- pour les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> mois suivants : 40 % ;
- pour les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> mois suivants : 20 %.

Cette indemnité sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 35 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

**Article 3.15.10 | *Contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties***

Dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus ainsi que dans les entreprises appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés au sens où le définissent les articles L. 2331-1 et L. 2341-4 du code du travail, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement conformément aux dispositions des articles L. 1233-71 et suivants du code du travail.

Dans les autres entreprises ou établissements, l'employeur propose l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle, conformément aux dispositions des articles L. 1233-65 et suivants du code du travail.

**Article 3.15.11 | *Clauses particulières***

Les salariés bénéficiant de facilités de logement et qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques devront laisser leur logement libre dans un délai maximum de 3 mois à compter de leur licenciement.

Toutefois, lorsque ces bénéficiaires sont âgés d'au moins 60 ans à la date de leur licenciement, l'entreprise s'efforcera de les reloger dans des conditions normales de loyer ou, à défaut, de les maintenir dans les lieux jusqu'à l'âge où les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite, et au plus tard jusqu'à 65 ans.

Les entreprises facilitent, en outre, par tous moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région, et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient être versées dans le cadre de la législation en vigueur et des clauses générales de la convention collective nationale. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la révision du chapitre VI « Durée et organisation du travail »  
de la convention collective

NOR : ASET2450676M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Article 6.1 | Préambule**

Depuis l'origine, la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, d'une part, et de bière, d'autre part, a réglé de manière spécifique l'aménagement et l'organisation des temps de travail.

Les présentes dispositions ont pour objet une mise à jour au regard de la loi en vigueur.

Les présentes dispositions du chapitre VI de la CCN doivent permettre :

- un objectif national de solidarité à même de favoriser et de développer l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises dans un contexte de forte concurrence ;
- la volonté de réduire la précarité dans l'emploi et de ne pas créer de discrimination ;



- le souci de poursuivre un aménagement des temps de travail prenant en considération à la fois la spécificité des entreprises selon leur activité, leur taille, et les aspirations du personnel ;
- la recherche de nouvelles organisations et répartitions de la charge de travail, pour répondre aux attentes des clients et permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Compte tenu de la diversité croissante des situations entre les entreprises, selon leur taille ou en fonction d'une pluralité des activités pouvant y être exercées, il est convenu de considérer les dispositions déterminées ci-dessous comme un cadre dont la mise en œuvre devra entraîner une négociation dans les entreprises où sont présentes les organisations syndicales représentatives, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, compte tenu de leurs attributions.

L'ensemble des dispositions antérieures restent applicables jusqu'à l'extension des présentes. Ces dernières ont un caractère supplétif vis-à-vis de dispositions ayant le même objet négociées par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Les embauches en contrat à durée indéterminée seront favorisées.

Il est rappelé par ailleurs que la formation professionnelle est considérée comme un moyen important d'évolution des salariés et par effet de cause, des entreprises.

## **Article 6.2 | *Durée légale hebdomadaire de travail***

La durée légale hebdomadaire de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine (art. L. 3121-27 du code du travail).

## **Article 6.3 | *Heures supplémentaires***

### **Article 6.3.1 | Contingent**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information du CSE, est fixé à 120 heures par an et par salarié, pour les entreprises appliquant une répartition à l'année du temps de travail et 130 heures par an et par salarié pour celles appliquant un horaire réparti à la semaine.

### **Article 6.3.2 | Paiement des heures supplémentaires. Repos**

Les heures effectuées au-delà de 35 heures décomptées à la semaine ou en moyenne sur l'année au-delà de 1 607 heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement calculé dans les conditions fixées aux articles L. 3121-28 et suivants du code du travail.

Toutefois, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut intervenir que sur demande du salarié.

## **Article 6.4 | *Modalités de répartition des heures sur une période supérieure à la semaine et au plus à l'année***

**Décision de l'employeur de faire recours à une répartition annuelle des horaires (art. L. 3121-45 CT)**

Un accord d'entreprise définit les modalités d'aménagement du temps de travail sur une période au plus annuelle en négociant sur les thèmes précisés à l'article L. 3121-44 du code du travail.

Dans le cadre de la branche, et en l'absence d'accord d'entreprise, la limite maximale de la variation haute de la durée de travail hebdomadaire sur l'année civile ou de référence est fixée à 44 heures par semaine dans la limite de 16 semaines, dont au maximum 12 consécutives, dans le cadre d'une programmation annuelle.

La variation des horaires peut conduire à réduire les horaires en dessous de 35 heures. Ainsi, le nombre de semaines 0 heure ne peut dépasser 3. Le recours à ces semaines 0 doit être justifié par des raisons techniques ou économiques. Toute semaine travaillée en période de faible activité doit comporter au moins 3 jours ouvrés pleins.

Les modalités de consultation et d'information du CSE, les délais de prévenance des salariés sont ceux figurant aux articles L. 3121-42 et L. 3121-46 du code du travail.

#### **Article 6.4.1 | Conditions de rémunération en cas de décompte annuel du temps de travail**

Selon l'article L. 3121-41 du code du travail, sont des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 1 607 heures sur une durée annuelle, et en cas de décompte du temps de travail sur une période inférieure à l'année, les heures qui excèdent la durée moyenne hebdomadaire de 35 heures.

En fin de période de décompte, les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ouvrent droit au paiement des heures majorées, sauf pour celles qui auraient été rémunérées en cours de période.

La rémunération, hors heures supplémentaires, est lissée sur une base mensuelle de 151 h 67 pour un salarié à temps complet, et sur la base de la durée hebdomadaire moyenne contractuelle pour les salariés à temps partiel.

#### **Article 6.5 | *Forfaits en jours***

En application des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être conclue, dans le strict respect de la jurisprudence sur les forfaits en jours, avec les salariés disposant d'une autonomie pleine et entière dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail et dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Les salariés en question sont :

1. Les cadres relevant des niveaux VIII, VII et VI de la classification de la branche dont la nature des fonctions ne les conduit pas à respecter l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, de l'atelier ou du service, auquel ils sont intégrés ;
2. Les salariés relevant des niveaux V.3 et VI de la filière TAM qui sont personnels de vente itinérants et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'exercice des responsabilités qui leur sont données.

L'éligibilité à une convention individuelle au forfait jour est également caractérisée par :

- la nature des missions : le salarié est investi de responsabilités impliquant une autonomie pleine et entière dans l'organisation de son emploi du temps ;
- la prise de décision : le salarié est principalement guidé par des objectifs à atteindre et dispose d'une latitude dans la façon de les atteindre ;
- l'absence de contrôle hiérarchique quotidien : Les missions confiées ne permettent pas un contrôle hiérarchique régulier.

Le nombre de jours de congés et de repos ne saurait être inférieur à 46 jours sur une période de 12 mois selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés (25 jours ouvrés de congés légaux + 9 jours fériés dont le 1<sup>er</sup> mai, 12 jours de repos), ce qui conduit à un nombre de jours de 216.

Toute journée travaillée au-delà du forfait annuel sur la période de décompte devra obtenir l'accord du salarié et fera l'objet d'une majoration (cf. article 6.5.4).

À l'épuisement du nombre de jours travaillés sur la période de décompte prévue sur la convention, et sans sa validation pour effectuer des journées de travail supplémentaires, le salarié sera automatiquement en absence autorisée par l'employeur jusqu'au dernier jour de la période de décompte.

### **Article 6.5.1 | Période de décompte**

La période de décompte des jours compris dans ce forfait est déterminée par accord. Elle correspond à une période de 12 mois consécutifs. Elle correspond, à défaut, à l'année civile.

### **Article 6.5.2 | Règles applicables au volume annuel de jours définis au 6.5**

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

L'avenant annuel au contrat de travail précise le nombre de jours supplémentaires de travail venant en remplacement des jours de repos, avec une limite maximale de 235 jours par an.

### **Article 6.5.3 | Répartition des jours de travail sur la période de 12 mois**

Il est admis que le temps de travail soit décompté par journée ou demi-journée, sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Il en est de même pour les absences qui se mesurent à la journée ou à la demi-journée.

Les dates de prise des jours de repos compris dans le forfait sont fixées par accord avec l'employeur dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation du travail.

### **Article 6.5.4 | Rémunération**

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectués et des jours payés. Cette rémunération tient compte des responsabilités et des sujétions dans le cadre de l'emploi.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Il est précisé que toute journée de travail effectuée d'un commun accord entre les parties au-delà de 216 jours bénéficie d'une majoration d'au minimum 10 %.

Le nombre maximal de jours travaillés au cours d'une période de 12 mois consécutifs est de 235. L'accord écrit entre les deux parties est valide pour la période de décompte en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite, ni être considéré comme un usage.

La valeur de décompte d'une journée s'évalue en divisant la rémunération forfaitaire mensuelle par 22 et la valeur d'une demi-journée par 44.

Tout dimanche ou jour férié travaillé donnera droit à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

### **Article 6.5.5 | Incidence sur la rémunération des arrivées, des départs, des absences en cours de période de décompte**

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur l'intégralité de la période annuelle de décompte, du fait d'une entrée ou d'un départ en cours de période, sa rémunération est, en tant que de besoin, régularisée sur la base du nombre réel de journées ou demi-journées travaillées et indemnisées en cours de période, par rapport au nombre de jours sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Les journées ou demi-journées non travaillées du fait d'une absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

#### **Article 6.5.6 | Document de contrôle**

Un document de contrôle établi *a posteriori* par l'entreprise fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et les jours indemnisés, il peut être remplacé par les mentions correspondantes sur le bulletin de salaire.

Ce document de contrôle est renseigné tous les mois par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise, ou par l'employeur lui-même en lien avec le salarié.

#### **Article 6.5.7 | Charge de travail et entretiens réguliers**

L'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de respecter une charge raisonnable de travail, sa répartition et le respect des repos et la période de congés (dispositif de suivi), dans l'adéquation aux diversités d'action de chaque fonction.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail et la charge de travail ;
- les moyens mis en œuvre pour s'assurer de la bonne faisabilité contractuelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en présentiel mais peut exceptionnellement être mis en œuvre par un moyen de communication à distance.

Cet entretien doit être formalisé par écrit.

En outre, le supérieur hiérarchique doit organiser un entretien si le document de contrôle, lorsqu'il est rempli par le salarié, fait apparaître que celui-ci n'a pas pu bénéficier de ses repos quotidien et hebdomadaire.

#### **Article 6.5.8 | Droits à la déconnexion et au repos**

Le salarié en forfait jours sur l'année dispose du droit à la déconnexion organisé dans l'entreprise et communiqué à cet effet (respect de la charte ou de l'accord qui traite de la déconnexion pour tous).

Le salarié en forfait jours et l'employeur adaptent ainsi le droit à la déconnexion.

Il est rappelé que les salariés dont l'horaire est contractualisé en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues au moins.

Ces repos seront décalés en cas d'interaction avec un temps d'astreinte entraînant intervention, pour préserver le repos (art. L. 3121-9 et 10 du code du travail).

L'amplitude de chaque journée de travail et la durée du travail hebdomadaire devront rester raisonnables pour permettre le respect absolu des temps de repos précisés ci-dessus. Il est rappelé que, sauf convention expresse, la durée du travail hebdomadaire de salariés en forfait jours ne pourra excéder 50 heures.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, ou demi-journées entendues avec arrêt ou démarrage aux heures habituelles de repas (déjeuner, dîner).

## **Article 6.6 | Temps partiel (art. L. 3123-1 et suivants du code du travail)**

Le travail à temps partiel est l'un des moyens de développer l'emploi. Il doit être tenu compte de cet objectif dans toute négociation future.

Le principe de l'accès au travail à temps partiel par le volontariat est affirmé.

Son organisation doit permettre de concilier les exigences d'ordre privé et de gestion de l'entreprise.

Son développement rend nécessaire de préciser le cadre juridique du travail à temps partiel au niveau de la branche professionnelle.

### **Article 6.6.1 | Définition du temps partiel**

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure (art. L. 3123-1 du code du travail) :

1. À la durée légale du travail ou à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
2. À la durée mensuelle de travail résultant de l'application, sur cette période de la durée légale du travail ou si elle est inférieure à la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
3. À la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, 1607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou dans l'établissement.

### **Article 6.6.2 | Contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit à durée indéterminée, sauf s'il est conclu à durée déterminée dans les cas prévus par la loi (art. L. 3123-6 du code du travail).

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cependant, en cas de nécessité, ce délai pourra, après information et consultation des représentants du personnel, être exceptionnellement ramené à 3 jours. Pour être applicable, cette dernière possibilité nécessite qu'une contrepartie soit négociée par accord d'entreprise (art. L. 3123-24, al. 3 du code du travail).

Les entreprises peuvent demander aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat. Chacune des heures accomplies au-delà du 10<sup>e</sup> de cette durée donne lieu à une majoration de 25 %.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée,

l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

La demande d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée du travail à temps plein.

#### **Article 6.6.3 | Accès aux emplois à temps partiel**

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Les candidatures devront être présentées par écrit auprès de la direction, selon des modalités définies par l'entreprise, dès l'affichage de l'avis de création ou de vacance de poste. Lorsqu'il s'agira d'une demande présentée à l'initiative du salarié, elle devra être formulée en respectant un préavis nécessaire à l'examen de la faisabilité de l'accès à l'emploi à temps partiel. Dans tous les cas, une notification de réponse provisoire sera apportée dans un délai maximum de 1 mois. La réponse définitive précisera l'acceptation ou le refus de la décision. Tout moyen en faveur de l'accès aux emplois à temps partiel sera mis en œuvre, en particulier des actions de formation.

En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus, les motifs de celui-ci seront explicités. Ces motifs peuvent être :

- le défaut de qualification ou d'aptitude nécessaire au poste à occuper ;
- l'impossibilité liée à la nature de l'emploi ;
- l'impossibilité momentanée liée à l'activité.

S'il le souhaite, le collaborateur peut renouveler sa demande, selon les mêmes modalités.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où la loi impose des procédures particulières pour le bénéfice d'emplois à temps partiel, notamment dans les cas visés à l'article L. 1225-52 du code du travail, ou en cas d'activité réduite pour cause thérapeutique.

Lorsque la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel est faite à l'initiative de la direction, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser, par écrit, cette proposition. Cette hypothèse n'est envisageable que dans le cas de mesure économique.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il ne doit avoir aucune conséquence sur le déroulement de sa carrière dans l'entreprise.

En outre, en cas de modification de structure entraînant le recours au temps partiel, il appartiendra à l'entreprise de pourvoir ces postes sur la base du volontariat et de proposer toute solution de reclassement aux personnes refusant un emploi à temps partiel.

#### **Article 6.6.4 | Accès aux emplois à temps complet**

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste.

Une procédure adaptée, dans l'esprit de celle énoncée à l'article 6.6.3, permet de faire application du principe de priorité d'affectation.

En cas de changement brutal et conséquent de la situation familiale du salarié à temps partiel (décès, ou chômage du conjoint ou du concubin déclaré, divorcé), le retour à



temps plein est acquis de plein droit, dans le poste occupé ou à un poste équivalent, au plus tard dans un délai de 3 mois.

#### **Article 6.6.5 | Les formes du temps partiel**

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année, en fonction des desiderata des salariés et de l'organisation du travail.

Toutefois, la possibilité d'adopter une répartition sur l'année est notamment réservée aux emplois dont la nature implique une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sont notamment visés les emplois suivants :

- les emplois saisonniers ne relevant pas de l'accord sur l'intermittence ;
- certains emplois destinés à remplacer de façon organisée les personnels permanents absents ;
- ceux permettant à leurs titulaires d'opter pour un temps partiel leur donnant la possibilité de concilier contraintes familiales et activités professionnelles et pour lesquels les périodes non travaillées se situeront, par exemple, pendant les vacances scolaires.

#### **Article 6.6.6 | Durée et organisation du travail**

Pour les salariés à temps partiel :

- la journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une coupure d'un maximum de 2 heures ;
- la durée quotidienne de travail effectif ne pourra être inférieure, dans tous les cas de figure, à 4 heures continues, sauf demande expresse des salariés, pour favoriser le regroupement en demi-journée ou journée complète de travail ;
- la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 22 heures.

La fixation d'une durée de travail inférieure à celle prévue par le présent accord (22 heures) à la demande du salarié ne peut intervenir que dans 2 cas (art. L. 3123-7 du code du travail.) :

- permettre au salarié de faire face à des contraintes personnelles, ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 22 heures. Cette demande est écrite et motivée ;
- salarié âgé de moins de 26 ans et poursuivant ses études Dans ce cas, la fixation d'une durée de travail inférieure à 22 heures et compatible avec ses études est de droit.

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires (il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.)

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

#### **Rémunération des heures complémentaires**

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration est fixé à 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/3.

## Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :

- s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
- ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs n'est pas une faute ou un motif de licenciement.

### Article 6.6.7 | Égalité des droits

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient d'une situation identique à celle des salariés à temps plein occupant un poste semblable et de qualification équivalente. Ils d'accès à la formation professionnelle et de droit syndical, dans le respect des dispositions légales. En particulier, il sera au préalable défini entre les parties le contenu du poste assuré par le salarié à temps partiel.

De plus, sans pour autant porter atteinte au principe de l'égalité de traitement, les entreprises pourront négocier des mesures incitatives au passage à temps partiel.

Ces mesures, à titre indicatif, peuvent être de nature qualitative, voire financière mais dans ce cas, dégressives et provisoires, de sorte que soit réduit l'impact immédiat de perte de revenu.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité (art. L. 3123-5 du code du travail).

Si une entreprise met en place un régime de prévoyance, elle traitera de manière égale les salariés à temps partiel n'ayant qu'un seul employeur, s'agissant des remboursements de frais, à l'exclusion des risques incapacité, invalidité, décès, qui sont couverts selon la règle de la proportionnalité. Si l'entreprise dispose déjà d'un régime de prévoyance, elle se conformera à cet engagement dans le délai de 1 mois après l'extension de l'accord.

### Article 6.6.8 | Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise.

La rémunération correspondant à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce, par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours du mois considéré.

Le lissage des rémunérations sera réalisé sur les bases d'un calcul fixant l'horaire moyen mensuel, en fonction de la période travaillée et des heures réparties à l'intérieur de cette période étalée sur 12 mois. Les éléments hors rémunération de base ne sont pas intégrés dans le calcul du lissage, mais versés lors de la paie du mois correspondant.



### Article 6.6.9 | Congés payés

En termes d'acquisition, les droits à congés payés sont calculés sur les mêmes bases que celles servant à définir les droits pour les salariés à temps plein.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel annualisé. Toutefois, ces salariés ne pourront prendre leurs congés pendant les périodes de travail contractuellement déterminées, sauf accord entre les parties et respect des articles L. 3141-13 et suivants du code du travail.

Les droits à congés spécifiques (notamment ancienneté), mesurés en jours ouvrés, sont proportionnels au droit principal.

### Article 6.6.10 | Absences

Toute absence est comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, toute absence pendant les périodes travaillées est également comptabilisée pour le nombre d'heures qui aurait dû être effectué en fonction de l'horaire préalablement défini.

Sauf adaptation du calcul par accord d'entreprise, si cette absence ne donne pas lieu à maintien de salaire, la retenue de salaire est égale à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures, et ce, dans la limite du salaire mensualisé. Les heures qui n'auront pu donner lieu à retenue feront l'objet soit d'une récupération, soit d'une régularisation de la rémunération lors de l'établissement des paies les mois suivants. Si cette absence donne lieu à maintien de salaire, celui-ci est égal à autant de fois le taux horaire moyen que la durée de l'absence en heures et ce, dans la limite du salaire mensualisé, sous déduction des prestations de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance.

### Article 6.6.11 | Rupture du contrat

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de mise ou de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi, qui est prévu en cas de démission ou de licenciement, est calculé proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.

### Article 6.6.12 | Bilan annuel

Nonobstant les informations périodiques sur l'emploi, un bilan du temps partiel inclus dans le rapport sur l'emploi sera présenté une fois par an au CSE et communiqué aux organisations syndicales de l'entreprise. Il fera état du nombre d'acceptations et de refus de temps partiel et des raisons les ayant justifiés.

L'article R. 2123-1 du code du travail prévoit que le bilan "porte notamment sur :

1. Le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués ;
2. Le nombre d'heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel."

Par ailleurs, ce même article prévoit que "Lors de la réunion où est présenté ce bilan du travail à temps partiel réalisé, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de travailler à temps complet."

En outre, conformément à l'art. L. 3123-16 du code du travail, l'employeur doit informer chaque année le CSE des demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail à temps partiel (qui est de 22 heures d'après le présent accord).

Enfin, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une information trimestrielle au CSE doit retracer, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant notamment apparaître le nombre de salariés à temps partiel (art. L. 2312-69 et R. 2312-21 du code du travail).

Ce bilan sera également présenté à la commission formation-emploi du CSE. À cette occasion, des précisions seront apportées sur l'évolution du temps partiel.

Un bilan détaillé du temps partiel inclus dans le rapport annuel sur l'emploi dans la branche sera présenté à la commission paritaire nationale sur l'emploi.

## **Horaires particuliers**

### **Article 6.7 | *Décompte des heures par cycles de travail***

La durée moyenne hebdomadaire du travail peut être calculée sur un cycle de 8 semaines consécutives (art. L. 3121-46 du code du travail).

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale pouvant être accomplie au cours d'une même semaine telle que définie aux articles L. 3121-20 à L. 3121-22 du code du travail, il peut être effectué, au cours de l'une ou l'autre semaine des heures de travail en nombre inégal. La durée hebdomadaire de travail des intéressés est considérée comme étant le résultat de la division par 8 du nombre d'heures accomplies pendant la même période.

En cas de recours au cycle de travail, le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 90 heures.

### **Article 6.8 | *Travail posté***

La mise en place du travail posté fera l'objet d'une consultation préalable du CSE devant lequel seront présentées les raisons techniques et économiques la justifiant.

Lorsque, dans une entreprise, il existe du personnel en équipe ayant un horaire quotidien ininterrompu de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un temps payé qui ne pourra pas être inférieur à 30 minutes pour casse-croûte.

Lorsque l'horaire ininterrompu est supérieur à 6 heures et inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un temps payé qui ne sera pas inférieur à 20 minutes.

Ce temps payé pour casse-croûte se situera à l'intérieur de l'horaire de travail et sera fixé selon les nécessités du service.

### **Article 6.9 | *Travail posté continu***

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et sans qu'il y ait remise en cause du repos hebdomadaire de chaque salarié, le travail posté continu s'entend du travail en équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24, sans interruption sur la totalité de la semaine.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne devra pas être supérieure en moyenne sur une année à 35 heures de temps de travail effectif par semaine travaillée, conformément à la loi et sans perte de salaire.

### **Article 6.10 | *Équipes de suppléance***

Afin de permettre une meilleure utilisation de l'outil de travail, les entreprises pourront organiser les horaires de travail sur des durées différentes de 5 jours.

Conformément aux articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail, des horaires spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE s'il existe.

Les horaires de fin de semaine sont suivis par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en œuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée du travail du personnel d'encadrement, sauf compensation.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail de fin de semaine seront, sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, d'au moins 50 % de la rémunération de base due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés occupés selon les horaires spéciaux de fin de semaine bénéficient de l'ensemble des avantages conventionnels accordés en matière de formation professionnelle pour tous les salariés travaillant en semaine. Les entreprises s'engagent à inclure dans le plan de formation des dispositions spécifiques afin d'assurer la mise en œuvre de la formation professionnelle pour ces salariés.

Si la formation a lieu durant la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas 3 jours. Les salariés pourront alors être normalement employés dans le cadre de leur horaire habituel de travail de fin de semaine. En tout état de cause, l'horaire global de la semaine ne pourra excéder l'horaire des salariés travaillant en semaine.

En revanche, si la formation est dispensée sur une durée supérieure à 3 journées consécutives durant la semaine, le salarié bénéficiaire ne pourra en tout état de cause être employé normalement en fin de semaine. L'entreprise prendra alors une solution d'adaptation des horaires. Cette situation doit revêtir un caractère exceptionnel.

La rémunération des journées de formation se fera au taux horaire normal, sans la majoration prévue au présent article. Toutefois, la rémunération du personnel concerné ne pourra pas globalement être inférieure à celle perçue dans le cadre de son activité.

Les entreprises s'engagent à accorder aux salariés occupés selon des horaires de fin de semaine une priorité au passage en équipe de semaine lorsque des postes de semaine sont vacants. Dans cette hypothèse, une information sur les postes disponibles et compatibles avec leurs qualifications professionnelles sera effectuée auprès de chaque salarié travaillant en fin de semaine et ayant déclaré être intéressé par un tel changement. Le CSE sera informé sur les disponibilités des postes de semaine.

### **Article 6.11 | *Horaires individualisés***

La pratique des horaires individualisés dérogeant à la règle de l'horaire collectif peut être institué sur demande expresse des salariés et après accord du CSE, ou, à défaut, après autorisation de l'inspecteur du travail ayant préalablement constaté l'accord du personnel.

## Article 6.12 | *Travail de nuit*

### Article 6.12.1 | Préambule

Selon les termes de la loi (art. L. 3122-1 et suivants du code du travail), le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Conscients des nécessités technique, industrielle, commerciale ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment dans le cadre de cycles continus ou semi-continus, sans pour autant en nier la contrainte, les partenaires signataires décident, par le présent accord, et dans le souci de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours reconnu comme nécessaire à cette forme particulière d'organisation du travail.

Le caractère pénible du travail de nuit reconnu par les parties au présent accord d'une part, et le constat de l'existence du recours au travail de nuit au niveau de la profession, notamment dans le cadre des activités d'élaboration de produits, de maintenance, de production d'énergie et de fluide, d'embouteillage et de conditionnement, voire de distribution (activité commerciale) d'autre part, nécessitent que soit donné un statut protecteur au travailleur de nuit.

### Article 6.12.2 | Champ d'application

Les présentes dispositions concernent les entreprises définies par la convention collective nationale et s'appliquent sur le territoire national y compris les départements d'outre-mer aux salariés travailleurs de nuit effectuant un travail de nuit selon les conditions définies à l'article 6.12.3 ci-après.

### Article 6.12.3 | Travail de nuit

#### 1. Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

#### 2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit bénéficiaire du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus ;
- soit accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire de nuit définie ci-dessus.

#### Article 6.12.4 | Limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer principalement la continuité de l'activité économique ou le fonctionnement des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés et le process de production ;
- soit indispensable économiquement ou techniquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ;
- soit nécessaire d'assurer une continuité de l'activité en raison du caractère organisationnel de la distribution des produits (activité commerciale) ;
- soit indispensable pour des raisons de sécurité, d'assurer une surveillance et une protection continues des personnes et des installations.

Le CSE est consulté sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du travail de nuit.

Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs pour les hypothèses de mise en place ou d'extension du travail de nuit.

#### Article 6.12.5 | Contreparties

##### 1. Majorations

Les entreprises peuvent faire travailler le personnel entre 22 heures et 6 heures selon les dispositions légales en vigueur.

Les salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration du salaire horaire de base de l'intéressé de 20 % pour chaque heure effectuée entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures au choix de l'entreprise) ;

Cette majoration doit se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires et d'une indemnité de panier de nuit à une fois et demie le taux horaire du minimum garanti s'ils ont travaillé au moins 3 heures entre 22 heures et 6 heures (ou entre 21 heures et 5 heures), à l'exception des salariés bénéficiant d'une restauration de nuit à tarif réduit dans l'établissement.

Pour les salariés travaillant occasionnellement entre 22 heures et 6 heures (rappel à domicile ou prolongation inopinée de leur poste de travail), la majoration prévue ci-dessus sera au minimum de 40 %.

Les dispositions du présent article ne se cumuleront pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

Des accords d'entreprise pourront substituer par équivalence une diminution du temps de travail aux majorations prévues au présent article.

##### 2. Repos spécifique pour les travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur dont le maximum est pour 1 année civile ou une période de 12 mois égale à 1 semaine (base horaire hebdomadaire moyen) pour les salariés affectés toute l'année en équipe de nuit, et effectuant l'intégralité de la durée annuelle effective du temps de travail définie dans l'entreprise. À défaut et notamment pour les autres travailleurs de nuit, le nombre d'heures de repos acquis est déterminé sur la période de référence proportionnellement aux heures ainsi travaillées.

Le droit à repos doit faire l'objet d'une information distincte sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés à l'issue de la période de référence et doit être pris au plus tard dans l'année suivante, selon des modalités à définir en entreprise.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déjà définie en entreprise.

#### **Article 6.12.6 | Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit et durée maximale de travail**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de ce poste.

À l'exception des salariés occupés dans le cadre des articles L. 3132-16 et suivants, la durée maximale quotidienne du temps de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit (temps de travail effectif) peut être portée à 9 heures 30 pour les travailleurs de nuit bénéficiaires de l'accord exerçant l'une des activités visées ci-dessous (hors suppléance ou fin de semaine) :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut être par ailleurs dérogé à la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 du code du travail.

Sous réserve que cette possibilité soit prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné pourra être substituée au repos.

La durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures (dans le cadre de cycles notamment), au maximum sur 12 semaines, consécutives ou non, en dehors de l'hypothèse visée par l'article 6.9 de la convention collective nationale (travail posté continu).



### **Article 6.12.7 | Modalités d'affectation du salarié à un poste de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière avant son affectation à un poste de nuit.

La périodicité du suivi est fixée par le médecin du travail "en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État" (art. L. 4624-1 du code du travail), sans pouvoir excéder 3 ans (art. R. 4624-17 du code du travail)

Par ailleurs, le travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier) préalablement à son affectation sur le poste. (art. R. 4624-18 du code du travail.)

En dehors des visites périodiques, tout travailleur tel que défini à l'article 6.12.3 de la présente convention collective, peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera toutefois fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon prioritaire.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois de jour disponibles correspondants.

#### **Cas d'inaptitude d'un travailleur de nuit**

Le travailleur de nuit, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans le même établissement ou, à défaut, dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

À cet effet, l'entreprise fera bénéficier le salarié, si cela s'avérait nécessaire, d'une formation ou adaptation visant à favoriser son reclassement interne.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Les procédures de consultation des représentants du personnel seront effectuées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Protection de la femme enceinte ou ayant accouché**

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie dès qu'elle en fait la demande, ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas normalement un mois.

Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché pendant la période considérée un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 1225-9 et suivants du code du travail et L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois. En outre, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une 1 heure de repos par poste durant les heures de travail.

### **Article 6.12.8 | Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

### **Article 6.12.9 | Formation professionnelle des travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation (CPF) ou d'un congé de formation, à la validation des expériences et aux CQP.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation pro-



fessionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le CSE.

#### **Article 6.12.10 | Droit syndical**

Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives de personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés, tout en favorisant les conditions de rémunération pendant le temps d'exercice du mandat et le droit à s'absenter du poste.

#### **Article 6.13 | *Travail intermittent***

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir des emplois permanents, qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail intermittent sous réserve des dispositions ci-après.

Les emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale pouvant faire l'objet d'un contrat de travail intermittent sont précisés par accord d'entreprise.

##### **Forme et contenu du contrat**

Le contrat de travail intermittent doit être écrit (art. L. 3123-33 et suivants du code du travail).

Il doit mentionner la qualification du salarié.

Il doit déterminer une durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures ; la durée annuelle doit pouvoir se calculer par semaine complète.

Si cela est possible, il fixe les périodes de travail et les périodes d'inactivité à l'intérieur de l'année ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Les conditions dans lesquelles ces prévisions peuvent être modifiées en cours d'exécution du contrat sont également indiquées.

Si la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions.

Toute proposition de l'employeur doit être assortie dans ce cas d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Le salarié dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de 3 refus par an sans qu'il puisse former plus de 2 refus consécutivement.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

Sauf accord particulier, le contrat doit fixer les éléments de la rémunération, celle-ci devant être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale si possible au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées au plus tard avec le versement du dernier 12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle si elles ne sont pas réglées au mois où le travail est effectué.

### **Droits des salariés**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas des primes et indemnités et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes travaillées et non travaillées sont prises en compte en totalité.

### **Article 6.14 | *Travail du dimanche et des jours fériés***

Dans les conditions fixées par la loi, à l'exclusion toutefois des conditions d'ancienneté, le maintien de la rémunération des jours fériés est assuré au personnel.

Cette disposition a pour but d'éviter une perte de salaire lorsque le jour férié tombe un jour qui aurait dû normalement être travaillé. Les accords d'entreprise régleront les problèmes particuliers des fêtes locales.

Sous réserve du respect des dispositions légales en la matière, dans le cas de travail effectif occasionnel un dimanche ou un jour férié légal, les heures travaillées seront majorées de 100 % du salaire réel hors primes.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne se cumulent pas avec des modalités de même nature au moins équivalentes fixées expressément dans un contrat de travail.

### **Article 6.15 | *Contraintes diverses et compensations***

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les entreprises s'efforceront de réduire les travaux pénibles, dangereux et insalubres, astreintes ou permanences.

Ces travaux donneront lieu à compensation, notamment à réduction des temps de travail, dont les modalités d'application feront l'objet d'un accord d'entreprise.

Dans l'hypothèse de modulation-répartition des horaires sur une période égale à l'année, il sera fait application des règles de lissage prévues à l'article L. 3121-44 du code du travail.

### **Article 6.16 | *Dispositions diverses (temps de travail effectif, temps de pause, congés payés/lissage)***

#### **Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle**

Au sens des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ne sont notamment pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes suivantes (sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive) :

- le temps de pause, de douche, d'habillage, de casse-croûte, de repas pris sur place ;
- le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à des occupations personnelles, sauf le temps – y compris le temps de trajet – pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

#### **Temps de pause**

La définition du temps de pause tient compte des dispositions conventionnelles. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié fixe le moment de celle-ci au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance le temps de pause pendant lequel ils n'exercent plus leur travail.

Les temps de pause non pris au poste de travail, qu'ils soient payés ou non, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable fixée par accord d'entreprise.

Toutefois, dans la négociation d'entreprise, la situation avant accord et après accord sera exposée selon un mode de décompte identique afin de permettre aux partenaires sociaux d'apprécier le changement opéré.

### **Congés payés. Lissage**

Dès lors que le mode de décompte des congés se fait, dans le cadre de l'annualisation ou de la modulation, par une neutralisation d'un nombre de semaines correspondant aux congés légaux, ces dernières sont réputées être prises en compte sur une base lissée, sauf accord d'entreprise qui pourra prévoir d'autres modalités telles que décompte en jours ouvrés...

### **Article 6.17 | *Compte épargne-temps (CET)***

Les branches professionnelles représentatives des secteurs ont fixé un cadre pour permettre aux entreprises d'instituer plus facilement, en application des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, un compte d'épargne-temps. Les entreprises qui souhaitent instaurer un compte d'épargne-temps inscriront les modalités dans le cadre conventionnel suivant, qu'elles devront adapter ou améliorer par accord d'entreprise ou d'établissement.

#### **Objet du CET et mise en œuvre**

##### ***Objet du CET***

Le CET permet à chaque salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes affectées au CET.

Les dispositions du présent article complètent celles fixées aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Le CET peut être mis en place par l'employeur au profit de ses salariés, après consultation du CSE, s'il existe.

Un compte peut être ouvert pour tout salarié inscrit à l'effectif.

##### ***Tenue du compte***

Le compte est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur à l'entreprise auquel l'employeur aura préalablement confié la gestion, après consultation du CSE, s'il existe.

#### **Alimentation du compte d'épargne-temps (CET)**

##### ***Alimentation à l'initiative du salarié***

Le salarié peut décider d'alimenter son compte par :

- les congés payés annuels légaux excédant 24 jours ouvrables, les congés de fractionnement et les congés payés supplémentaires, dont les congés conventionnels dont il bénéficie ;
- la rémunération des heures supplémentaires ou les jours de repos compensateur équivalent attribués en remplacement de leur paiement, ou effectuées dans ou hors les contingents conventionnels ;
- les heures ou jours de repos obtenus dans le cadre des conventions de forfait ;
- l'intéressement collectif (art. L. 3311 et suivants du code du travail) ;

- à l'issue de leur période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation et/ou versées sur un plan d'épargne salariale.

Il est rappelé que l'administration exclut que les contreparties en repos au travail de nuit puissent être stockées sur le CET car ces repos sont prévus pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié, tout comme les repos quotidien et hebdomadaire (circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008).

Le salarié précise le contenu et le quantum de l'alimentation, sans atteinte au montant de la rémunération qui doit être versé, après travail effectué.

L'alimentation doit respecter les délais d'affectation précisés dans l'entreprise.

Les droits acquis sont couverts par l'AGS, en tant que de besoin, ou contre le risque d'insolvabilité, selon les conditions fixées par l'article L. 3253-8 du code du travail et les articles D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Le bénéficiaire reçoit une information annuelle sur l'état de son compte.

### ***Alimentation à l'initiative de l'employeur***

L'employeur peut décider d'alimenter le compte de chaque salarié, après consultation du CSE, s'il existe :

- les jours de congés excédant le congé principal et non pris en raison d'une incapacité de travail du salarié liée à une maladie, ou accident, d'origine professionnelle ou non, après information préalable et sauf opposition de la part de l'intéressé ;
- les éventuels abondements décidés annuellement par l'employeur.

### **Valorisation des éléments épargnés**

Lorsque le compte est exprimé en temps, il le sera soit en heures, soit en jours, selon le support contractuel liant employeur et salarié.

Le compte exprimé en argent l'est à la date de déblocage total ou partiel des éléments épargnés.

### **Transfert des droits**

Le salarié peut demander le transfert de ses droits selon les modalités et supports visés à l'article L. 3152-2 du code du travail.

### **Utilisation du compte d'épargne-temps**

Le compte épargne-temps peut être utilisé notamment pour les congés sans solde suivants, sans préjudice des droits prévus à l'article L. 3152-4 du code du travail :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de fin de carrière ;
- congé sans solde à titre de convenance personnelle ;
- passage à temps partiel ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de proche aidant ;
- congé de présence parentale ;
- congé pour enfant malade ;
- congé de solidarité internationale

Par ailleurs, les modalités de prise des congés sabbatique, création d'entreprise, parental sont celles définies par la loi, y compris pour les conditions d'ancienneté. Toutefois, la rémunération au titre du compte d'épargne-temps obéit aux règles conventionnelles d'ancienneté définies à ce titre.

Les autres congés devront être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé.

La direction de la société se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés pour convenance personnelle devront avoir une durée minimale de 6 mois.

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de fin de carrière dans la limite de 1 an et le prendre accolé à leur départ à la retraite ou en préretraite. L'information devra être faite au service du personnel 6 mois avant la date prévue pour le départ.

Sauf congé de fin de carrière, le salarié en congé sera remplacé temps pour temps.

### **Indemnisation du congé**

Pendant son congé, les droits acquis par le salarié et convertis en unités monétaires peuvent être versés au choix du salarié, soit :

- en mensualités fixes calculées sur la base du dernier salaire mensuel de référence du salarié avant son départ en congé, jusqu'à l'épuisement ;
- en mensualités fixes lissées pendant toute la durée du congé calculées sur la base du total des droits acquis divisé par la durée du congé (en nombre de mois ou de jours).

### **Non-utilisation du compte**

Après une période de 2 ans suivant l'ouverture du compte d'épargne-temps, le salarié, s'il n'a pas utilisé ses droits dans les conditions prévues ci-dessus, peut renoncer au compte épargne-temps et demander la liquidation de son compte.

En pareil cas, le salarié percevra une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation.

Les renonciations à l'utilisation du compte d'épargne-temps ne pourront être notifiées qu'une fois par an, à savoir au plus tard au 31 décembre de chaque année.

### **Conséquences sur le contrat de travail**

Le temps d'absence rémunéré est assimilé à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. À l'issue du congé, le salarié, dont le contrat n'est pas rompu, est réintégré dans son emploi, sauf préretraite ou retraite, après avoir, le cas échéant, bénéficié d'une formation d'adaptation.

### **Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation totale du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte, déduction faite des cotisations sociales dues par le salarié.

Mais, en cas de rupture du contrat de travail, la valeur du compte peut être transférée de l'ancien employeur au nouveau, sous réserve que celui-ci ait également mis en place un CET. Le transfert nécessite un accord tripartite. La gestion dépendra, par suite, des règles nouvellement applicables auprès du nouvel employeur.

Le salarié peut aussi choisir une consignation de ses droits CET auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans les conditions prévues aux articles D. 3154-5 et suivants du code du travail. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la révision du chapitre X « Inventions »  
de la convention collective

NOR : ASET2450680M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAF CGT ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Article 10 | Règles communes**

Ne sont visées dans le présent chapitre que les inventions brevetables vis-à-vis des salariés. Lorsque le salarié est l'auteur d'une invention, cette situation est régie par les articles L. 611-7 et suivants, R. 611-1 et suivants du code de la propriété industrielle, auxquels il est fait référence explicitement pour leur application.

Le salarié qui a la conviction d'être l'auteur d'une invention en informe immédiatement l'employeur par tout moyen, y compris lettre recommandée avec accusé de réception. Il s'interdit toute autre divulgation de cette invention au sein de l'entreprise et/ou vis-à-vis des tiers.

**Article 10.1 | Les inventions de mission**

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études

et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur (l'entreprise). Dès qu'il a connaissance par le salarié que ce dernier estime être l'auteur d'une invention, l'employeur informe le salarié auteur d'une telle invention de sa décision d'effectuer le dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle au nom de l'entreprise employeur et également lors de la délivrance, lorsqu'elle intervient, de ce titre à l'entreprise.

Tout salarié auteur d'une invention de mission dévolue à l'employeur perçoit une rémunération supplémentaire. Employeurs et salariés doivent s'engager, par contrat de travail ou avenant, à fixer cette rémunération soit au moment de la signature du contrat, soit au moment de l'information par le salarié auprès de l'employeur.

En l'absence de règle contractuelle, cette rémunération de mission ne peut être inférieure à 300,00 euros. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette rémunération, toutes les sommes ayant le même objet sont prises en compte. Le(s) versement(s) intervient (nent) à partir du moment de la délivrance du titre par l'INPI.

L'employeur fixera également par contrat avec le salarié les modalités d'un éventuel complément de rémunération supplémentaire au profit du salarié auteur reconnu d'une invention de mission, notamment lorsque l'invention présente un intérêt exceptionnel pour l'entreprise.

Pour déterminer le montant de la rémunération contractuelle forfaitaire ou à fixer, il est tenu compte, pour identifier l'intérêt pour l'entreprise :

- des apports initiaux en moyens de toute sorte effectués par l'employeur à l'invention ;
- de la contribution personnelle originale de l'inventeur dans l'apport à l'invention ;
- de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise dans son environnement concurrentiel et commercial et dans son développement.

#### **Article 10.2 | Les inventions attribuables à l'entreprise**

Lorsqu'une invention est faite par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, il est possible pour l'employeur de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié.

En ce cas, les intéressés, à défaut de disposition contractuelle sur le sujet, négocient librement le paiement d'un juste prix dans l'esprit et les modalités définies au 10.1.

#### **Article 10.3 | Autres inventions, ni de mission, ni attribuables**

Pour les autres inventions ainsi identifiées comme n'étant ni de mission, ni attribuables, il est possible pour l'employeur d'acquérir la propriété ou la jouissance de ces inventions, conformément au droit commun par accord avec le salarié et moyennant le paiement d'un prix qui est librement négocié entre les parties.

#### **Article 10.4 | Procédure de déclaration d'invention**

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen donnant date certaine, la date de première présentation faisant foi.

Cette déclaration se fait sur un imprimé de "déclaration d'invention" disponible auprès de l'institut national de la propriété industrielle et mis à la disposition des salariés.

Le salarié peut également envoyer sa déclaration à l'INPI par courrier recommandé avec avis de réception afin d'effectuer sa demande de brevet. La déclaration devra



être établie en deux exemplaires identiques, placés dans une enveloppe spéciale en vente à l'INPI. Le premier exemplaire sera conservé par l'INPI. Le second sera transmis à l'employeur par courrier recommandé avec avis de réception.

La déclaration du salarié doit préciser :

- l'objet de l'invention ainsi que les applications envisagées ;
- le classement de l'invention selon le salarié ;
- les circonstances de sa réalisation (instructions ou directives reçues, expériences ou travaux de l'entreprise utilisés, collaboration obtenues, etc.) ;

Par ailleurs, lorsque le classement permet à l'employeur de faire valoir son droit d'attribution tel que mentionné au 10.1 ou 10.2, la déclaration du salarié devra être accompagnée d'une description de l'invention qui exposera :

- le problème posé au salarié compte tenu de l'état de la technique antérieure ;
- la solution qu'il lui a apportée ;
- au moins un exemple de réalisation accompagné éventuellement de dessins.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

La démarche du salarié ne doit pas remettre en cause le droit de l'employeur de prendre l'initiative de faire un dépôt d'une demande de titre de propriété industrielle et lors de la délivrance de ce titre.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le classement de l'invention, le salarié pourra saisir la commission de conciliation ou le tribunal judiciaire.

L'employeur doit se prononcer sur le classement proposé par le salarié dans un délai de 2 mois à compter de la déclaration du salarié. À défaut, celui-ci sera réputé avoir accepté le classement proposé.

Le délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration ou en cas de demandes de renseignements complémentaires, de la date à laquelle la déclaration a été complétée par l'inventeur.

L'employeur doit faire part au salarié soit de son acceptation du classement de l'invention donné par le salarié, soit de son désaccord. Dans cette hypothèse, l'employeur devra exprimer de façon motivée le classement qu'il retient.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisées.

À défaut d'accord entre les parties une fois le délai écoulé, l'employeur est en principe forclos et l'invention, si elle n'a pas été réalisée dans les conditions prévues au 10.1, est normalement la propriété du salarié.

Les délais précités sont suspendus par l'engagement d'une action contentieuse portant sur la régularité de la déclaration ou le bien-fondé du classement de l'invention invoqué par le salarié, ou par la saisine, aux mêmes fins, de la commission de conciliation.

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salarié(s) auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés), dans la demande de brevet déposée en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de propriété.



Les autres délais de procédure figurent aux articles R. 611-5 à R. 6118 du code de la propriété industrielle. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la révision du chapitre XI « Personnel d'encadrement »  
de la convention collective

NOR : ASET2450681M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Article 11.1 | Préambule**

Dans le cadre des orientations définies par l'accord interprofessionnel du 25 avril 1983, les parties signataires manifestent leur volonté de valoriser les fonctions du personnel d'encadrement – indispensables à la bonne marche des entreprises – dont l'efficacité est notamment liée au soutien par la hiérarchie des décisions qu'il prend dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués pour les exercer.

Elles ont, en conséquence, adopté les dispositions qui suivent.

**Article 11.2 | Objet du chapitre**

Le présent chapitre a pour objet de définir :

1. Les orientations sur les conditions d'exercice des fonctions assurées par le personnel d'encadrement et, notamment, sur ses responsabilités particulières de comman-

dement et d'animation en privilégiant l'information, la concertation et la formation en vue d'améliorer les rapports sociaux et l'efficacité économique des entreprises.

2. Des conditions particulières attachées au statut d'encadrement.

### **Article 11.3 | Définition du personnel d'encadrement**

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens figurant dans le chapitre V classification qui répondent au moins à deux des critères suivants :

1. Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ; cette formation est attestée par un diplôme ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire.
2. Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise.
3. Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs qui leur sont délégués.

### **Article 11.4 | Responsabilités particulières**

Le personnel d'encadrement participera d'autant plus étroitement à la politique économique générale de l'entreprise et adhèrera à ses objectifs, qu'il sera associé aux choix des orientations stratégiques et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

Quelle que soit sa position hiérarchique, les fonctions de commandement et d'animation sont déterminantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise, le maintien et le développement de la qualité des rapports sociaux, le développement de la prévention des accidents du travail.

Vis-à-vis du personnel, il exerce ce rôle :

- en développant l'esprit d'équipe et d'initiative en favorisant l'expression des salariés et les conditions d'une réelle participation à la vie de l'entreprise, notamment par des informations appropriées ;
- en menant une action de sensibilisation à la qualité ;
- en favorisant et en participant à la formation et au perfectionnement de ce personnel ;
- en menant une action de sensibilisation permanente aux questions de sécurité et d'hygiène en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

Les entreprises devront fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation et de la prévention des accidents.

### **Article 11.5 | Information. Concertation**

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

La nécessité de l'information sur le plan technique est renforcée par le caractère mouvant de l'économie, la rapidité de l'évolution des technologies et des contraintes des entreprises.

Les entreprises veilleront, en outre, à fournir au personnel d'encadrement une information sur la vie de l'entreprise, tant sous l'angle de ses performances que sur ses perspectives d'évolution ; il doit avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci.

Les entreprises doivent, par ailleurs, selon des méthodes qui leur sont spécifiques, avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant y compris l'évolution de leur secteur d'activité.

Les modalités de cette concertation seront définies après consultation du personnel d'encadrement et de ses représentants.

### **Article 11.6 | Formation**

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sauvegarde de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tant pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion dans l'entreprise. L'entreprise mettra en œuvre des programmes de formation et de perfectionnement adaptés à leurs objectifs ainsi que dans le domaine des relations humaines, de l'économie de la gestion de l'entreprise et de la législation sociale.

### **Article 11.7 | Contrat de travail**

Les relations contractuelles doivent être fondées sur une confiance mutuelle, ce qui implique, tant avant la signature du contrat qu'au moment de sa signature, que la nature et l'étendue des relations réciproques soient clairement connues.

#### **A. Information préalable à l'embauche**

Pour permettre la signature du contrat de travail en toute connaissance de cause, des informations précises doivent être communiquées lors des entretiens préalables à la signature du contrat sur le poste à pourvoir, les conditions dans lesquelles la fonction s'exercera, les modalités de formation complémentaire éventuelle, la politique de l'entreprise en matière d'évolution de carrière, les régimes de retraite et de prévoyance applicables. Des informations seront également fournies sur les conditions des mutations géographiques lorsque le poste comporte une clause de mobilité.

#### **B. Engagement**

La lettre d'engagement doit comporter, outre les précisions déjà prévues au chapitre III de la présente convention :

- la durée et les conditions de déroulement de l'essai convenu en application des dispositions spécifiques applicables à la catégorie dont il relève ;

- la délégation de pouvoir précisant les domaines sur lesquels elle porte, le bénéficiaire disposant des moyens pour assurer effectivement ce pouvoir.

### **C. Horaires de travail**

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités personnelles.

Les modalités d'organisation des temps du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir, si besoin est, des formes appropriées de compensation.

### **D. Mobilité. Mutations géographiques**

La mobilité peut être un moyen de développement de carrière. Lorsqu'elle est requise, une mention particulière doit figurer dans le contrat de travail. Les conditions de sa mise en œuvre se feront conformément aux dispositions de l'article 8.5 de la présente convention collective.

À l'occasion des mutations dans de nouvelles fonctions, l'entreprise mettra en œuvre les actions de formation qui seraient nécessaires à l'évolution de carrière des intéressés.

### **E. Voyages et déplacements**

Le mode de transport est déterminé au sein de chaque entreprise, en fonction des avantages qu'il présente (coût, gain de temps, commodité...). Les frais de transport et de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Les frais peuvent faire l'objet d'avance qui peut être permanente en cas de déplacements fréquents.

### **Article 11.8 | *Promotion et évolution de carrière***

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. À cet effet, les entreprises s'efforceront de développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point sur :

- les résultats et difficultés du poste ;
- les desiderata en formation à court, moyen et long terme en fonction de l'évolution personnelle ;
- la possibilité de réajuster le statut et la rémunération.

Un tel entretien, qui pourra être étayé par un support écrit, devra nécessairement avoir lieu au plus tard au terme d'une période de 1 an, avec les salariés à qui l'entreprise a confié, en vue de tester leur aptitude, un emploi de catégorie supérieure.

En cas de promotion d'un membre de l'encadrement à une situation hiérarchique supérieure, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement, il lui est adressé une lettre de confirmation de ses nouvelles conditions d'emploi (dénomination de la nouvelle fonction, position, salaire...).

Il est rappelé qu'en application de l'article 3.1, afin de susciter éventuellement des candidatures dans l'entreprise, les employeurs feront connaître au personnel chaque fois que possible les postes à pourvoir.

Si la candidature du personnel postulant un nouvel emploi n'est pas retenue, les causes du refus ainsi que, le cas échéant, les conclusions des tests psychologiques, seront commentées à la demande du salarié, soit par l'entreprise soit par l'organisme ayant pratiqué les tests.

## Article 11.9 | *Clauses de non-concurrence*

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que des situations qui le justifient au sens des intérêts légitimes des entreprises. Cette interdiction est fixée par contrat et devra respecter les trois conditions suivantes :

- la durée de l'interdiction de concurrence ne pourra en aucun cas excéder 2 ans ;
- la zone territoriale sera limitée avec précision par référence à la zone géographique dans laquelle s'exerçait l'activité de l'intéressé ;
- la nature des activités soumises à cette interdiction sera définie de façon précise, par référence aux fonctions et responsabilités effectivement exercées par le salarié, d'une part, et aux activités déterminées par des codes APE dans l'entreprise.

L'exécution de l'interdiction contractuelle de concurrence donnera lieu à contrepartie, déterminée par contrat.

En l'absence de disposition de contrepartie dans le contrat, l'obligation de non-concurrence sera compensée, durant la période effective d'interdiction, par le versement au personnel d'encadrement d'une indemnité spéciale correspondant :

■ En cas de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, à 30 % de la moyenne mensuelle des salaires perçus durant les 12 mois précédant le départ de l'entreprise.

L'indemnité ainsi calculée sera versée à la fin de chaque trimestre. Elle ne sera pas due en cas de violation par l'intéressé de l'interdiction de concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

L'employeur pourra délier le salarié de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée, sous condition de prévenir par lettre recommandée l'intéressé dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Sauf disposition contraire du contrat individuel, la clause ne pourra jouer en cas de rupture du contrat de travail intervenue pendant la période d'essai selon l'initiative de cette rupture, ces indemnités sont liquidées dans les mêmes conditions que celles prévues précédemment en cas de licenciement ou de démission.

La contrepartie ne sera pas due en cas de cessation d'activité du salarié, notamment en cas de départ en retraite, préretraite ou de décès.

## Article 11.10 | *Indemnité de licenciement des cadres*

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable : indemnité conventionnelle ou indemnité légale de licenciement.

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond...). Il n'est pas possible de croiser les règles.

À titre indicatif, les tableaux comparatifs ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité le plus favorable selon les situations.

### **a) Indemnité conventionnelle de licenciement**

En cas de licenciement d'un cadre de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 8 mois de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/4 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mois par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité conventionnelle de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 12/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 45 ans et au plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majorée de 10 %.

En ce qui concerne le salarié âgé de plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue sera majoré de 25 %.

En cas de licenciement d'un cadre de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre indemnité de licenciement.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

#### **b) Indemnité légale de licenciement**

La loi accorde aux salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur une indemnité de licenciement de 1/4 de mois par année entière d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans et d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, et R. 1234-9 et suivants du code du travail.

#### **c) Tableau comparatif indicatif**

Ancienneté	Loi	Convention collective
De 1 à 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/4 de mois par année d'ancienneté	3/10 de mois par année entière d'ancienneté

Ancienneté	Loi	Convention collective
De 11 à 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	4/10 par année entière d'ancienneté
Au-delà de 20 ans	1/3 de mois par année d'ancienneté	5/10 par année entière d'ancienneté
	Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/4 \times 10) + (1/3 \times 20) = 9,16$ mois	Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/4 \times 5) + (3/10 \times 5) + (4/10 \times 10) + (5/10 \times 10) = 11,75$ mois

### Article 11.11 | *Régime de retraite complémentaire*

Outre le régime de retraite complémentaire institué dans le cadre de l'Arrco (tranche A), le personnel d'encadrement bénéficie du régime de retraite prévu par la convention collective nationale du 14 mars 1947 Agirc (tranche B), dans les conditions qu'elle vise depuis sa renégociation.

### Article 11.12 | *Droit syndical*

En raison des exigences des fonctions du personnel d'encadrement, il est indispensable de rechercher les moyens nécessaires pour qu'il puisse réellement exercer de pair ses responsabilités professionnelles et syndicales, notamment par un éventuel aménagement du poste et/ou de la charge de travail. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la révision du chapitre XII « Régime complémentaire de retraite »  
de la convention collective

NOR : ASET2450682M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BRF ;**

**ABF ;**

**SNBI ;**

**MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAF CGT ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions alors inscrites et étendues (30 mai 2012) conservent un intérêt évident pour les droits à retraite des collaborateurs pour lesquels fut anticipée la hausse de taux de cotisation et pour des liquidations à venir.

Il conserve donc une utilité historique et fixe aussi des règles pour la répartition des cotisations.

L'intérêt est alors démontré de le conserver en l'état sans en modifier le contenu d'aucune façon.

Proposition adoptée en commission technique du 2 novembre 2022.

Le chapitre XII est maintenu en l'état.

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : **1513** | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**Avenant du 10 janvier 2024**

relatif à la création du chapitre XV « Les conditions propres à concrétiser  
le droit au travail des personnes handicapées »  
de la convention collective

NOR : ASET2450683M

IDCC : 1513

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BRF ;  
ABF ;  
SNBI ;  
MEMN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;  
CFTC CSFV ;  
FNAF CGT ;  
FGA CFTD ;  
CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**« Chapitre XV Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des  
personnes handicapées**

L'article L. 2261-22 du code du travail crée une obligation de négociation au niveau des branches professionnelles afin de favoriser l'obligation d'emploi précisée par les articles L. 5212-1 à 17 du code du travail, auxquels il est fait renvoi expressément pour leur application.

L'article L. 2261-22 du code du travail précise effectivement qu'une CCN de branche, pour être étendue, doit inclure des clauses sur "les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées".

Par ailleurs, le sujet des "mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés" fait partie des thèmes de négociation pério-

dique obligatoire au niveau de la branche. Ce thème peut être abordé seulement tous les 4 ans si un accord sur les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires au niveau de la branche le prévoient (art. L. 2241-1 et L. 2241-5 du code du travail). En l'absence d'accord collectif sur le calendrier des négociations, il doit être abordé tous les 3 ans (art. L. 2241-13 du code du travail).

La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne désormais tous les employeurs. Toutefois, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, précisée aux articles L. 5212-2 à L. 5212-17 du code du travail, s'applique à tout employeur occupant au moins 20 salariés (calcul selon l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale).

Du fait de la sensibilisation et de la mobilisation générale, tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont soumis à une obligation déclarative (art. L. 5212-1 du code du travail) d'identification des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et ce, afin de favoriser toute offre d'emploi adaptée, même dans les TPE, et en l'absence d'autre obligation.

Tout employeur assujéti à l'obligation d'emploi occupant au moins 20 salariés, doit employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés) dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total des salariés. Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise. Ce taux de 6 % est susceptible d'être actualisé. Si tel était le cas, la variation de taux s'appliquerait à la date prévue par le texte réglementaire.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi font l'objet de définitions détaillées par l'article L. 5212-13 du code du travail auquel il est fait renvoi.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa déclaration d'existence dispose d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi.

L'employeur déclare sa situation au regard de l'obligation d'emploi au moyen de la déclaration prévue à l'article L. 133.5.3 du code de la sécurité sociale (informations reconnues confidentielles).

1. L'employeur s'acquitte de son obligation d'emploi en employant des bénéficiaires au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, par contrat ou selon les modalités prévues à l'article L. 5212-7 du code du travail (stages, mises en situation en milieu professionnel, etc.).
2. Selon l'article L. 5212-9 du code du travail, tout employeur peut aussi s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La modulation de cette contribution et son calcul sont précisés aux articles L. 5212-9 et suivants du code du travail.
3. Cette contribution peut faire l'objet de déductions (art. L. 5212-10.1 du code du travail) du fait de dépenses de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service en rapport avec cette obligation d'emploi.
4. L'employeur peut aussi s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois (art. L. 5212-8 du code du travail).

Le programme pluriannuel peut être prévu par un accord d'entreprise ou de groupe agréé, mais aussi par un accord de branche agréé (art. L. 5212-8 du code du travail).

Par ailleurs, s'agissant des entreprises assujetties à la négociation obligatoire, " les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des tra-

vaillards handicapés” doivent être abordées dans le cadre de la négociation périodique sur l’égalité professionnelle H/F et la QVT à défaut de détermination négociée du contenu de cette négociation (art. L. 2242-13 et L. 2242-17 du code du travail).

5. Le bilan de la branche traitera spécifiquement des engagements et réalisations effectués à propos du droit au travail des personnes handicapées. »

*Fait à Paris, le 10 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES  
CHAUSSANTS**

**Accord du 21 juin 2024**  
relatif à la protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450690M

IDCC : 1580

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFC ;**

**FFPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**CMTE CFTC ;**

**FO PHAR CH;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC : 1580) se sont réunis afin de donner la faculté aux entreprises de ladite branche de rattacher certains salariés non cadres au régime des garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC. Le critère ici retenu, au sens du décret précité, pour déterminer la catégorie objective est celui de l'appartenance à un niveau de la classification professionnelle de la branche. Ce choix a été fait en fonction de la définition du niveau de l'emploi dans la classification.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les entreprises concernées sont celles qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

## **Article 2 | Protection sociale complémentaire**

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne les salariés non cadres dont l'emploi est classé au niveau 6, en application de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (annexes I et II), sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

## **Article 3 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025 sous réserve de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Dépôt et extension. Demande d'agrément à la commission paritaire rattachée à l'APEC**

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issue d'un délai de 15 jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

L'accord sera également adressé à la commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

*Fait à Paris, le 21 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord de méthode du 19 avril 2024**  
relatif à la négociation sur la révision de la convention collective

NOR : ASET2450687M

IDCC : 1760

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**JAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires sont convenues au cours de l'année 2022 de renforcer l'attractivité de la convention collective des Jardineries et graineteries datant de 1994, en la révisant dans un premier temps à « droit constant », puis de reprendre les travaux de fond qui avaient été entamés les dernières années mais n'avaient pas abouti.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment à cet effet l'ambition partagée d'amélioration de la qualité et des conditions de vie au travail comme levier d'attractivité et de fidélisation.

Afin de garantir l'efficacité d'un dialogue social constructif et pérenne, les parties au présent accord attachent une particulière importance à inscrire leur méthode de travail dans ledit accord, permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties, conformément aux dispositions des articles L. 2222-3 et suivants du code du travail.

**Article 1<sup>er</sup> | Thèmes de négociation**

Les parties signataires au présent accord s'engagent à revoir la convention collective des Jardineries et graineteries.

Les parties signataires ont pour objectifs de reprendre les différents articles de la convention collective, dans sa version publiée sur Légifrance avec les réserves du ministère du travail, afin

d'intégrer ces dernières pour davantage d'intelligibilité et de renégocier des sujets définis paritairement afin de rendre la convention collective plus attractive.

## **Article 2 | Méthode de négociation**

### **Article 2.1 | Accompagnement des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux font le choix de se faire accompagner par un cabinet conseil spécialisé pour la négociation de leur convention collective. Celui-ci a notamment pour missions de cadrer le projet de révision de la convention collective, et de leur permettre d'atteindre l'objectif fixé.

Ce cabinet est choisi sur proposition de l'organisation patronale, en fonction notamment de son expérience sur le sujet en accompagnement de branche ; son financement étant assuré par la fédération des jardineries et animaleries.

### **Article 2.2 | Une négociation en groupes de travail**

Les parties signataires du présent accord décident que le projet de révision de la convention collective se fera grâce à un travail continu, sous forme de groupes de travail techniques, missionnés par la CPPNI.

À cet effet, chaque organisation désignera deux représentants en charge du projet, et leur donnera mandat et orientations à cet effet. Un suppléant sera également désigné dans la mesure du possible pour remplacer l'un des deux titulaires en cas d'absence ou en raison de la spécificité et de la technicité du sujet abordé.

Ces personnes sont choisies en fonction de leur disponibilité prévisible pour toute la durée du projet, ainsi que des compétences particulières dont elles disposent en raison de leur expérience. Elles ont à ce titre toute légitimité pour prendre des décisions lors des groupes de travail.

Les personnes désignées s'engagent à suivre le projet sur toute sa durée et à réaliser tous les travaux qui leur seront confiés par le groupe de travail dans le respect des règles qui ont été décidées. Elles s'engagent à demander un mandat à leurs représentants afin d'être en capacité de négocier en séance sur les thématiques abordées.

### **Article 2.3 | La prise de décisions**

Chaque réunion du groupe de travail conduit à statuer sur des thématiques structurantes de l'architecture de la convention collective et à valider les orientations de l'étape suivante.

Le principe de travail adopté est celui d'une co-construction et d'une légitimité des décisions prises en groupe de travail.

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation (CPPNI) dans laquelle s'inscrit le groupe de travail auquel elle délègue la capacité à statuer, est tenue informée de l'état d'avancement des travaux en début de réunion.

Les points d'étapes du projet seront validés en CPPNI après présentation par le GT de la position commune. Bien que la convention collective soit présentée à signature dans son ensemble, la CPPNI validera et entérinera les travaux du groupe de travail au fur à mesure, afin de consolider le texte tout au long du projet.

## **Article 3 | Périodicité des groupes de travail**

Il est prévu que le groupe de travail ainsi constitué se réunisse une fois tous les 2 mois, à l'exception des périodes de congés d'été et d'hiver.

Chaque groupe de travail repose sur une thématique et des objectifs bien précis.



#### **Article 4 | Moyens de négociation**

Conscients de la charge de travail que représente la révision de la convention collective, les parties signataires au présent accord s'engagent à allouer sur la durée du projet des moyens additionnels nécessaires au déroulement des séances de travail, de la façon suivante :

- les horaires de travail la veille et le lendemain des réunions seront aménagés pour les représentants présents au groupe de travail, dans le respect des temps de repos ;
- une demi-journée de préparation des réunions sera accordée et rémunérée comme du temps de travail ; tout comme le temps de participation au groupe de travail et le temps de transport, qui pour rappel ne s'imputent donc pas sur le crédit d'heures de délégation ;
- un planning prévisionnel de toutes les dates des groupes de travail sera communiqué aux partenaires sociaux à l'issue de la signature de l'accord de méthode et actualisé à tout changement ;
- les éventuels documents relatifs à la préparation des groupes de travail seront envoyés aux membres des groupes de travail au plus tard 8 jours avant la réunion du groupe de travail ;
- concernant la prise en charge des frais engagés pour ces groupes de travail et afin de favoriser le dialogue social, il est prévu leur remboursement par la fédération, sur justificatifs, en fonction du barème suivant :
  - forfait hôtel et petit déjeuner inclus : 150 € ;
  - repas de midi : 30 €/repas du soir : 30 € ;
  - pour les déplacements, application du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe – remboursement des frais d'avion pour tout trajet représentant plus de 4 heures de train et lorsque l'usage est considéré comme impératif ;
  - prise en charge au réel des frais de transport. Le temps de trajet récupéré correspond au temps de trajet domicile – lieu de la réunion diminué du temps de transport habituel domicile – lieu de travail. Le calcul du temps de transport sera fait par la fédération sur la base des applications de transport.

#### **Article 5 | Durée et validité de l'accord de méthode**

Le présent accord est un accord à durée déterminée à objet défini. Par conséquent, le présent accord prendra nécessairement fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu se sera réalisé, à savoir la signature d'une convention collective révisée.

La validité du présent accord est subordonnée à la signature du présent accord dans les conditions de l'article L. 2232-12 du code du travail.

#### **Article 6 | Révision de l'accord de méthode**

Toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un accord entre les parties signataires et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

#### **Article 7 | Publicité et dépôt de l'accord de méthode**

Un exemplaire de l'accord sera mis à la disposition des parties prenantes.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la fédération des jardineries et animaleries de France.

*Fait à Paris, le 19 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 18 juin 2024**  
relatif à la santé et à la sécurité au travail

NOR : ASET2450637M

IDCC : 1938

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FIA ;**

**CNADEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à la santé et à la sécurité dans les industries de la transformation des volailles du 23 mai 2007, des partenariats avec la CNAMTS et les CARSAT, pour l'élaboration de chartes, guides de bonnes pratiques, recommandations, et la convention nationale d'objectifs.

Les statistiques de la CNAMTS montrent une diminution des AT/MP au fil des années dans les entreprises de la branche. Néanmoins, les chiffres demeurent élevés et les efforts doivent être poursuivis.

Par ailleurs, la loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets d'application ont fixé trois axes principaux :

- la prévention des risques professionnels (cf. annexe 1 : définition de l'OMS) ;
- le suivi des travailleurs pour lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- l'amélioration du service rendu par les services de prévention et de santé au travail.

La protection de la santé et de la sécurité des salariés demeure l'un des axes primordiaux au sein de la branche.

Cette politique d'amélioration de la santé, sécurité et des conditions de travail relève de la responsabilité de l'employeur et suppose la participation de chacun, quel que soit son rôle et son niveau hiérarchique dans l'entreprise. L'employeur et ses représentants, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés sont chacun acteur de la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Ces démarches doivent également associer les services de santé au travail et les services de prévention des risques professionnels.

Ainsi, le présent accord pose des principes d'orientation pour faciliter la mise en place d'actions durables et adaptées dans chaque entreprise, en vue d'améliorer la prévention des risques professionnels, physiques ou psychosociaux.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler dans le présent accord, l'attention à porter à l'employabilité de tous les salariés et notamment ceux dont la santé est fragilisée, pour leur permettre la meilleure réintégration possible au sein de leur entreprise.

## **Article 2 | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord est applicable aux entreprises de toutes tailles, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des Industries de la Transformation des Volailles (IDCC 1938).

## **Chapitre II Les acteurs de la santé et sécurité au travail**

Les acteurs de la santé, de la sécurité et de la prévention des risques professionnels en entreprise sont multiples. Chacun, dans son champ de responsabilité, est partie prenante de la préservation et de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

## **Article 3 | Rôle de l'employeur**

L'employeur est garant de la santé et de la sécurité au travail de ses salariés. Il définit la politique générale de l'entreprise ainsi que ses objectifs et moyens afin de préserver et développer l'activité et l'efficacité économique.

En tant que responsable de la prévention des risques, il a une obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en mettant en œuvre (en application de l'article L. 4121-1 du code du travail) :

- des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail (facteurs dits de pénibilité) ;
- des actions d'information et de formation.

L'employeur met en place une organisation du travail et des moyens adaptés, et veille à l'adaptation de ces mesures, pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. À ce titre, l'employeur doit notamment organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés, notamment avec les services de santé au travail.

L'employeur, avec les services des ressources humaines et/ou les services santé, met en place et décline la politique de prévention, de santé et sécurité au travail, en lien avec les représentants du personnel.

L'employeur :

- définit la politique santé sécurité au travail (SST) et la décline avec des axes prioritaires et est garant de son déploiement ;
- définit avec son comité de pilotage, les objectifs réalistes santé sécurité du site et les suit ;
- définit et communique les rôles et missions de l'encadrement en santé-sécurité ;
- s'assure que les plans d'actions sont menés ;

- s’assure de la réalisation et de la pertinence de l’analyse des AT/MP, puis de la mise en œuvre du plan d’actions ;
- s’assure de la réalisation et du suivi de l’évaluation des risques professionnels (EvRP) par les managers ;
- définit et garantit que les rituels de communication SST sont réalisés par les responsables hiérarchiques ;
- communique la politique santé sécurité au travail (SST) de son site à tout nouvel encadrant ;
- met à disposition des équipements de travail et définit le cadre et bon usage de ces équipements de protection individuelle (EPI).

#### **Article 4 | Rôle des responsables hiérarchiques**

Les responsables hiérarchiques sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels, mise en place par l’employeur.

Ils assurent un rôle central dans la mobilisation et le suivi des salariés. Par une bonne gestion d’équipe favorisant un climat de confiance, ils permettent l’expression des salariés et la limitation des comportements et situations à risque, dans le cadre d’un dialogue constant avec les services des ressources humaines.

Les responsables hiérarchiques doivent avoir les compétences nécessaires pour assurer un encadrement de qualité et, à ce titre, l’employeur doit leur proposer des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques aux problématiques de santé, de sécurité et d’encadrement.

En cas d’enquête paritaire, à la suite d’un accident du travail grave, maladie professionnelle et maladie à caractère professionnel, les responsables hiérarchiques participent à la commission d’enquête.

Le responsable hiérarchique :

- connaît son rôle et ses missions en matière de santé et sécurité ;
- met en œuvre, dans son périmètre, le programme annuel avec le soutien du référent sécurité ;
- anime la santé-sécurité auprès de ses équipes ;
- évalue les risques professionnels de son secteur et met en place les mesures de maîtrise ;
- participe à l’analyse des AT et MP et pilote le plan d’actions ;
- respecte et fait respecter les consignes ;
- s’assure que chaque salarié affecté à un poste à risque est formé.

#### **Article 5 | Rôle des salariés**

Si l’organisation générale relève de la responsabilité de l’employeur, les salariés sont acteurs des politiques de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Ils doivent veiller à leur santé et leur sécurité et adopter une démarche générale préservant celles des autres salariés de l’entreprise et de leurs interlocuteurs externes. Les salariés sont responsables de la bonne utilisation des EPI mis à disposition et s’assureront de leur maintien en bon état.

En matière de prévention des risques psychosociaux, les salariés jouent un rôle par leur proximité avec leurs collègues en situation de risques. Ils doivent ainsi être en mesure de remonter toute situation dangereuse dont ils peuvent avoir connaissance.

#### **Article 6 | Rôle des représentants du personnel**

Les comités sociaux et économiques (CSE), la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) et les représentants du personnel sont des acteurs essentiels des démarches de santé, de prévention, de qualité de vie et d’organisation du travail.

Ils ont pour mission de contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité des salariés et des conditions de travail dans l'entreprise, et à l'alerte, comme toute personne dans l'entreprise (cf. droit d'alerte – article 9).

Ils participent aux CSE et à la CSSCT et, dans le cadre des attributions légales de ces instances (articles L. 2312-1 à L. 2312-84 du code du travail) sont informés et consultés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

## **Article 7 | Rôle des services de prévention et de santé au travail**

Le principe de prévention est placé au cœur du modèle français de santé au travail et des missions des services de prévention et de santé au travail interentreprises :

- forts de l'expertise de leurs équipes pluridisciplinaires où le médecin du travail continue à jouer un rôle clé, ces services demeurent une ressource essentielle pour les employeurs et les salariés, pour définir leurs actions de prévention ;
- l'offre de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises est construite autour de la prévention des risques professionnels, du suivi individuel de l'état de santé et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, quand une situation met en jeu le maintien dans l'emploi d'un travailleur ;
- une approche globale de la santé des travailleurs est favorisée, y compris pour les personnes en situation de handicap, dans une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique.

Le médecin du travail, tout comme l'inspecteur du travail et le préventeur de la MSA ou de la CARSAT, est invité par l'employeur aux réunions du CSE et à la CSSCT, lorsqu'elle existe, dès lors qu'est inscrit à l'ordre du jour un sujet relevant de son champ de compétences.

## **Article 8 | Rôle de l'Infirmier**

L'infirmier assiste le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail. L'infirmier peut être amené à faire passer les visites d'information et de prévention (cf. annexe 1).

## **Chapitre III L'organisation sécurité type**

### **Article 9 | Le comité social et économique, chargé de la gestion de la démarche sécurité**

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises à partir de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels et les conditions de travail auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes et les personnes les plus fragiles, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- veille à la pertinence des actions de prévention et s'assurent de la réalité de leur mise en œuvre, ainsi que de leur efficacité sur le terrain ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

- peut susciter toute initiative qu’il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l’article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l’employeur est motivé.

À cet effet, la loi leur attribue des moyens en fonction de la taille de l’entreprise.

En cas d’incapacité d’un salarié, professionnelle ou non, l’employeur doit consulter le comité social et économique (CSE) sur les postes de reclassement qu’il envisage de lui proposer (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail), sauf dispense de reclassement par le médecin du travail conformément à la réglementation en vigueur.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l’environnement (ICPE), le CSE :

- est informé de la demande d’autorisation environnementale et émet un avis sur le dossier établi à l’appui de celle-ci ;
- émet un avis sur le plan d’opération interne (POI) ;
- est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l’environnement.

Il est rappelé que, conformément à l’article L. 2315-38 du code du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT une partie de ses attributions environnementales, à l’exception du recours à un expert en risques technologiques, dans le cadre de la demande d’autorisation environnementale et de ses attributions consultatives.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque année, au moins quatre réunions du CSE sont dédiées, en tout ou partie de l’ordre du jour, aux points SSCT. L’inspecteur du travail, le médecin du travail, le préventeur de la MSA ou de la CARSAT y sont invités. L’employeur doit envoyer à ces acteurs le planning annuel de ces quatre réunions et une confirmation 15 jours avant la tenue effective de la réunion.

En charge du suivi de la santé des salariés dans le cadre professionnel, le médecin du travail doit communiquer chaque année à l’employeur son rapport, en y incluant son analyse ainsi que des conseils pratiques découlant de celle-ci. Si des éléments sont manquants dans le rapport, l’employeur en fait la demande. Il communique ensuite ce rapport au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi.

### **Droit d’alerte/droit de retrait**

Le CSE a, par ailleurs, un rôle important d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent pour les salariés, ainsi que d’un droit d’alerte en matière de santé publique et d’environnement (articles L. 4131-2 à L4132-2 du code du travail et articles L. 4133-1 à 4133-4 du code du travail).

Tout salarié a également un rôle en matière d’alerte. Il doit prévenir l’employeur de toute situation de travail qui présente, selon lui, un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou celles de ses collègues, ainsi que de toute défectuosité qu’il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d’une telle situation en exerçant son droit de retrait et/ou l’inscrire dans le registre des dangers graves et imminents (cf. annexe 1 sur le registre des dangers graves et imminents).

L’exercice du droit de retrait est conditionné à la présence de quatre conditions : la présence d’un danger grave, l’imminence du danger, un motif raisonnable et la circonstance de ne pas créer une nouvelle situation de danger (cf. annexe 1 sur la définition du droit de retrait).

L’employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux salariés concernés d’arrêter leur activité et de se mettre en sécurité, sans que ces dispositions ne créent de nouvelle situation de danger.

L'employeur ne peut pas demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. L'employeur informe le salarié qui a alerté d'une situation dangereuse, des mesures de protection et de prévention déployées en réponse à cette situation.

## **Article 10 | *Le référent sécurité, garant de la démarche, expert et conseil***

L'employeur met en place une organisation comprenant un ou plusieurs salariés, compétents et formés, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP).

À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique, à des ressources extérieures, notamment aux Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), qui disposent de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Ces intervenants doivent faire partie du Service de Santé au travail interentreprises auquel l'entreprise adhère ou ont été dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, le référent sécurité est désigné parmi le personnel de terrain. Les moyens nécessaires à cette tâche sont mis à sa disposition : temps, formation, protection, etc.

Le référent sécurité :

- coordonne et suit la mise en œuvre du programme annuel santé-sécurité du site ;
- suit les indicateurs ;
- anime ou coanime le comité de pilotage sécurité ;
- anime et coordonne les analyses AT et MP ;
- pilote le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUEP) ;
- vérifie l'avancement des actions décidées ;
- définit les consignes SST en lien avec l'EvRP ;
- suit la réalisation des rituels de communication SST ;
- garantit la réalisation du plan d'actions sur les postes à risque TMS/pénibilité prioritaires.

## **Article 11 | *La commission santé, sécurité et conditions de travail, formée et acteur dans son rôle***

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les entreprises ou établissements classés SEVESO Seuil haut ;
- en dessous de 300 salariés à la demande de l'inspection du travail.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont encouragées à mettre en place une CSSCT.



### Article 12 | *Information et formation des salariés*

Les salariés doivent bénéficier de formations santé sécurité, adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées en amont de l'accueil des salariés, puis tout au long de leur activité professionnelle.

Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et de l'atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail, ainsi que de l'amélioration des conditions de travail (cf. annexe 2 sur les formations préconisées).

La formation a notamment pour objectif de permettre aux salariés de mieux identifier les situations à risques qui, lorsqu'elles se présentent, sont perçues plus rapidement et mieux anticipées.

Les salariés concernés peuvent ainsi :

- veiller au respect des procédures et des instructions qu'ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité ;
- informer leur encadrement direct ou les élus du CSE ;
- se retirer de toute situation à risques présentant un danger grave ou imminent (art. L. 4131-1 du code du travail) ;

En cas d'incendie, les salariés chargés de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, les salariés chargés de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que les salariés chargés d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début de l'incendie doivent avoir les compétences requises et avoir suivi une formation. Le service des ressources humaines veille au renouvellement de ces formations et à la mise en œuvre effective d'au moins deux exercices d'évacuation par an.

Les entreprises encouragent également les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

### Article 13 | *Formation de représentants du personnel*

Les représentants du personnel au CSE à la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. La durée minimale de cette formation est précisée à l'article 28. Conformément à la réglementation, les élus choisissent leur organisme de formation parmi les structures habilitées.

Par ailleurs, en plus de la formation initiale de 5 jours, les représentants du personnel au CSE peuvent demander à bénéficier d'une journée de formation supplémentaire spécifique aux risques psychosociaux et au harcèlement (moral, sexuel et agissements sexistes), prise en charge par l'employeur et dispensée par l'organisme de formation choisi par l'employeur en accord avec le CSE afin d'assurer au sein de l'entreprise la même vision et la même méthodologie. L'employeur formule par écrit au moins deux propositions d'organismes de formation au CSE. La mise en œuvre de cette journée supplémentaire de formation est subordonnée à la réponse du CSE sur l'organisme de formation choisi parmi ceux proposés par l'employeur.

### Article 14 | *Formation du référent sécurité*

Le ou les salarié(s) désigné(s), par l'employeur doit (doivent) bénéficier d'une formation en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail, identique à celle des membres de la CSSCT.



## **Article 15 | Passeport de prévention**

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit la mise en place d'un passeport de prévention (Cf. Annexe 4).

## **Chapitre V Les indicateurs**

### **Article 16 | Indicateurs**

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'informations sont (liste non limitative) :

- Le nombre d'accidents de travail (y compris les accidents de mission) et de trajet ;
- le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels ;
- le taux de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt, divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille) ;
- le nombre d'incapacités permanentes et leur taux ;
- le nombre et la nature des maladies professionnelles ;
- le nombre de licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle ;
- le nombre d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
- la rotation des effectifs ;
- les soins infirmiers ;
- la cotisation accident du travail et maladies professionnelles ;
- la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs en situation de handicap (DOETH).

## **Chapitre VI Les outils : démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels**

### **Article 17 | Principes généraux**

L'employeur met en œuvre les mesures prévues par la réglementation en vigueur à l'article L. 4121-1 du code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ; c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour pouvoir prioriser les actions de prévention à mener en priorité.
- 3° Combattre les risques à la source en intégrant la prévention, le plus en amont possible, et ce dès la conception des lieux de travail, des équipements et des modes opératoires ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique pour pouvoir adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, et éviter l'utilisation de produits dangereux, alors qu'un produit moins dangereux permet le même résultat ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'environnement, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

## **Article 18 | *Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)* (cf. annexe 1)**

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil essentiel en matière de prévention. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur est tenu d'établir ce document et de le mettre à jour, tout en associant les autres acteurs de la prévention au sein de l'entreprise.

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année, dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle est appuyée par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail. Aussi, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat en la matière.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. L'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou le référent sécurité, afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de l'entreprise.

L'identification des risques est réalisée par unité de travail, en deux étapes :

- identification des dangers, c'est-à-dire tout ce qui peut causer un dommage pour la santé : équipement, substance, méthode de travail, etc. ;
- analyse des facteurs de risques, c'est-à-dire tout ce qui peut jouer un rôle dans l'exposition au danger, sans pouvoir être identifié comme un danger en soi (par exemple, le rôle du rythme de travail dans l'exposition au danger lié à l'utilisation d'un équipement donné).

L'évaluation des risques ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des travailleurs à des dangers ou à des facteurs de risques.

Ces risques font l'objet d'une évaluation qui a pour objectif de les éliminer, de les réduire ou, à défaut, d'en protéger les salariés. L'employeur veille à ce qu'une mise à jour de l'évaluation des différents risques soit réalisée au moins une fois par an, notamment dans le programme annuel de prévention, au moment d'aménagements ou de l'introduction de nouvelles technologies modifiant de manière importante les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité et lors de la découverte d'une nouvelle information par rapport à un risque.

L'entreprise peut se rapprocher des acteurs institutionnels (CARSAT, CRAM, MSA, ANACT, INRS...) pour utiliser les outils d'évaluation et d'analyse proposés.

La mise à jour du DUERP intervient au moins une fois par an, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, et à l'occasion de toute décision modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés.

Les modalités d'accès des travailleurs au document unique doivent être affichées et accessibles.

## **Article 19 | Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) (cf. annexe 1)**

Le PAPRI Pact est un document obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Le DUERP sert à identifier et le PAPRI Pact à proposer les actions préventives nécessaires.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

- les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.
- la liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans ses mises à jour sous forme de plan d'actions précisant des pilotes et des délais de mise en œuvre.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés :

L'employeur doit produire la mise à jour du DUERP ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) qui :

- fixe la liste détaillée des mesures en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail devant être prises au cours de l'année à venir, et comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité) ainsi que, pour chaque mesure, ses modalités d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Chaque année, la mise à jour du DUERP ainsi que le PAPRI Pact et le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sont présentés par l'employeur au CSE, pour avis, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Les élus peuvent proposer une autre hiérarchie d'actions ou d'autres actions que celles présentées par l'employeur.

L'employeur devra, en annexe du rapport annuel santé sécurité de l'entreprise, justifier l'inexécution des actions prévues au PAPRI Pact de l'année précédente et de celles proposées par les élus.

La direction, en lien avec les services des ressources humaines et/ou les services santé, définit, en collaboration avec les représentants du personnel, la liste des indicateurs pertinents à récupérer et à suivre auprès des services de santé au travail. Ces indicateurs font l'objet d'une analyse paritaire (par les deux parties) et les conclusions de cette analyse seront prises en compte au travers de mesures d'amélioration constituant le PAPRI Pact de l'année suivante.

## **Article 20 | Les risques professionnels**

Il existe différentes catégories de risques professionnels :

- physiques, c'est-à-dire liés aux conditions physiques dans lesquelles le travailleur exerce son activité. Plus précisément, il s'agit des risques liés :
  - aux lieux de travail, y compris les installations sanitaires, de restauration et d'hébergement ;
  - aux équipements de travail et aux moyens de protection, notamment les équipements nécessitant une autorisation de conduite ou servant au travail en hauteur, les équipements de protection individuelle ;
  - aux risques « d'exposition » : risques chimiques, notamment les agents chimiques dangereux et les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ;

amiante ; risques biologiques ; bruit ; vibrations mécaniques ; rayonnements – ionisants et champs électromagnétiques – ; ambiances thermiques ;

- à des activités telles que le travail en hauteur, la circulation interne ou externe, la manutention des charges, l'utilisation des écrans de visualisation, les interventions sur les équipements élévateurs ou sur les installations électriques.
- psychosociaux : stress, souffrance au travail, violences au travail, harcèlement sexuel et moral.

Ils sont évalués, au même titre que les risques physiques et mécaniques, dans le DUERP et leur évaluation est mise à jour dans les mêmes conditions.

L'organisation du travail peut également avoir un impact dans l'exposition aux dangers.

Certains risques ou certaines activités obligent l'employeur à prendre des mesures d'organisation appropriées, en complément des mesures d'ordre technique conformément à la réglementation en vigueur (risques chimiques – code du travail, art. R. 4412-17 ; manutention manuelle – code du travail, art. R. 4541-3, art. R. 4541-6 ; équipements de travail – code du travail, art. R. 4323-1 et suivants).

## Les principaux risques professionnels liés à nos métiers

Cadre des risques à cibler :

- la prévention de l'apparition des TMS et des risques liés à la manutention ;
- la prévention des risques de chute et des autres perturbations de mouvements ;
- la prévention des risques liés aux équipements de travail ;
- la prévention des risques chimiques et biologiques, notamment dus aux poussières engendrées par les volailles.

Mesures prioritaires à retenir : les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel sont principalement :

- le repérage des postes à risques AT ou MP en lien avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels (EVRP) et l'élaboration d'un plan d'action pour les réduire – en relation avec les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, ou des groupes de travail de consultation du personnel – et leur capitalisation au niveau professionnel ;
- l'étude et aménagements ergonomiques des postes de travail ;
- l'utilisation d'outils d'aide à la conception, notamment la réalité virtuelle ;
- les mesures d'aides à toutes les opérations de manutention ;
- l'amélioration de la circulation des personnes et des produits, y compris la réfection des sols, la signalisation ;
- l'installation de protections collectives aux postes d'accrochage afin de maîtriser l'exposition aux poussières de volailles.

## Article 21 | *Obligations liées à certains risques*

Certains facteurs de risques professionnels font l'objet de plusieurs obligations à la charge de l'employeur.

Les salariés exposés à certains de ces risques au-delà des seuils réglementaires doivent bénéficier d'un compte professionnel de prévention (C2P) qui permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Dans ce cas, l'employeur établit une déclaration de façon dématérialisée. En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P.

Les entreprises d'au moins 50 salariés :

- dont la proportion de salariés déclarés au titre des six facteurs de pénibilité est supérieure à 25 % ;
- ou dont la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un indice de 0,25.

doivent se doter d'un accord collectif, ou d'un plan d'action, relatif à la prévention des effets de l'exposition à ces risques sous peine de pénalité financière.

## **Article 22 | Risques psychosociaux**

Les risques psychosociaux se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail.

Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- le stress ;
- le mal-être pouvant aller jusqu'au syndrome d'épuisement professionnel ;
- les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes ;
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés.

(Cf. annexe 3 – Facteurs de risques psychosociaux extraits du rapport Gollac/Bodier « mesurer les facteurs psychosociaux de risque pour les maîtriser ».)

Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres.

L'exposition à ces différentes situations dégradées de travail impacte la santé physique et morale des salariés. Il en découle également de nombreux effets sur l'entreprise : augmentation de l'absentéisme, des taux d'AT/MP, dégradation du climat social, effets sur la qualité du travail.

L'employeur a également une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral et des agissements de harcèlement sexuel, des comportements considérés comme une forme de violence, pour les travailleurs susceptibles d'y être exposés. L'employeur doit affirmer son opposition ferme à toute forme de violence en situation de travail. Dans ce cadre, l'employeur met en œuvre, après consultation du CSE, une démarche de communication et de sensibilisation en vue de dissuader, d'une part, et de libérer la parole, d'autre part, pour les victimes potentielles. Il doit définir et communiquer des sanctions adaptées à ces situations.

En annexe 1 sont listés les accords nationaux interprofessionnels sur le stress, le harcèlement et la violence au travail.

### **Les référents « harcèlement sexuel »**

#### **Le référent désigné par l'entreprise**

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur peut désigner n'importe quel salarié de l'entreprise, mais, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du travail recommande que le salarié désigné soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise.

#### **Le référent désigné par le comité social et économique (CSE)**

En complément du référent désigné par l'entreprise, un référent doit être désigné par le CSE, parmi ses membres, à la suite d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents – étant précisé que le président ne participe pas au vote. Le référent peut être désigné

parmi les titulaires ou les suppléants du CSE. Par ailleurs, il est désigné pour une durée précise qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Contrairement au référent de l'entreprise, il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent CSE. Celui-ci doit donc être désigné dans toutes les entreprises pourvues d'un CSE.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dépourvues de CSE en raison d'une carence aux élections, et dans les entreprises de moins de 11 salariés, le référent « SST » ou un salarié volontaire peut être désigné référent par l'employeur.

Le référent ainsi désigné peut demander à bénéficier de la journée de formation aux risques psychosociaux et au harcèlement visée à l'article 13 du présent accord.

## **Chapitre VII Prévention et gestion de la pénibilité**

### **Article 23 | Prévention et gestion de la pénibilité**

Concernant les facteurs de risques dits de « pénibilité » listés à l'article L. 4161-1 du code du travail, l'employeur doit consigner, en annexe du document unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles à ces facteurs de risques, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail ;
- la proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus.

Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Sont concernés les facteurs de risques liés à :

- des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges ; postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; vibrations mécaniques ;
- un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; températures extrêmes ; bruit ;
- certains rythmes de travail : travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Le guide méthodologique pour la réalisation du diagnostic pénibilité, élaboré par l'ANIA en 2016, est un outil permettant d'évaluer l'exposition aux risques, à disposition des entreprises.

Les facteurs et les critères qui sont reconnus dans le cadre de la pénibilité au travail, sont rappelés en annexe 5.

## **Chapitre VIII Accompagnement du retour à l'emploi**

### **Article 24 | Gestion et suivi des accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP)**

Aucun accident ou maladie ne doit être banalisé ; il doit faire l'objet d'une grande attention afin qu'il ne se reproduise pas.

Ainsi, la gestion et le suivi des AT/MP nécessitent :

- de réaliser systématiquement une enquête afin d'analyser les accidents et les maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;



- de gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil (visite de préreprise) avant le terme de son arrêt de travail ;
- de mettre à jour le DUERP ;
- d’élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l’établissement.

L’analyse d’un cas d’AT/MP est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent sécurité, le manager et un membre élu au CSE, ainsi qu’un représentant de la fonction RH et une infirmière selon les besoins. Elle s’opère en présence de la victime ou du malade, dans la mesure du possible.

L’équipe recherche ensuite tout moyen pour supprimer la cause, la limiter, voire en limiter les conséquences.

## **Article 25 | *Rendez-vous de liaison***

La loi Santé au travail du 2 août 2021 prévoit la possibilité d’organiser un rendez-vous de liaison pour les salariés en arrêt de travail – pour accident ou maladie (d’origine professionnelle ou non) – d’au moins 30 jours.

Ce rendez-vous, qui n’est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié, pendant son arrêt de travail, et l’employeur, et d’informer le salarié des mesures d’accompagnement mobilisables (procédure de ré-accueil, possibilité d’un essai encadré, visite de reprise...).

Le rendez-vous est organisé à l’initiative de l’employeur ou du salarié. Ce rendez-vous n’est pas obligatoire.

## **Article 26 | *Procédure de ré-accueil***

La mise en place d’un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle d’une durée supérieure ou égale à 30 jours, et pour les autres types d’arrêts de travail d’une durée supérieure ou égale à 60 jours.

L’employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- en amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment) ;
- à la reprise de poste, organiser un entretien de ré-accueil où seront abordés, avec le salarié, les points suivants :
  - l’actualité de l’entreprise et les éventuels changements intervenus ;
  - les éventuelles difficultés identifiées par le salarié ;
  - les éventuelles restrictions médicales ;
  - les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l’entreprise.

Une trame d’entretien de ré-accueil est communiquée au CSE et à la CSSCT (cf. modèle en annexe 7).

Selon les cas de figure :

- le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire ;
- le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires, de manière ponctuelle ou plus durablement, en fonction des situations individuelles.

- il peut s’agir d’aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés, en termes de performances, au salarié reprenant son activité suite à un arrêt de travail, doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance, en fonction des restrictions médicales ;
- le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi.

Dans ce cas, l’identification de cet emploi prendra en compte les éventuelles restrictions médicales et l’avis du médecin du travail, notamment en termes d’inaptitude partielle. Le parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail ;

- le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail.

Dans ce cas, l’entreprise – en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique – peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié.

Lorsque l’arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l’employeur ou le manager doit :

- présenter les résultats de l’analyse de l’accident ou de la maladie professionnelle ;
- présenter le plan d’actions mis en place ;
- définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

## **Article 27 | Mesures d’accompagnement**

### **a) L’essai encadré**

L’essai encadré, sollicité par le salarié ou proposé par les services de santé au travail ou d’assurance maladie, permet de favoriser le retour à l’emploi en évaluant la compatibilité d’un poste de travail avec l’état de santé. Il permet de tester la capacité à reprendre son ancien poste, tester un aménagement de poste, tester un nouveau poste ou préparer une reconversion professionnelle.

Cet essai est réalisé pendant l’arrêt de travail. Sa durée maximale est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables (en plusieurs temps). Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d’une durée totale de 28 jours.

### **b) Visite de reprise**

Tout salarié absent, pour maladie d’une durée de plus de 60 jours, pour accident de travail d’une durée de plus de 30 jours, à la suite d’une maladie professionnelle ou en raison d’un congé maternité, devra bénéficier d’une visite de reprise auprès du médecin du travail, conformément aux dispositions de l’article R. 4624-31 du code du travail. Cette visite permettra au médecin du travail d’apprécier l’aptitude du salarié à reprendre l’emploi qu’il occupait avant son absence, et d’accompagner son retour par le biais d’éventuelles mesures d’adaptation du poste.

Cette visite sera organisée par l’employeur au plus tard dans les 8 jours suivant la fin de l’arrêt de travail ou le retour de congé maternité.

### **c) Entretien professionnel**

L’entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d’interruption due, notamment, à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d’adoption ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois.



Cet entretien professionnel vise à :

- accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) ; et
- identifier ses besoins de formation.

#### d) Visite mi-carrière (45 ans)

L'examen de mi-carrière a pour objectifs de :

- faire un état des lieux concernant l'adéquation du poste à l'état de santé du salarié, en prenant en compte l'exposition aux risques auxquels il est soumis ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié ;
- sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

#### e) Démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi

En complément de la prise en compte des conditions de travail dans l'anticipation des parcours professionnels, une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en cas d'arrêt de longue durée, peut être menée avec l'accord du salarié, en liaison avec le médecin du travail qui est lui-même en relation avec le médecin-conseil de la sécurité sociale et le médecin traitant. La démarche préventive concerne également des salariés qui, sans être arrêtés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leur âge, à se maintenir dans la même situation de travail. L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail. L'identification des postes de travail « les moins sollicitant » disponibles est utilisée pour favoriser le maintien dans l'emploi. Il est rappelé que le CSE a notamment pour mission de contribuer à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois, au cours de leur vie professionnelle.

Il existe de nombreux autres acteurs compétents en matière de maintien dans l'emploi : services de prévention et de santé au travail, services sociaux du travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), acteurs de l'emploi et du handicap, acteurs des systèmes de soins, complémentaires santé, organismes de formation professionnelle, associations d'accompagnement des salariés en affection de longue durée dans le retour à l'emploi...

Tant pour les entreprises, notamment les plus petites, que pour les salariés eux-mêmes, ces dispositifs d'appui sont mal connus et parfois difficilement accessibles. L'amélioration de l'information des employeurs, notamment des TPE-PME, et des salariés sur la manière de mobiliser les acteurs de maintien dans l'emploi est capitale.

## Chapitre IX Les moyens

### Article 28 | Moyens

Les représentants du personnel ont la possibilité de réaliser des missions de terrain telles que, par exemple des inspections ou des enquêtes, en cas d'accident du travail.

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail.

Le temps passé par la CSSCT à l'analyse des situations de travail et à la recherche de mesures de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, aux enquêtes en cas d'AT, MP/MCP, incidents répétés, est du temps de travail et non déduits du temps de délégation.

Le CSE conserve le choix de réaliser l'ensemble des missions qu'il délègue à la CSSCT.

Les membres de la CSSCT doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

La durée minimale de ces formations est fixée à cinq jours pour tous les membres du CSE, lors de leur premier mandat. Par ailleurs, en plus de la formation initiale de 5 jours, les élus au CSE peuvent demander à bénéficier d'une journée de formation supplémentaire spécifique aux risques psychosociaux et au harcèlement (moral, sexuel et agissements sexistes) prise en charge par l'employeur et dispensée par l'organisme de formation choisi par l'employeur afin d'assurer au sein de l'entreprise la même vision et la même méthodologie (cf. article 13).

En cas de renouvellement du mandat, la durée minimale de formation est fixée à :

- trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Par ailleurs, le salarié référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné par le CSE parmi ses membres, devra également bénéficier de cette formation, dans les mêmes conditions que les élus du CSE.

Le CSE élit un coordinateur CSSCT en charge de faire un retour régulier des travaux de la CSSCT au CSE. Il est présent aux réunions du CSE dans lesquelles sont évoquées des problématiques SSCT. Les entreprises veilleront à donner au coordinateur CSSCT les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut définir des représentants de proximité si les signataires l'estiment efficace au regard de l'organisation de l'entreprise,.

Cet accord précise alors :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE, ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils bénéficient de la protection contre le licenciement conformément à l'article L. 2411-1 du code du travail.

## **Chapitre X Qualité de vie et conditions de travail**

La notion de qualité de vie au travail (QVT) correspond à un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

L'appui et l'écoute, apportés aux salariés et à l'ensemble des responsables hiérarchiques, jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. C'est une mission importante de la fonction « ressources humaines ».

La fonction ressources humaines contribue également au déploiement des démarches de qualité de vie et des conditions de travail et se coordonne, le cas échéant, avec les personnes en charge de la prévention des risques professionnels.

## Article 29 | Proposition de mesures concrètes

Parmi les mesures concrètes que peut adopter l'entreprise, dans le cadre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail, on peut notamment citer (liste non exhaustive) :

- le développement du télétravail ou du travail à distance ;
- la mise en œuvre du droit à la déconnexion ou à la connexion choisi ;
- l'aménagement du temps de travail favorisant l'exercice des responsabilités familiales et parentales ;
- l'aménagement du temps de travail pour les salariés devant aider des personnes dépendantes ;
- l'aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ;
- le développement d'outils numériques permettant de réduire les déplacements professionnels ;
- le dialogue professionnel entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques, permettant de faire des propositions d'amélioration de leur travail et de l'organisation en place ;
- la valorisation des métiers de l'entreprise et de leur utilité afin, notamment, de renforcer le sentiment de faire du bon travail et la connaissance des métiers ;
- la création de lieux ou de moments pour des échanges conviviaux ;
- l'organisation d'événements de renforcement d'équipe ;
- l'organisation d'événements sportifs et la promotion de la pratique régulière d'une activité physique ;
- la mise à disposition de programmes nutritionnels ou d'aide à l'arrêt de pratiques addictives ;
- l'aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes ;
- l'aménagement du temps de travail pour les personnes handicapées.

Pour les cadres concernés par le forfait en jours, un entretien annuel spécifique permettra d'évaluer avec sa hiérarchie, la réalité de l'autonomie de la gestion du temps de travail et le poids de la charge de travail.

Des espaces de discussion peuvent être créés et des réunions organisées régulièrement (réunions d'équipes, groupes de travail, entretien professionnel...) autour de la prévention et de la santé au travail.

Ces espaces de discussion doivent permettre de :

- donner la parole libre aux salariés sur les questions de santé au travail et sur les conditions de travail ;
- discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions ;
- développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés ;
- anticiper les éventuelles problématiques ;
- discuter des difficultés vécues dans l'activité de travail.

## Article 30 | Aménagement des conditions de travail QVCT

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le CSE, notamment au travers de sa CSSCT, doit être consulté en cas d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail impactant les conditions de santé, de sécurité ou de travail découlant notamment :

- de l'organisation du travail ;
- d'une modification importante des locaux ;
- avant toute modification importante des cadences et des normes de productivité.

## Chapitre XI Dispositions finales

### Article 31 | *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche.

À cette occasion, sont présentés :

- les données chiffrées de la CNAMTS ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Indicateurs de branche :

L'ensemble des indicateurs nationaux de sinistralité de la branche est disponible sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles : <https://assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/par-theme/risques-professionnels-et-sinistralite/sinistralite-secteur-activite-risques-professionnels>.

Par ailleurs, ce site permet de connaître la sinistralité dans le secteur de la volaille par catégorie de risques et par code d'activité professionnelle (code APE/NAF).

Un suivi des risques prioritaires sera réalisé dans le cadre du bilan social annuel.

### Article 32 | *Communication*

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les organisations professionnelles d'employeurs assureront la promotion de la convention nationale d'objectifs auprès des entreprises de moins de 200 salariés.

### Article 33 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, des documents sont annexés au présent accord (cf. annexes 6 et 7 : guide sur la procédure d'accueil et trame d'entretien de ré-accueil).

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

La convention nationale d'objectifs signée avec la CNAMTS permet, en outre, d'accompagner financièrement les PME dans les investissements, les études et les formations visant à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

### Article 34 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée de 4 ans commençant à courir à la date de la signature.

### **Article 35 | Dénonciation et révision de l'accord**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander sa révision en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à leur révision ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue par cet avenant, soit à défaut, à partir du jour qui suivra le dépôt de cet avenant auprès du service compétent.

### **Article 36 | Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis à chacune des organisations syndicales signataires.

*Fait à Paris, le 18 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1 Références réglementaires**

### **Définition des registres spéciaux en entreprise dans le cadre de l'exercice d'un droit d'alerte**

Lorsqu'un membre du CSE exerce son droit d'alerte en présence d'un danger grave et imminent, il consigne son avis par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité (code du travail, art. L. 4132-2 ; code du travail, art. D. 4132-1). Cet avis est daté et signé. Il indique :

- les postes de travail concernés par le danger constaté ;
- la nature et la cause de ce danger ;
- le nom des travailleurs exposés.

De même, lorsqu'un travailleur ou un membre du CSE entend exercer une alerte au motif qu'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, cette alerte est consignée par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées (code du travail, art. L. 4133-1 ; code du travail, art. D. 4133-1).

Ces registres sont tenus, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CSE.

### **Définition du droit de retrait**

Si un salarié a un motif raisonnable de penser que certaines situations présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il alerte immédiatement l'employeur sur la situation de danger grave et imminent. Il peut alors exercer son droit de retrait et interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées. L'exercice du droit de retrait est conditionné à la présence simultanée de quatre conditions :

- le danger grave est à considérer comme une menace directe pour la vie ou la santé, c'est-à-dire une situation en mesure de provoquer une atteinte à l'intégrité physique du salarié (décès, incapacité permanente, incapacité temporaire prolongée). La situation de « danger grave et imminent » doit être distinguée du « danger habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait ;
- l'imminence du danger se définit par tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ». Il s'agit d'une appréciation au cas par cas ;
- le motif raisonnable signifie que le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison, par exemple, d'une installation non conforme ou encore de l'absence d'équipements de protection individuelle. C'est bien au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave et imminent » pour sa vie ou sa santé ;
- ne pas créer une nouvelle situation de danger : l'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Par « autrui », il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait du salarié, d'être placée elle-même

dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il peut donc s'agir de collègues du salarié, mais aussi, le cas échéant, de tiers.

### **Définition de la prévention des risques professionnels**

L'OMS définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps.

La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire agit sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies.

La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation.

La prévention tertiaire vise à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

### **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Depuis la loi santé au travail du 2 août 2021, le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour (art. L. 4121-3 du code du travail).

Ainsi, le CSE pourra rendre un avis motivé sur le contenu du DUERP comme, par exemple :

- la pertinence et la fiabilité des méthodes et les outils utilisés pour l'évaluation des risques ;
- le recensement des risques professionnels ;
- la cotation du risque par l'employeur ;
- l'efficacité des mesures de prévention.

Le DUERP et ses versions antérieures sont conservés pendant 50 ans au moins. Ainsi, le DUERP et chacune de ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique tel que prévu par la loi.

Ces documents sont tenus à la disposition :

- des travailleurs, anciens travailleurs et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ;
- des membres du CSE ;
- du service de prévention et de santé au travail ;
- des agents du système d'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention de la CARSAT ;
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- des inspecteurs de la radioprotection pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

L'employeur doit afficher les règles de consultation de ce document à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

### **Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)**

Selon l'article L. 4121-3-1 modifié, le PAPRI Pact « fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité selon l'article L. 4161-1



du code du travail) ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ».

De surcroît, le PAPRI Pact « identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées » et doit « comprendre un calendrier de mise en œuvre ».

Outre les enquêtes paritaires réalisés en cas d'accidents du travail graves, maladies professionnelles ou à caractère professionnel grave, ou incidents répétés ayant révélés un risque grave, une attention spécifique est portée à ces événements même s'ils sont sans gravité.

Le CSE est informé par l'employeur au plus tard 3 jours après l'événement. Il doit être analysé par un groupe d'enquête paritaire (élus et représentants employeur). Le compte-rendu de l'enquête doit suivre la trame des fiches CERFA spécifiques et être co-signé par les représentants de l'employeur et des élus ayant participé à l'enquête.

Lorsque ces événements ont révélé l'existence d'un risque grave, le compte-rendu est envoyé en double exemplaire dans les 15 jours à l'inspection du travail.

### **Rôle de l'infirmier**

Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, un infirmier au moins doit être présent et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Depuis la loi de modernisation du système de santé du 2 août 2021, les « infirmiers en pratique avancée » en santé au travail sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail pendant les visites d'information et de prévention <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/acces-territorial-aux-soins/article/l-infirmier-en-pratique-avancee>.

### **Accords nationaux interprofessionnels**

Les accords nationaux interprofessionnels donnent à l'employeur des définitions, des repères pour dépister les facteurs de stress et prévenir le stress lié aux situations de travail, le harcèlement ou la violence. Ces accords rappellent à l'employeur sa responsabilité de déterminer en consultation avec les salariés ou les représentants du personnel les mesures appropriées à mettre en place. Ils lui préconisent des pistes d'améliorations spécifiques envisageables.

Accord national interprofessionnel sur le stress au travail le 2 juillet 2008.

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail le 26 mars 2010.



## Annexe 2 Formations préconisées

### Formation gestes et postures au travail

■ Article R. 4541-8 du code du travail :

« L'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des opérations de manutentions :

- d'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des facteurs individuels de risques définis par l'arrêté prévu à l'article R. 4541-6.
- d'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les opérations de manutention. La formation doit aborder des notions d'anatomie, de physiologie et de pathologie, être adaptée aux situations de travail des salariés et permettre d'acquérir des techniques gestuelles pour prévenir l'usure professionnelle. »

### Formations aux premiers secours

Il existe une multitude de dispositifs de formation aux secours d'urgence dont l'adaptation, pour dispenser les premiers soins, est à apprécier par l'employeur. Citons, par exemple :

- l'unité d'enseignement « Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1) » a pour objectif de faire acquérir à toute personne la connaissance des gestes élémentaires de secours. D'une durée minimale de 7 heures, elle est dispensée par des organismes publics habilités ou des associations nationales ou départementales de sécurité civile agréées ;
- la formation aux « Gestes et soins d'urgence » (GSU) est, elle, exclusivement réservée aux personnels travaillant dans des établissements de santé ou dans des structures médico-sociales. Elle permet notamment d'apporter aux personnels la connaissance spécifique des gestes et soins d'urgence et de la gestion des risques sanitaires, biologiques, chimiques ;
- la sensibilisation aux « Gestes qui sauvent » (GQS), dont l'objectif est de permettre au plus grand nombre de personnes de devenir le premier maillon de la chaîne des secours par l'apprentissage des gestes essentiels du secours d'urgence. La durée de l'initiation est de 2 heures.

Pour autant, toutes ces formations n'intègrent pas la dimension professionnelle et la connaissance des risques effectivement présents dans l'entreprise. C'est pourquoi, la branche AT-MP recommande la formation de « Sauveteur secouriste du travail » (SST), formation susceptible de s'inscrire en cohérence réelle avec la démarche de prévention des risques et d'organisation des secours déployée par l'employeur dans son établissement.

Cette formation de « Sauveteur secouriste du travail » (SST) est sanctionnée par la délivrance d'un certificat de SST et est assurée par des formateurs certifiés selon un programme défini dans des documents et référentiels techniques et pédagogiques, mis en ligne sur le site internet de l'INRS. La formation dure 14 heures.

Source : extrait INRS – Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation aux premiers secours ? – Actualité – INRS.

## Formation incendie

Quelle que soit l'activité de l'entreprise, l'ensemble du personnel doit être formé à :

- donner l'alerte ;
- utiliser les moyens de premier secours afin de pouvoir faire face à un début d'incendie, notamment manipulation des extincteurs ;
- exécuter les différentes manœuvres nécessaires : mise en sécurité du poste de travail, évacuation totale ou différée si nécessaire...

En complément de ces mesures minimales et compte tenu de l'organisation des mesures de prévention de l'incendie mises en place par l'employeur, certains salariés seront spécifiquement formés à :

- mettre en œuvre des équipements complexes de lutte contre l'incendie : les équipiers de première et seconde intervention (EPI et ESI) ;
- mettre en sécurité certaines installations (coupures des énergies, stockage de gaz...) : les équipiers d'intervention technique (EIT) ;
- encadrer l'évacuation ou mettre en sécurité les travailleurs et tous les occupants : les équipiers d'évacuation (guide file, serre file...).

Sans les mentionner explicitement, le code du travail fait référence à des travailleurs « spécialement désignés » par l'employeur. Ces dénominations techniques figurent dans les référentiels de bonnes pratiques de sécurité incendie qui détaillent les missions de ces équipes d'intervention.

Il est souhaitable que ces personnes soient formées par un salarié appartenant à l'entreprise, désigné par l'employeur en raison de ces compétences en la matière et présentant une bonne connaissance des lieux de travail et de l'activité de l'entreprise.

Source : extrait INRS – <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-formation-risque-incendie-obligations-pour-employeur.html>.

## **Annexe 3 Facteurs de risques psychosociaux**

Quels sont les principaux facteurs des risques psychosociaux ?

■ Six axes se distinguent :

### **1. Les exigences au travail**

L'intensité et la complexité du travail peuvent se caractériser par :

- des délais et des objectifs manquant de clarté ;
- une surcharge des tâches professionnelles ;
- une intensification des horaires ;
- des interruptions régulières.

Pour lutter contre les situations de surcharge de travail, l'employeur doit mettre en place une vision partagée entre ce que représente la charge du point de vue des actions réalisées au quotidien et les conditions dans lesquelles ces actions sont accomplies. Plus la charge de travail s'amplifie et moins les conditions de réalisation du travail sont satisfaisantes. Les situations de surcharge de travail peuvent entraîner également des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec des répercussions sur la santé des travailleurs.

### **2. Les exigences émotionnelles**

Au cours de son activité, le travailleur peut rencontrer des relations difficiles à gérer émotionnellement :

- des contacts difficiles avec ses différents interlocuteurs ;
- le fait de devoir masquer ses émotions réelles devant ses interlocuteurs ;
- des violences physiques ou verbales.

### **3. Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre**

Parmi les facteurs déterminants dans le développement de risques psychosociaux se trouve le manque d'autonomie. Comment se transcrit-il ?

- des faibles marges de manœuvre pour réaliser les tâches ;
- des contraintes de rythme de travail ;
- une sous-utilisation des compétences du travailleur.

L'employeur doit veiller à ne pas non plus laisser le travailleur « se débrouiller » seul et à donner des objectifs clairs.

### **4. Les mauvais rapports sociaux et relations de travail**

Pour prévenir les risques psychosociaux, une bonne qualité des rapports sociaux et des relations de travail est importante.

Quelles sont les conditions à instaurer ? On en compte six :

- une vision claire des tâches à accomplir ;
- une solidarité entre collègues, un collectif de travail ;
- des espaces de discussion pour les travailleurs ou encore une animation des instances représentatives du personnel ;
- l'absence de violence physique ou morale au sein de l'entreprise ;
- une reconnaissance du travail effectué, de la qualité fournie et des efforts mis en place ;

- un encadrement de proximité actif pour animer l'équipe, organiser les tâches et gérer les difficultés.

## **5. Les conflits de valeur et la qualité empêchée**

Pour un travailleur, le fait de ne pas pouvoir échanger avec ses collègues ou son encadrement sur les méthodes et les objectifs de son travail est un facteur de risques psychosociaux.

Plusieurs circonstances entrent en jeu :

- la perte ou l'absence du sens du travail pour un employé ;
- l'impression de faire un travail inutile.

## **6. L'insécurité de la situation de travail**

Les changements de tout ordre – précarité d'un contrat, retard dans les versements des salaires, insécurité socio-économique, changement de qualification ou de métier sans y être préparé, etc. – jouent un rôle dans le développement des risques psychosociaux chez les travailleurs.

Extrait du rapport Gollac/Bodier « mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser »

## **Annexe 4** Passeport de prévention

### **Passeport de prévention**

Prévu récemment par le code du travail, le « passeport de prévention » est un passeport numérique individuel permettant de recenser l'ensemble des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par les travailleurs à la suite de ces formations.

Son objectif est de mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin de faciliter la prévention des risques.

Ce document permettra de :

- s'assurer que chaque salarié a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution sans risque de son contrat de travail ;
- d'éviter que le salarié réalise de manière redondante la même formation et ainsi favoriser la mise en place de formations complémentaires.

Le « passeport de prévention » est un document attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise qui l'emploie.

Il est complété par l'employeur, l'organisme de formation ou le salarié lui-même, pour y insérer les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de ces formations.

À l'ouverture du dispositif, les employeurs déclareront et centraliseront toutes formations en santé et sécurité au travail dispensées aux salariés.

## Annexe 5 Supports INRS – Pénibilité

Extrait article INRS : « Ce qu'il faut retenir, mesures de prévention ou de compensation » :

### Mesures de prévention ou de compensation

Le code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques peuvent avoir des conséquences sur leur santé. Pour certains d'entre eux, des actions spécifiques doivent être mises en place. Lorsque les seuils d'exposition réglementaires à certains facteurs de risques sont dépassés, des mécanismes de compensation sont prévus au bénéfice des salariés concernés.

Le dispositif de prévention et de compensation des expositions à certains facteurs de risques professionnels (ancien « dispositif pénibilité »).

Les expositions à certains facteurs de risques professionnels ouvrent droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation qui varient selon les facteurs concernés.

### Champ d'application du dispositif

Ce dispositif spécifique concerne les expositions du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

10 facteurs de risque sont prévus par le code du travail.

### Facteurs de risques professionnels visés par le dispositif spécifique

#### ■ Contraintes physiques marquées :

- manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

#### ■ Environnement physique agressif :

- agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruit.

#### ■ Rythmes de travail :

- travail de nuit sous certaines conditions ;
- travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12) ;
- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du code du travail.

L'obligation de mettre en place des mesures de prévention est applicable pour tous ces facteurs de risques professionnels. En revanche, les mesures de compensation sont différenciées.

### Mesures de compensation (depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017)

Seuls six des 10 facteurs de risques professionnels concernés par le « dispositif pénibilité » permettent d'acquérir des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P) :

- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruit ;
- travail de nuit ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif.

Pour les salariés exposés aux quatre autres « facteurs de pénibilité », il est prévu un aménagement du dispositif spécifique de compensation prévu depuis la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (départ anticipé en retraite) :

- manutentions manuelles de charges ;
- postures pénibles ;
- vibrations mécaniques ;
- agents chimiques dangereux.

### Seuils réglementaires

Lorsque le dispositif spécifique a été mis en place, il n'y avait pas de seuils. C'est suite à la première réforme du dispositif qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2015 il a été prévu que, pour l'application des dispositions relatives à la pénibilité, ne soient prises en compte que les expositions aux risques professionnels, facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Ainsi, pour chaque facteur de risque professionnel concerné par le dispositif, des seuils d'exposition chiffrés associaient une action ou situation à une intensité et à une durée minimale. S'ils étaient dépassés, des points étaient crédités sur le C3P.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, une distinction est effectuée entre ces facteurs de risques professionnels, puisque seuls les six d'entre eux susceptibles de permettre d'acquérir des points crédités sur le C2P ont des seuils qui leur sont associés (art. D. 4163-2 du code du travail).

### Seuils associés aux facteurs de risques professionnels fixés au titre de l'environnement physique agressif

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit <sup>(1)</sup> mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit <sup>(1)</sup> rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête <sup>[1]</sup> au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
[1] En tenant compte de l'atténuation liée au port éventuel de protecteurs individuels contre le bruit (PICB).			

## Seuils associés aux facteurs de risques professionnels fixés au titre de certains rythmes de travail

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		100 <sup>[1]</sup> nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		30 <sup>[1]</sup> nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte  Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus  900 heures par an	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus  Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		900 heures par an
[1] Depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 2023. Auparavant, les seuils étaient respectivement de 120 et de 50 nuits par an pour le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes.			

Pour en savoir plus sur les seuils, consulter l'annexe 3 de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Extrait article INRS : « Compensations liées aux expositions à certains facteurs de risques professionnels ».

## Compensations liées aux expositions à certains facteurs de risques professionnels

À la possibilité de départ en retraite anticipé prévue par la réforme des retraites de 2010, s'est ajouté, sans pour autant s'y substituer, un deuxième dispositif mis en place par celle de 2014, instaurant le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

En d'autres termes, ces deux dispositifs de compensation coexistaient.

### ■ Textes mettant en place les dispositifs de compensation liés à la pénibilité :

- loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous les salariés justifiant d'une incapacité permanente partielle au titre d'une maladie



professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT), sous certaines conditions (applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011) ;

- loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 : instauration d'un C3P qui permet de comptabiliser sous forme de points les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité acquiert du fait de cette exposition, points qui peuvent être utilisés à différentes fins (application progressive à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015) ;
- avec l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, 4 facteurs de risque professionnels sont sortis du champ d'application du « compte pénibilité », C3P devenu compte professionnel de prévention (C2P) et relèvent désormais uniquement du dispositif de départ anticipé initialement prévu, avec quelques aménagements. De plus, ce dispositif a également été modifié par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

### **Départ à la retraite anticipé en cas d'incapacité permanente**

Les salariés justifiant d'un certain taux d'incapacité permanente partielle (IPP) ont droit, sous certaines conditions, à une retraite anticipée.

En effet, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, le code de la sécurité sociale (articles L. 351-1-4, D. 351-1-9 et D. 351-1-10) prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans, pour les salariés justifiant d'une IPP reconnue au titre d'une MP, ou d'un AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP :

- si le taux d'IPP est d'au moins 20 % : l'âge de départ à la retraite est abaissé à 60 ans ;
- si le taux d'IPP est inférieur à 20 %, mais au moins égale à 10 % sous réserve que l'assuré ait été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qu'il puisse être établi que cette IPP est directement liée à cette exposition : l'âge de départ à la retraite est abaissé de 2 ans.

À noter : à chaque cas d'IPP, il est prévu une procédure et des conditions d'obtention spécifiques. Pour de plus amples informations sur la mise en œuvre de cette possibilité de départ anticipé à la retraite, le lecteur s'adresser à la caisse chargée des retraites de la région dont il dépend.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, ce dispositif est aménagé pour les quatre facteurs de risques professionnels désormais exclus du C2P. En effet, lorsque l'incapacité permanente est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à l'un ou des facteurs de risques professionnels exclus du C2P, les conditions relatives à la durée d'exposition (17 ans) et au lien direct avec cette exposition prévues en cas d'incapacité permanente inférieure à 20 % mais supérieure à 10 % ne sont pas applicables.

Et dans ce cas, l'avis de la commission pluridisciplinaire prévu dans la procédure n'est pas requis. Un arrêté fixe la liste des maladies professionnelles concernées.

À noter : Les assurés qui reçoivent une indemnité au titre d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10 % reçoivent, à leur 59<sup>e</sup> anniversaire, une information par la CNAV sur le dispositif de retraite anticipée pour incapacité (articles L. 434-2 et D. 434-3-1 du code de la sécurité sociale).

### **Compte professionnel de prévention (C2P)**

La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 a créé comme dispositif de compensation le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), en dehors de considérations liées à un quelconque taux d'IPP. Ce dispositif n'exclut donc pas, comme le fait celui introduit par la loi de 2010, les travailleurs qui, bien qu'exposés à des facteurs de pénibilité, ne peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite car ils ne remplissent pas les conditions liées à l'IPP.

En effet, le seul fait d'être exposé à un ou plusieurs risques, facteurs de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires après application des mesures de protection collective et individuelle, permet d'acquérir des points qui seront enregistrés sur le « compte pénibilité ».

Le « compte pénibilité » est entré en vigueur progressivement. Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, seuls quatre facteurs de pénibilité permettaient l'ouverture de droits. Les six autres n'ont été pris en compte qu'au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le C2P qui a remplacé le C3P n'est prévu que pour six de ces facteurs, les autres ne relèvent plus que du dispositif aménagé de départ à la retraite anticipé pour incapacité.

■ Facteurs de pénibilité pris en compte sur le C2P à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017 :

- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruit ;
- travail de nuit ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif.

À noter : Par ailleurs, est désormais prévue la possibilité d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) : au titre de la reconversion professionnelle, la victime atteinte d'une incapacité permanente peut bénéficier d'un abondement de son CPF selon les modalités fixées par décret (art.s L. 432-12 et R. 432-9-2 et suivants du code de la sécurité sociale).

### Travailleurs pouvant bénéficier d'un C2P

Le C2P est susceptible d'être ouvert au bénéfice de tout salarié du secteur privé, des salariés régis par un statut particulier et du personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé. Outre les travailleurs détachés en France et les travailleurs de droit public, ne peuvent en bénéficier les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant déjà un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (liste de ces régimes fixée par le décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014).

À noter : les salariés du particulier employeur et les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à un mois sont totalement exclus du dispositif spécifique prévu par le code du travail.

Le code du travail détermine les conditions :

- d'ouverture et d'abondement du compte (le salarié n'a aucune démarche à effectuer, le compte étant automatiquement créé et abondé au début de chaque année civile, au vu de la déclaration annuelle de l'employeur effectuée pour l'année précédente) ;
- d'utilisation du compte pour la formation professionnelle, le passage à temps partiel et pour la retraite, ainsi que, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, la reconversion professionnelle ;
- de financement des droits liés au compte.

Le barème d'attribution des points prend en compte la durée du contrat de travail et le nombre de facteurs auxquels le travailleur est exposé. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, le nombre de points attribués est proportionnel au nombre de facteurs auxquels le salarié est exposé (auparavant le nombre de points était juste doublé lorsque le salarié était exposé à deux facteurs ou plus). L'attribution se fera chaque année civile.

La limite de 100 points pouvant être inscrits sur le compte au cours de la carrière a été supprimée depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour financer :

- une formation professionnelle permettant de s'orienter vers un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité (1 point = 500 euros crédités sur le compte personnel de formation, montant plus important depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023) ;
- un complément de rémunération lors d'un passage à temps partiel (utilisation par tranches de 10 points, dans la limite de 80 points pour les salariés âgés de moins de 60 ans) ;
- un départ anticipé à la retraite (10 points = un trimestre de majoration, dans la limite de 8 trimestres, soit un départ anticipé de 2 ans maximum) ;
- les frais afférents à une ou plusieurs actions dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle (formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience), et la rémunération dans le cadre d'un congé de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels relevant du C2P. Cette quatrième utilisation possible a été introduite par la loi n° 2023-270.

Les 20 premiers points acquis sont réservés au financement d'une formation professionnelle (sauf cas particuliers liés à l'âge ou pour une utilisation dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la gestion du compte est confiée, au niveau national à la caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), et au niveau local aux caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT, ou CNAM pour l'Île-de-France), ou aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) (art. R. 4163-1).

C'est donc désormais la CNAM qui enregistre sur le C2P du salarié, les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente sur la déclaration sociale nominative (art. D. 4163-31).

À noter que le site internet « Compte professionnel de prévention » est destiné à informer les salariés, les employeurs et les acteurs de la formation professionnelle sur les droits et les démarches liés au compte.

De plus, des précisions utiles ont été apportées par les annexes 1, 7 et 8 de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Initialement, le compte était financé par des cotisations des employeurs :

- cotisation de base des employeurs au titre de leurs salariés entrant dans le champ d'application du C3P (0,01 % à compter de 2017) ;
- cotisation additionnelle des employeurs exposant au moins un salarié à la pénibilité : 0,1 % en 2015 et 2016 (0,2 % pour plusieurs facteurs), 0,2 % à compter de 2017 (0,4 % pour plusieurs facteurs).

L'objectif était d'inciter les entreprises à réduire le niveau d'exposition de leurs salariés en améliorant la prévention.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les coûts engendrés par le C2P sont pris en charge par la branche AT/MP (4<sup>e</sup> majoration prévue à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 : le « compte pénibilité » est regroupé avec d'autres comptes.

Un compte personnel d'activité (CPA) a été créé par la loi n° 2015-994 et a vu le jour au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il a fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue fixer les modalités de mise en œuvre du

CPA. Ce compte est destiné à regrouper le compte pénibilité, le compte personnel de formation, ainsi que le compte d'engagement citoyen (CEC).

Les dispositions relatives au CPA sont codifiées aux articles L. 5151-1 et suivants et R. 5151-1 et suivants du code du travail.

## Annexe 6 Check-list d'accueil sécurité

### Identification

Entreprise : ..... Site : .....

Nom du salarié accueilli : .....

Date de l'accueil : ...../...../..... Nom du tuteur : .....

### À faire

- ☐ Visite de l'établissement
- ☐ Visite de l'atelier
- ☐ Planification de la formation sécurité

### À communiquer

- ☐ Consignes de sécurité
- ☐ Consigne d'hygiène
- ☐ Modalités de mise en œuvre des espaces de discussions autour de la prévention santé au travail
- ☐ Procédure d'urgence
- ☐ Politique de l'entreprise en matière d'environnement
- ☐ Engagement de l'entreprise en matière de qualité

### À remettre

- ☐ EPI
- ☐ Livret d'accueil
- ☐ Document récapitulatif des consignes en matière d'hygiène et de sécurité
- ☐ Liste des coordonnées utiles : médecine du travail, IRP, service RH, référent sécurité, etc...

Signature du tuteur :

Signature du salarié accueilli :

## Annexe 7 Trame d'entretien de re-accueil

### Identification

Entreprise : ..... Site : .....  
Nom du salarié : ..... Nom responsable : .....  
Motif de l'absence :  
☐ Accident du travail  
☐ Maladie professionnelle  
☐ Arrêt de travail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité...) : .....  
Date de l'entretien : ...../...../.....

### Déroulé de l'entretien

#### ■ Rappel des modalités de reprise préalablement formalisées :

- ☐ Reprise sur le poste sans aménagement
- ☐ Reprise sur le poste avec aménagements. Précisez : .....  
.....  
.....
- ☐ Reprise sur un nouvel emploi. Précisez : .....  
.....  
.....
- ☐ Reprise avec aménagement du temps de travail. Précisez : .....  
.....  
.....

#### ■ Actualités de l'entreprise et éventuels changements intervenus :

.....  
.....  
.....

#### ■ Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :

.....  
.....  
.....

■ Éventuelles restrictions médicales : Oui/Non

Si oui, lesquelles : .....  
.....  
.....

■ Si l'arrêt fait suite à un AT ou MP :

☐ Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie (cocher si fait)

☐ Présentation du plan d'actions mis en place (cochez si fait)

Définitions des engagements réciproques pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise .....  
.....

Signature du responsable :

Signature du salarié :

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES  
EN AUTOMOBILE**

**Avis d'interprétation n° 14 du 5 juin 2024**  
relatif au calcul de l'indemnité de licenciement

NOR : ASET2450677M

IDCC : 1951

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPEAS ;**

**FO métallurgie ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur la manière de déterminer l'indemnité de licenciement, prévue à l'article 5.5 de la convention collective, notamment pour un salarié ayant plus de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

**Article 1<sup>er</sup> | Rappel des dispositions conventionnelles relatives au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement**

L'article 5.5 de la convention collective énonce que :

- « L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :
  - à partir de 1 an d'ancienneté, 1/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans le cabinet ou entreprise d'expertises ;
  - à partir de 7 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;



- à partir de la 15<sup>e</sup> année d'ancienneté, il sera ajouté, à l'indemnité précédemment calculée, 1/10 de mois supplémentaire par année de présence supplémentaire.

[...]

On entend par ancienneté dans le cabinet ou l'entreprise d'expertises le temps décompté en nombre de mois et années pendant lesquels l'intéressé a travaillé dans l'entreprise ».

## **Article 2 | Détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant moins de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise**

Pour déterminer l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant moins de 7 ans d'ancienneté (depuis la date de son embauche dans l'entreprise), il convient de multiplier le nombre d'années et de mois d'ancienneté par 1/10 de mois de salaire.

## **Article 3 | Détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant entre 7 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise**

Pour déterminer l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant entre 7 et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise automobile, il conviendra de multiplier le nombre total d'années et de mois d'ancienneté du salarié (depuis la date de son embauche dans l'entreprise) par 2/10 de mois de salaire.

## **Article 4 | Détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise**

Pour déterminer l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un salarié ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise d'expertise automobile, il convient de procéder en 2 étapes :

- la 1<sup>re</sup> étape consiste à déterminer l'indemnité « de base » à laquelle le salarié peut prétendre en fonction de son ancienneté dans l'entreprise d'expertise automobile.

Cette indemnité « de base » se détermine en multipliant 2/10 de mois de salaire par 15 (représentant les 15 années d'ancienneté du salarié) ;

- la 2<sup>de</sup> étape consiste à ajouter, à cette indemnité « de base » une indemnité « complémentaire » par mois et années d'ancienneté supérieurs à 15 ans.

Cette indemnité « complémentaire » se détermine en multipliant 3/10 de mois de salaire par le nombre de mois et d'années d'ancienneté, au-delà de 15 ans.

### **■ Exemple :**

Un salarié, totalisant 15 années et 6 mois d'ancienneté dans une entreprise d'expertise, et dont la rémunération moyenne mensuelle sur les 12 derniers mois était de 2 500 €.

Son indemnité conventionnelle de licenciement se déterminera comme suit :

Indemnité « de base »		Indemnité « complémentaire »
15 ans × 2/10 de 2 500 € (rémunération moyenne mensuelle)		0,5 ans (6 mois dépassant les 15 ans d'ancienneté) × 3/10 de 2 500 €
Soit 15 ans × 500 €	+	Soit 0,5 × 750 €
= 7 500 €		= 375 €
Indemnité conventionnelle de licenciement :		
7 500 € + 375 € = 7 875 €		

#### **Article 5 | Point d'attention**

Les partenaires sociaux attirent l'attention du demandeur, et plus généralement des entreprises de la branche, sur le fait que l'entreprise doit déterminer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement et le montant de l'indemnité légale de licenciement, le salarié ayant droit à celle des deux indemnités qui lui est la plus favorable.

#### **Article 6 | Notification de l'avis d'interprétation**

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

#### **Article 7 | Formalités**

Le présent avis est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Paris, le 5 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES  
EN AUTOMOBILE**

**Avis d'interprétation n° 15 du 5 juin 2024**

relatif aux qualifications professionnelles  
(art. 12.11 de la convention collective)

NOR : ASET2450678M

IDCC : 1951

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPEAS ;**

**FO métallurgie ;**

**CFE-CGC assurances**

**FBA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur les qualifications professionnelles prévues par l'article 12.11 de la convention collective, et notamment sur la question : est-ce qu'un salarié d'un niveau inférieur au niveau de classification 7 peut accéder à la qualification professionnelle de « cadre ».

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante :

**Article 1<sup>er</sup> | Rappel des dispositions conventionnelles relatives aux qualifications  
professionnelles de la branche de l'expertise automobile**

L'article 12.11 de la convention collective fixe les 3 qualifications professionnelles en vigueur dans la branche de l'expertise automobile, à savoir les qualifications d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre.

L'article 12.11 fixe les niveaux de classification permettant d'accéder à chacune de ces qualifications professionnelles :

« La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux.

Les classes 1 à 4 sont des niveaux employés,

Les classes 5 à 6 sont des niveaux agents de maîtrise,

Les classes 7 et suivantes sont des niveaux cadres. »

Compte tenu de la précision de la rédaction de l'article 12.11 de la convention collective, les partenaires sociaux estiment qu'aucune interprétation n'est nécessaire.

Ils rappellent donc, pour le cas d'espèce qui leur est soumis, qu'un salarié ne peut prétendre à la qualification professionnelle de « cadre » que si l'emploi qu'il occupe a été classé d'un niveau minimum 7 en application des règles de classification du titre XII de la convention collective.

Si l'emploi était classé d'un niveau inférieur à 7, par exemple en niveau 5 ou 6, le salarié ne peut prétendre qu'à la qualification professionnelle d'« agent de maîtrise ».

## **Article 2 | Point d'information**

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est possible, par exception, de faire bénéficier les salariés « agents de maîtrise » de certains attributs relevant en principe de la qualification professionnelle « cadre » (régime de prévoyance ou de santé par exemple).

Toutefois, cela n'entraîne pas, pour les salariés concernés, l'obtention de la qualification professionnelle « cadre ». Tout au plus, ces salariés peuvent être désignés sous le vocable d'« assimilés-cadres ».

## **Article 3 | Notification de l'avis d'interprétation**

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

## **Article 4 | Formalités**

Le présent avis est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 5 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 23 mai 2024**

relatif à la composition des commissions paritaires nationales et territoriales

NOR : ASET2450695M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**CGT FNSCBA ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le souci de clarifier la composition des commissions paritaires nationales et territoriales prévues aux articles XV.1 et suivants, XV.2 et suivants, et XV.3 et suivants de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, la CPPNI de la branche professionnelle des entreprises d'architecture a rédigé un article supplémentaire intitulé « Article XV.4 "Composition des commissions paritaires nationales et territoriale" ».

**Article 1<sup>er</sup> | Composition des commissions paritaires nationales et territoriales**

La rédaction de l'article XV.4 « Composition des commissions paritaires nationales et territoriales » est la suivante :

« Lesdites commissions sont composées de deux collèges, un collège salariés et un collège employeurs, à parité en nombre de sièges de représentants.

Le nombre de sièges est fixé entre 10 et 12 pour chaque collège, le collège ayant le plus d'organisations syndicales représentatives fixant le nombre définitif entre 10 et 12 suivant le contexte au prorata de représentativité et d'adaptabilité.

L'autre collège applique le nombre de sièges fixé par le collège ayant le plus d'organisations syndicales représentatives.

La composition est la suivante :

- collège salariés : 10 à 12 représentants désignés par leurs organisations respectives, à répartir entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- collège employeurs : 10 à 12 représentants désignés par leurs organisations respectives, à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans la branche.

À défaut d'accord différent entre les organisations syndicales dans un délai maximum de 6 mois après la publication de l'arrêté ministériel, le nombre de sièges est attribué aux organisations syndicales au prorata de leur représentativité fixée par ledit arrêté. La fixation définitive des sièges est alors établie en prenant en compte les ajustements au plus près des pourcentages.

Chaque organisation syndicale représentative dispose d'au moins 1 siège.

Chaque représentant salarié et employeur doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions pour pouvoir siéger et négocier. »

### **Article 2 | Numérotation du chapitre XV relatif aux commissions paritaires**

La création de l'article XV.4 « Composition des commissions paritaires nationales et territoriales » vient modifier la numérotation du chapitre XV « Commissions paritaires » de la convention collective nationale de la manière suivante :

- les articles actuellement numérotés XV.4 à XV.4.2.3.3 relatifs au financement du paritarisme deviennent les articles XV.5 à XV.5.2.3.3 ;
- l'article actuellement numéroté XV.4.3 relatif à l'association paritaire de gestion du paritarisme devient l'article XV.5.3.

### **Article 3 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Date d'effet**

Le présent accord est à effet immédiat.

### **Article 5 | Durée et procédure d'extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 23 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 23 mai 2024**

relatif à la création du comité national des entreprises d'architecture

NOR : ASET2450698M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**CGT FNSCBA ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le souci de faciliter la représentation extérieure des commissions paritaires prévues au chapitre XV de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, la CPPNI a pris la décision de créer un comité national des entreprises d'architecture par avenant à la convention collective nationale.

**Article 1<sup>er</sup> | Création du comité national des entreprises d'architecture**

L'article XV.6 intitulé « Comité national des entreprises d'architecture » est créé et ajouté à la convention collective nationale des entreprises d'architecture, selon la rédaction suivante :

**« Article XV.6 | Comité national des entreprises d'architecture »**

**1. Objet**

Un comité national paritaire de la branche professionnelle des entreprises d'architecture est créé. Il a pour nom "Comité national des entreprises d'architecture". Le comité national des entreprises d'architecture aura pour principal objet d'opérer des missions de représentation extérieure de la branche après avoir recueilli un consensus auprès de ses membres, représentant les organisations représentatives patronales et de salariés de la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

Il est donc chargé de :

- la mise en œuvre du dialogue social sur des thématiques relatives à la défense des intérêts paritaires de la branche à présenter aux instances professionnelles, ministérielles ou politiques qui sont en lien avec les représentants du collège employeurs et du collège salariés de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
- la mise en œuvre d'actions de communication et de relations institutionnelles de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
- la transmission d'éléments d'informations issus de ces échanges à l'ensemble des instances paritaires qui composent la branche professionnelle des entreprises d'architecture.

## **2. Composition du comité national des entreprises d'architecture**

Le comité national des entreprises d'architecture est essentiellement composé des membres de droit, personnes morales représentatives (organisations patronales et de salariés) de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, à hauteur de :

- Un représentant ou une représentante désigné(e) par organisation, suivant l'objet de la réunion.

Les moyens de l'APGBA sont mis à la disposition des activités du comité (assistance, secrétariat, gestion des comptes rendus et de la correspondance...). Le comité se réunit autant de fois que nécessaire.

## **3. Statut**

Le comité national des entreprises d'architecture est considéré comme un comité ou un groupe technique tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du règlement intérieur de l'APGBA ("Organisation administrative – Fonctions administratives") et son action s'inscrit dans le schéma d'organisation budgétaire de l'APGBA (art. I-1 du règlement intérieur de l'APGBA "Organisation budgétaire").

Ses actions sont issues de décisions prises en commissions paritaires nationales. Il en est le porte-parole.

Le statut de ses membres est donc paritaire et égalitaire : le comité national des entreprises d'architecture ne dispose pas de présidence et ses décisions sont communes, sans nécessité de vote à la majorité dans les prises de décisions, qui résultent d'échanges consensuels.

Il est constitué par avenant modificatif de la convention collective nationale afin que ses actions paritaires thématiques soient financées dans le cadre paritaire de l'article II-3 du règlement intérieur de l'APGBA et afin qu'il puisse bénéficier des fonctions administratives de l'APGBA telles que définies à l'article I-2 du règlement intérieur de l'APGBA ainsi que des indemnités de sujétions prévues à l'article II-1-2 du règlement intérieur de l'APGBA.

## **4. Missions**

Conformément à la convention collective nationale, et afin de développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, il a été convenu de charger le comité national des entreprises d'architecture, qui se doit d'être un outil collectif et force de proposition dans l'intérêt de l'image de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, des missions suivantes :

- renforcer l'expression et l'image de la branche professionnelle et de la filière économique des entreprises d'architecture ;



- faciliter les actions prônant la valorisation des métiers de la branche professionnelle des entreprises d'architecture ;
  - développer et privilégier le conseil et le dialogue social au niveau national et régional ;
  - développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés.
- Les modalités de mise en œuvre des décisions des commissions nationales paritaires en matière de communication et de représentation extérieure sont déterminées de manière consensuelle et unanime. »

### **Article 3 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Date d'effet**

Le présent accord est à effet immédiat.

### **Article 5 | Durée et procédure d'extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 23 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 23 mai 2024**

relatif à l'association paritaire de gestion de la branche architecture (APGB)

NOR : ASET2450699M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**CGT FNSCBA ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le souci de clarifier le fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme prévue à l'article XV.4.3 de la convention collective nationales des entreprises d'architecture, la CPPNI de la branche professionnelle des entreprises d'architecture a décidé de réviser la rédaction de cet article.

**Article 1<sup>er</sup> | Intitulé de l'article relatif à l'association paritaire de gestion**

Conformément à la dénomination actuelle de l'association paritaire de gestion ainsi qu'aux termes de l'avenant du 23 mai 2024 relatif à la composition des commissions paritaires nationales et territoriales, l'article XV.4.3 « Association paritaire de gestion du paritarisme (APGP) » devient l'article XV.5.3 « Association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA) ».

**Article 2 | Association paritaire de gestion de la branche architecture**

La rédaction de l'article XV.5.3, anciennement article XV.4.3, est modifiée comme suit :

« Une association paritaire de gestion des fonds collectés a été mise en place dans l'année suivant l'extension de la convention collective par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes.

Elle est appelée association paritaire de gestion de la branche architecture (APGBA). L'APGBA est composée des organisations syndicales salariales et patronales représentatives au niveau national dans la branche.

Au sein des assemblées générales de l'APGBA, le nombre de sièges est attribué aux organisations syndicales au prorata de leur représentativité fixée par arrêté ministériel.

La fixation définitive des sièges est établie en prenant en compte les ajustements au plus près des pourcentages.

Cette association a établi ses statuts et son règlement intérieur, qui doivent être en conformité avec la convention collective et les accords de branche. Les statuts et le règlement intérieur sont présentés pour validation et amendement si nécessaire à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article XV.1. En l'absence d'unanimité des organisations représentatives représentées au sein de la CPPNI, la décision est prise par cette dernière conformément à la règle de conclusion des accords de branche.

L'APGBA est chargée :

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener, individuellement le cas échéant, les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget prévisionnel en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de proposer aux commissions paritaires nationales décisionnaires des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes d'action des différentes commissions.

Le règlement intérieur définit les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixe les modalités de gestion des fonds collectés.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des données portant sur l'utilisation des fonds. »

### **Article 3 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Date d'effet**

Le présent accord est à effet immédiat.

### **Article 5 | Durée et procédure d'extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 23 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES  
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

### Accord du 19 juin 2024

relatif aux montants des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2024

NOR : ASET2450633M

IDCC : 2583

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**ASFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEETS FO ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

### Préambule

Il est d'abord rappelé que le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) de branche<sup>[1]</sup> repose sur les principes suivants :

- il respecte un échelonnement croissant et cohérent des RAG attachées à chacune des 16 classes d'emplois prévues par la convention collective nationale de branche ;
- sans remettre en cause les politiques salariales des entreprises de la branche, il constitue un socle de base pour les entreprises qui pourraient se créer ou développer une activité dans la branche.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

À l'issue des commissions paritaires qui se sont tenues le 24 avril, le 22 mai et le 19 juin 2024, il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | *Objet*

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et des articles 37 et 38 de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires

[1] Cf. Accords successifs des 18.12.2007, 26.11.2008, 28.10.2009, 21.09.2011, 12.12.2012, 17.10.2013, 22.09.2014, 01.07.2015, 19.05.2016, 29.05.2017, 05.06.2018, 13.06.2019, 02.09.2020, 31.03.22 et 24.04.23.

ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers relatifs aux rémunérations annuelles garanties et à la négociation périodique desdites rémunérations annuelles garanties.

## **Article 2 | Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers, y compris les entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 3 | Barème des rémunérations annuelles garanties pour l'année 2024**

Le barème précédemment établi au titre de l'année civile 2023 pour chacune des 16 classes prévues par l'article 36 de la convention collective nationale de branche est revalorisé de 3,8 % pour toutes les classes.

Le nouveau barème figure en annexe du présent accord.

## **Article 4 | Nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche**

En application du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 38 de la convention collective nationale de branche, le nouveau barème tel que prévu à l'article 3 du présent accord constituera la nouvelle annexe 3 à la convention collective nationale de branche.

## **Article 5 | Objectif de suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales**

Les parties signataires affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations, à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre les femmes et les hommes et promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans l'accord de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances du 12 avril 2022 et lors de sa commission de suivi annuelle, à savoir que lorsqu'il est constaté un écart de situation de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche doivent vérifier les raisons de ces écarts avec l'objectif de les supprimer. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants.

Les parties signataires rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

De même, conformément à la législation, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 6 | Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour l'année civile 2024, les mesures prévues à l'article 3 prenant effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 7 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se rencontrer à l'automne 2024 pour évaluer les conséquences du comportement de l'inflation sur l'année 2024 et des éventuelles mesures gouvernementales décidées à cette période.

## **Article 8 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer au présent accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## **Article 9 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord collectif.

## **Article 10 | Dépôt légal**

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 19 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Rémunérations annuelles garanties de branche pour l'année 2024

Catégorie	Classe	Montant 2024
Exécution	A	22 280 €
	B	22 722 €
	C	23 649 €
Maîtrise	D	24 925 €
	E	26 451 €
	F	28 270 €
	G	30 438 €
	H	33 104 €
Cadres	I	36 321 €
	J	40 242 €
	K	44 850 €
	L	50 997 €
	M	55 616 €
	N	61 849 €
	O	68 230 €
	P	74 608 €



**Accord du 27 novembre 2023**  
relatif au régime professionnel de santé 2024-2028

NOR : ASET2450632M

IDCC : 2691

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFTD ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont rencontrés et ont entendu faire évoluer le régime professionnel de santé de la branche issu de l'accord du 4 juillet 2017 et de ses trois avenants. Les stipulations du présent accord se substituent donc à celles de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé ainsi qu'à ses trois avenants des 27 septembre 2019, 5 février 2021 et 5 décembre 2022.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux conservent, dans le cadre du présent accord, un régime de qualité au meilleur coût pour les entreprises et salariés de la branche qui garantit :

- l'accès aux garanties collectives pour tous les salariés, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille ;
- un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte tenu des besoins sociaux et contraintes économiques de la branche ;
- le bénéfice, pour chaque entreprise et salarié de la branche, de garanties minimales identiques, de taux de cotisations négociés et maintenus pendant deux ans hors évolutions législatives ou réglementaires, ainsi que d'engagements sur la qualité de service ;
- un pilotage paritaire du régime permettant d'en contrôler l'application, d'en assurer le meilleur rapport coût/ prestations ainsi que la pérennité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réitèrent leur volonté de doter le régime professionnel « frais de santé » d'un dispositif de prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES). Ce dispositif, destiné à promouvoir une politique active de prévention, d'action sociale et de solidarité pour les populations les plus fragiles, est financé à hauteur de 3 % de toutes les cotisations hors taxes du régime obligatoire de l'entreprise acquittées par les entreprises et les salariés (le socle et les éventuelles options rendues obligatoires) entrant dans le champ d'application du présent accord.

En outre, le présent accord permet de proposer une couverture « frais de santé » respectant la réglementation des contrats responsables. Il inclut le financement du maintien temporaire de la couverture du présent régime au bénéfice des anciens salariés dont la cessation d'activité ouvre droit à l'assurance chômage, sauf faute lourde, dénommé « portabilité », et adapte les modalités du versement santé aux spécificités du secteur d'activité.

La mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence impartiale et transparente assurant l'égalité des candidats dans le respect de la législation a permis le choix par les partenaires sociaux des deux organismes assureurs les mieux disant, conformément au cahier des charges publié le 31 mai 2023 sur Marchéonline.com et le 2 juin 2023 dans l'Argus de l'assurance et le Moniteur.

Ce régime propose :

- 4 niveaux de garanties pour le salarié et/ou l'employeur ;
- le choix pour l'employeur qui le souhaite ou suite à négociation d'entreprise, de mettre en place de manière obligatoire, une cotisation « famille » à chaque niveau de couverture ;
- le choix pour le salarié de couvrir, à ses frais, ses ayants droit ainsi que d'adhérer, le cas échéant, à un niveau de couverture supérieur à celui rendu obligatoire dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, en formalisant, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, leur choix de régime au regard des possibilités visées à l'article 8 ainsi que la répartition des cotisations entre l'entreprise et les salariés ;
- les instances de représentation du personnel doivent être informées et consultées en amont pour les choix que l'employeur peut être amené à faire (organisme assureur, niveau de couverture obligatoire, cotisation famille...).

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application**

Suite à l'appel à la concurrence mené au cours de l'année 2023 conformément à la procédure définie par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, le présent accord fait évoluer l'actuel régime professionnel de santé, formalisé dans l'accord du 4 juillet 2017, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (code IDCC 2691).

Il définit les garanties, les cotisations et leur répartition entre l'employeur et le salarié, la solidarité professionnelle mise en œuvre ainsi que les organismes recommandés pour la couverture et la gestion dudit régime dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises au sens du présent accord s'entendent des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective tel qu'il est défini à l'article 1.1.1 de la convention collective nationale du 27 novembre 2007. Les entreprises relevant de l'enseignement à distance sont intégrées au présent accord.

## **Article 2 | Hiérarchie des normes et accords d'entreprise**

Conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail, il ne peut être dérogé dans un sens moins favorable par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord. En conséquence, aucun accord d'entreprise ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du régime professionnel de santé visé par le présent accord.

## **Partie I Régime professionnel obligatoire de santé**

### **Article 3 | Bénéficiaires à titre obligatoire du régime professionnel de santé et dispenses d'affiliation et versement santé**

#### **Article 3.1 | Bénéficiaires à titre obligatoire**

Le présent régime et l'ensemble de ses garanties s'appliquent obligatoirement à l'ensemble des salariés de la totalité des entreprises relevant du champ d'application du présent accord dès la date d'effet de ce dernier ou dès leur date d'embauche si celle-ci est postérieure.

Sont concernés les salariés en activité, les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés par la sécurité sociale, les salariés durant leur congé de maternité ou de paternité ainsi que les salariés en formation.

Conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, des demandes de dispenses d'affiliation peuvent être faites par les salariés dans des cas limitatifs. Elles sont définies à l'article 3.2 et mises en œuvre selon des modalités de l'article 3.3.

#### **Article 3.2 | Dispenses admises pour les bénéficiaires à titre obligatoire**

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation à la garantie « frais de santé » :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés en contrat court ou à temps très partiel bénéficiant du versement santé dans les conditions de l'article 3.4 ci-après ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense prend fin dès que le salarié cesse de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel même en cas de clause de renouvellement tacite ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (*Journal officiel* du 8 mai 2012), notamment pour les salariés à employeurs multiples couverts par ailleurs et à titre obligatoire. Sont notamment visés par l'arrêté, les dispositifs de remboursement de « frais de santé » remplissant les conditions mentionnées

au II, 4° de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire).

La liste des dispenses ci-dessus reprend celle de la législation en vigueur.

Les salariés peuvent également demander à être dispensés d'adhérer s'ils remplissent les conditions, pour se prévaloir d'une dispense d'ordre public, prévues aux articles L. 911-7, D. 911-2 et D. 911-5 du code de la sécurité sociale. Tout cas de dispense d'ordre public qui viendrait à être créé postérieurement à la signature de cet accord pourra être accordé.

### **Article 3.3 | Modalités de mise en œuvre des dispenses**

Pour l'application des cas de dispenses de l'article 3.2, l'employeur devra se faire remettre une demande écrite expresse par chacun des salariés sollicitant une dispense d'affiliation traduisant un consentement libre et éclairé de ces derniers. Cette demande doit préciser les garanties auxquelles renonce le salarié et comporter la mention selon laquelle il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir qu'il renonce au bénéfice des garanties « frais de santé » mises en place par son employeur, à la participation financière de son employeur (sauf dans le cas de dispense au titre du versement santé), au dispositif de portabilité des droits et aux dispositions de l'article 4 de la loi « Evin » du 31 décembre 1989, rappelés à l'article 6 du présent accord.

Cet écrit précise obligatoirement leur refus d'adhésion et le motif exact de ce refus parmi les cas listés à l'article 3.2 et sera accompagné de tous les justificatifs nécessaires ainsi que de la désignation de l'organisme assureur qui le couvre et la date de fin de droits. Il devra parvenir à l'employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle son affiliation aurait dû prendre effet en application de l'article 3.1 ci-dessus.

Ces salariés pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion aux garanties du régime professionnel de santé. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'adhérer et de cotiser à la garantie « frais de santé » lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

### **Article 3.4 | Mise en œuvre de la faculté à demander le bénéfice du versement santé**

Dans le respect de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, les salariés dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à 3 mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine ont la faculté, en lieu et place du bénéfice du régime professionnel de santé, de demander le bénéfice d'un versement par leur employeur d'une somme déterminée par l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve de justifier d'une couverture individuelle conforme à celle définie par le II de l'article L. 911-7-1 dudit code.

Cependant, au regard de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel au sein de la branche, et de l'article 4.4.1. de la convention collective définissant le temps de travail des enseignants, la faculté à demander le bénéfice du versement santé sera accordée, pour le personnel enseignant à temps partiel, si la durée de travail de leur contrat est inférieure ou égale à 65 heures d'activité par mois.

Cette durée mensuelle est appréciée sur la durée totale du contrat pour les contrats de moins de 12 mois ou la durée annuelle du contrat pour les contrats de 12 mois et plus.

## **Article 4 | Cas particuliers des bénéficiaires à titre gratuit**

Sont bénéficiaires à titre gratuit :

a) Les enfants handicapés de salariés (atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal). Ils bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 11).

b) Les salarié(e)s en congé parental à temps plein, défini par les articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. Ils bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation obligatoire par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 11) pendant 1 an.

c) Les salariés en contrat d'apprentissage définis par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail et en contrat de professionnalisation définis par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Ils bénéficient de la prise en charge de leur part de cotisation obligatoire par la solidarité du régime professionnel (art. 11) pendant la durée de leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans, la part patronale restant à la charge de l'employeur.

## **Article 5 | Garanties obligatoires du régime professionnel de santé**

Les garanties prévues par le régime professionnel de santé comprennent des prestations santé couvrant le remboursement des frais de santé, des actes de prévention ainsi qu'une garantie assistance santé établis respectivement aux articles 5.1, 5.2 et 5.3.

Excepté pour les garanties assistance, les seules limites ou exclusions de garanties sont mentionnées à l'article 5.1.2.

La cotisation à la garantie santé du régime fait bénéficier le participant de l'ensemble des garanties proposées par le régime professionnel de santé (garantie santé + actes de prévention + garantie assistance).

Pour ouvrir droit aux prestations, le salarié doit faire partie de la population couverte telle que définie à l'article 3 du présent accord.

Les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie, et ce quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

## **Article 5.1 | Garantie obligatoire frais de santé du régime professionnel de santé**

### **Article 5.1.1 | Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé**

Les garanties de la couverture obligatoire figurent en annexe du présent accord.

Les remboursements indiqués s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

### **Article 5.1.2 | Limites et exclusions de garanties**

La garantie santé du régime professionnel de santé telle que définie précédemment ne s'applique pas dans les deux cas suivants :

- les cures, traitements et opérations de rajeunissement ainsi que les traitements et opérations de chirurgie esthétique qui ne donnent pas lieu à prise en charge par la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires non déclarés à la sécurité sociale ou pratiqués par un professionnel de santé non autorisé à effectuer de tels dépassements qui ne sont pas pris en charge.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors, les pénalités financières appliquées hors parcours de soins, la contribution forfaitaire et les franchises médicales ne donnent pas lieu à remboursement.

En outre, sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau de garanties.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ainsi que les pénalités financières et la contribution forfaitaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

## Article 5.2 | Actes de prévention du régime professionnel de santé

Le régime professionnel de santé prend en charge, pour chaque bénéficiaire, l'ensemble des actes de prévention à la hauteur du ticket modérateur et notamment les actes ci-dessous :

	Base obligatoire régime professionnel de santé
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8)	Oui
Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival en 2 séances maximum (SC12)	Oui
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24) (enfant de moins de 14 ans)	Oui
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	Oui
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de + de 50 ans pour un des actes prévus : – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale avec tympanométrie ; – audiométrie vocale dans le bruit ; – audiométrie tonale ou vocale ; – audiométrie tonale ou vocale avec tympanométrie.	Oui
Acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	Oui
Les vaccinations suivantes seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois	Oui

Afin d'assurer l'équilibre structurel des garanties de la branche, le régime professionnel de santé met également en œuvre une politique active de prévention dont les orientations sont définies à l'article 11 dans le cadre de la solidarité du régime professionnel de santé.



### **Article 5.3 | Garantie assistance santé du régime professionnel de santé**

Chaque bénéficiaire du régime professionnel de santé bénéficie d'une garantie dite « assistance santé » notamment en cas d'hospitalisation imprévue ou d'immobilisation.

### **Article 6 | Maintien et conditions de suspension des garanties du régime professionnel de santé**

#### **Article 6.1 | Maintien des garanties du régime professionnel de santé dans le cadre de la portabilité (au titre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)**

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur ;
- cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles souscrites par le salarié en vigueur dans l'entreprise ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir à l'organisme assureur à la cessation du contrat de travail les justificatifs d'ouverture des droits à l'assurance chômage et par la suite l'ensemble des justificatifs permettant de justifier qu'il est toujours éligible à la continuité de la couverture.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période de maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de décès).

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

## **Article 6.2 | *Maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit (loi Évin)***

### **Article 6.2.1 | *Bénéficiaires de ce maintien***

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin, les garanties du régime professionnel de santé peuvent être maintenues, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

### **Article 6.2.2 | *Conditions de ce maintien***

L'employeur informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail, notamment en cas de décès. L'organisme assureur adresse la proposition de maintien individuel de la couverture aux bénéficiaires visés à l'article 6.2.1 au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité santé exposé à l'article 6.1, ou du décès du salarié.

Les bénéficiaires peuvent en faire directement la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant, à l'issue de la période de portabilité santé telle que mentionnée à l'article 6.1.

## **Article 6.3 | *Conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé en cas de suspension du contrat de travail***

### **Article 6.3.1 | *Suspension des garanties du régime professionnel de santé***

En dehors des cas exposés à l'article 6.2.1 sous la responsabilité de l'organisme assureur ou du maintien à titre gratuit exposé au titre de la solidarité professionnelle de l'article 11, le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

La suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

### **Article 6.3.2 | *Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé***

#### **Cas de suspension du contrat de travail indemnisée**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire par l'employeur ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, total ou partiel, quelle qu'en soit la nature. Cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée (relevant des dispositions des articles L. 5122-1, R. 5122-1 et suivants du code du travail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020), dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires



sont réduits, ainsi que les périodes de congés rémunérées par l'employeur (notamment le congé maternité et le congé de formation économique sociale et syndicale) ;

- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; ou
- de rentes invalidité financées au moins en partie par l'entreprise.

Ce maintien a ainsi vocation à s'appliquer, notamment en cas de congé maternité, congé paternité ou congé formation [dont le formation économique sociale et syndicale]), ou encore en cas de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle ou encore d'activité partielle de longue durée.

Dans ces cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes selon les mêmes règles de répartition des contributions salariales et patronales applicables aux salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu.

### **Autres cas de suspension du contrat de travail**

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires de l'article 7.1 et sous réserve qu'il en fasse la demande dans les 15 jours qui suivent le début de la suspension de son contrat de travail auprès de l'organisme assureur.

## **Article 7 | Cotisations**

### **Article 7.1 | Taux et répartition des cotisations**

■ La cotisation des salariés diffère en fonction de leur régime d'affiliation : soit ils relèvent du régime général d'assurance maladie, soit ils relèvent du régime local d'Alsace-Moselle.

Afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions, les cotisations des salariés bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle sont réduites en conséquence.

■ Au minimum 50 % de la cotisation pour le salarié seul est prise en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.

Pour le régime local, la part salariée de la cotisation correspond tout au plus à la différence entre le montant de la cotisation en vigueur pour le régime local et 50 % du montant de la cotisation en vigueur pour le régime général pris en charge par l'employeur.

### **Article 7.2 | Assiette de calcul des cotisations**

Les cotisations mensuelles (incluant le financement de la portabilité défini à l'article 6.1) sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur indicative pour 2024 de 3 864 €).

## **Article 8 | Couvertures complémentaires facultatives**

Les couvertures complémentaires facultatives ont été définies par les partenaires sociaux. Elles bénéficient de conditions tarifaires privilégiées car négociées auprès des organismes assureurs recommandés.

Les garanties des couvertures complémentaires figurent en annexe du présent accord.

L'accès et la mise en œuvre de ces couvertures font l'objet d'une contractualisation avec les organismes recommandés (règle de souscription, définition des bénéficiaires...).

## **Article 8.1 | Couvertures complémentaires obligatoires au choix de l'employeur**

Si l'entreprise le souhaite, elle peut choisir, conformément aux dispositions de l'acte juridique instituant ou modifiant les garanties collectives dans l'entreprise, d'améliorer la couverture obligatoire du régime professionnel de santé en souscrivant :

- à une des 3 options B, C ou D, rendue obligatoire au sein de l'entreprise pour le salarié seul :
  - « Base obligatoire A » ; ou
  - « Base A + option B obligatoires » ; ou
  - « Base A + option C obligatoires » ; ou
  - « Base A + option D obligatoires » ;
- ou à la cotisation dite « famille » obligatoire telle que définie par le présent accord, au régime de base A ou à une des options B, C ou D.

Au minimum 50 % de la cotisation obligatoire est pris en charge par l'employeur au titre de la couverture obligatoire dans l'entreprise.

Ce choix peut également résulter d'un accord d'entreprise conclu après négociation collective entre partenaires sociaux.

## **Article 8.2 | Couvertures complémentaires salariés**

Les couvertures complémentaires facultatives permettent au salarié :

- d'être garanti, selon le choix opéré par son employeur, au-delà de la base obligatoire, au titre de l'une des 3 options supérieures B, C ou D. Les cotisations au titre de ces options facultatives s'ajoutent à la cotisation de la base obligatoire. Elles sont alors à la charge exclusive du salarié ;
- de faire bénéficier ses ayants droit de garanties qui sont obligatoirement les mêmes que celles dont il bénéficie. Les cotisations au titre de ces « options » facultatives B, C ou D. sont dues par personne assurée, et s'ajoutent aux cotisations dues par le salarié et sont à sa charge exclusive.

## **Article 9 | Tableau détaillé des cotisations des différents niveaux de couverture**

Sont mentionnées, ci-dessous, pour les salariés relevant du régime général et ceux relevant du régime Alsace-Moselle :

- le montant des cotisations mensuelles de la base obligatoire du régime professionnel de santé dite « base A » tels que définies à l'article 7.1 et les cotisations des niveaux de couverture complémentaires B, C et D, facultatives ou obligatoires, en fonction du choix effectué par l'entreprise et/ou le salarié exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- le montant de la cotisation famille obligatoire telle que définie à l'article 8.1 et les cotisations des niveaux de couverture complémentaires facultatives B, C et D. en fonction du choix effectué par l'entreprise exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Garanties obligatoires et facultatives		Salarié(e) seul(e) en obligatoire	Facultatif conjoint, pacsé, concubin	Facultatif Enfant (gratuité de la cotisation à partir du 3 <sup>e</sup> enfant)	Cotisation famille obligatoire
Régime général (RG)	Base obligatoire A	0,98 %	+ 1,05 %	+ 0,65 %	1,73 %
	Option B (option obligatoire qui s'ajoute à la base A ou facultative pour le salarié)	+ 0,85 %	+ 0,94 %	+ 0,60 %	+ 1,36 %
	Option C (option obligatoire qui s'ajoute à la base A ou facultative pour le salarié)	+ 1,38 %	+ 1,50 %	+ 0,96 %	+ 2,48 %
	Option D (option obligatoire qui s'ajoute à la base A ou facultative pour le salarié)	+ 2,08 %	+ 2,28 %	+ 1,47 %	+ 3,52 %
	Base obligatoire A	0,39 %	+ 0,42 %	+ 0,26 %	0,69 %
Régime local (Alsace-Moselle)	Option B (option obligatoire qui s'ajoute à la Base A ou facultative pour le salarié)	+ 0,85 %	+ 0,94 %	+ 0,60 %	+ 1,36 %
	Option C (option obligatoire qui s'ajoute à la base A ou facultative pour le salarié)	+ 1,38 %	+ 1,50 %	+ 0,96 %	+ 2,48 %
	Option D (option obligatoire qui s'ajoute à la base A ou facultative pour le salarié)	+ 2,08 %	+ 2,28 %	+ 1,47 %	+ 3,52 %

## **Article 10 | Règles relatives à l'application du régime professionnel de santé en fonction de la situation de l'entreprise**

■ Toutes les entreprises sont tenues, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'offrir à leurs salariés une couverture minimale obligatoire en matière de remboursement des frais de santé.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité instaurer un socle minimal de garanties de branche et permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ces garanties auprès d'un organisme assureur recommandé. L'instauration de régime professionnel de santé a été formalisé dans le cadre d'un accord du 22 septembre 2015 puis dans un accord du 4 juillet 2017.

À l'occasion du nouvel accord, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en place un régime reposant sur les mêmes principes que précédemment.

Le choix d'un organisme recommandé visé à l'article 13.1 garantit à l'entreprise et à ses salariés de participer à un périmètre de mutualisation et de respecter l'ensemble des obligations conventionnelles prévues par le présent accord en matière de couverture santé : bénéficiaires, garanties, maintiens et droits non contributifs...

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord :

- sont tenues de se conformer aux dispositions du présent accord à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, en formalisant, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, leur choix de régime au regard des possibilités visées à l'article 8.1 ;
- pourront, si elles le souhaitent, en adapter ses dispositions, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes.

■ Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord de souscrire un contrat d'assurance auprès d'un des organismes assureurs recommandés afin de bénéficier du régime de branche et d'être assurées de respecter leurs obligations conventionnelles.

■ Les entreprises, voulant instaurer leur propre régime ou disposant de leur propre régime de remboursement de frais de santé, pourront l'instaurer ou le maintenir à la condition que les garanties offertes par le contrat souscrit soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord et d'informer et consulter préalablement les instances de représentation du personnel.

Ainsi, l'employeur devra vérifier que celui-ci est conforme aux évolutions du régime professionnel de santé qui prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

À ce titre, il devra notamment veiller à ce que :

- chaque garantie interne à l'entreprise soit supérieure ou égale aux garanties du régime professionnel de santé ;
- la participation patronale au régime interne à l'entreprise soit au moins égale à 50 % de la cotisation du régime professionnel de santé « base obligatoire » pour le salarié seul ;
- aucune condition d'ancienneté minimale ne soit exigée ;
- les dispenses d'affiliations prévues par le présent accord soient respectées ;
- 3 % de toutes les cotisations hors taxes du régime obligatoire de l'entreprise acquittées par les entreprises et les salariés (le socle et les éventuelles options rendues obligatoires) soient affectés au financement des actions de solidarité définies par le régime professionnel de santé ;

- le régime interne respecte bien les dispositions de l'article 11 et propose notamment les actions de solidarité prévues par le présent accord ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les enfants handicapés du salarié soit respecté (art. 4) ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés en congé parental à temps plein pendant 1 an soit respecté (art. 4) ;
- le bénéfice des garanties du régime professionnel de santé à titre gratuit pour les salariés en contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation pendant leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans soit respecté (art. 4) ;
- les conditions de bénéfice et de maintien des garanties y compris pour les anciens salariés soient au moins aussi favorables que celles du régime professionnel de santé.

## **Article 11 | Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé**

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés qui bénéficient des garanties de la branche professionnelle le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé prévoit :

- le bénéfice des garanties du régime obligatoire dont bénéficie le salarié à titre gratuit pour les enfants handicapés de salarié (comme défini au sein de l'article 4) ;
- le bénéfice du maintien pendant 1 an du régime obligatoire dans l'entreprise à titre gratuit pour les salarié(e)s en congé parental à temps plein (comme défini à l'article 4) ;
- le bénéfice des garanties du régime obligatoire dans l'entreprise à titre gratuit pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pendant leur période d'alternance qui ne peut excéder 3 ans (comme défini à l'article 4) ;
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité, et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
  - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;
  - à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

Pour être financées par le fonds de solidarité du régime de branche, les actions de prévention menées dans les entreprises devront nécessairement :

- associer les représentants du personnel (élus CSE, délégués syndicaux et/ou représentants de la section syndicale) à chaque étape ;

- être réservées aux entreprises qui remplissent leurs obligations légales en matière de prévention des risques professionnels (DUERP, PAPRI Pact, information-consultation des instances de représentation du personnel...) ;
- s’inscrire dans la durée avec un plan pluriannuel prévoyant une évaluation des mesures mises en place et de leurs effets ;
- prévoir un cofinancement de la part de l’entreprise.

## **Article 12 | Commission paritaire nationale de prévoyance**

La commission paritaire nationale de prévoyance est instituée par l’article 2.3.4 de la convention collective de l’enseignement privé indépendant. Son rôle est élargi dans le cadre du présent accord.

### **Article 12.1 | Rôle de la commission paritaire nationale de prévoyance pour le régime professionnel de santé**

La commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) a notamment pour rôle :

- l’application et l’interprétation du présent accord instaurant le régime professionnel de santé ainsi que ses dispositions contractuelles ;
- l’étude de l’évolution de la garantie santé et des conditions de maintien de celle-ci ;
- l’examen des comptes de résultat et bilan financier produits par l’organisme assureur ;
- le contrôle des opérations administratives, financières et techniques du régime ;
- le choix du ou des organismes assureurs recommandés, après leur mise en concurrence ;
- la réflexion sur l’évolution des cotisations et/ou la révision des prestations et leur négociation ;
- l’étude pour favoriser l’accès des entreprises adhérentes à la branche professionnelle ;
- l’étude des statistiques demandées à ou aux organismes assureurs recommandés pour la qualité de service et gestion ;
- la décision d’affectation pour améliorer les résultats financiers du régime de la branche ;
- le pilotage du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé, et de son fonds dédié, mis en œuvre par le ou les organismes assureurs recommandés et son/leur évolution ;
- l’éventuelle étude des demandes d’actions sociales.

Pour toutes ces tâches, la CPNP peut demander l’aide d’experts financés dans des conditions déterminées contractuellement.

### **Article 12.2 | Application du régime professionnel obligatoire de santé**

Un prestataire peut être mandaté par les partenaires sociaux pour accomplir les démarches nécessaires au nom de l’ensemble des organisations représentatives signataires aux fins de garantir l’application du régime professionnel aux salariés et entreprises de la branche.

À la demande de la commission paritaire nationale de prévoyance, il peut vérifier la situation des entreprises qui n’ont pas souscrit la garantie frais de santé auprès des organismes assureurs recommandés.

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés liées par le présent accord ainsi que leurs membres adhérents sont fondées à obtenir en justice l’exécution du présent accord conformément aux articles L. 2262-4 et L. 2262-9 et suivants du code du travail.

## **Partie II Organismes recommandés**

### **Article 13 | Mutualisation professionnelle**

#### **Article 13.1 | Organismes recommandés pour la mutualisation professionnelle**

Les deux organismes assureurs recommandés pour l'assurance des garanties frais de santé ainsi que pour la gestion de l'ensemble des garanties sont :

- Malakoff Humanis, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité.

Ces organismes assureurs recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord.

Ainsi, ils s'obligent à accepter l'adhésion de toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toute entreprise est en capacité de souscrire auprès de Malakoff Humanis et d'Harmonie mutuelle, dès le dépôt légal du présent accord, la garantie frais de santé conforme aux prescriptions du régime professionnel de la branche.

#### **Article 13.2 | Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle et sort des réserves**

Les deux organismes sont recommandés pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix d'un ou des deux organismes recommandés peut être modifié, par les partenaires sociaux siégeant en CPNP, tous les ans, à effet du 1<sup>er</sup> janvier après notification à chaque organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et des dispositions du 3<sup>o</sup> de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties signataires engageront une négociation en vue de la signature d'un nouvel accord, du réexamen des conditions de mutualisation des garanties et d'une mise en concurrence des assureurs 18 mois avant la fin de la recommandation.

En cas de résiliation du contrat cadre d'assurance, quelle que soit la partie qui en est à l'origine, les réserves sont transférées intégralement au/aux nouvel/nouveaux assureur/s recommandé/s ou à l'assureur restant recommandé conformément aux dispositions contractuelles conclues avec les assureurs recommandés.

#### **Article 13.3 | Comptes de résultats et rapport annuel**

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les organismes recommandés soumettent à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de leur mission.

Une fois les comptes approuvés, la commission paritaire décide de l'affectation des éventuels excédents après constitution des réserves conventionnelles et des provisions.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et les organismes recommandés pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.



Les organismes recommandés produisent également, pour approbation par les partenaires sociaux, leur rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

#### **Article 14 | Fonds de solidarité de branche**

Un fonds de solidarité de branche est financé par un prélèvement de 3 % sur toutes les cotisations hors taxes du régime obligatoire de l'entreprise acquittées par les entreprises et les salariés (le socle et les éventuelles options rendues obligatoires) entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'un des organismes assureurs recommandés à l'article 13.1.

Ces organismes garantissent la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de santé définies par l'article 11.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seules entreprises ayant rejoint l'un des organismes assureurs recommandés à charge, pour les autres entreprises, de veiller au respect du financement de 3 % de la cotisation hors taxes consacrée à la solidarité et au respect des actions de solidarités spécifiques du régime professionnel de santé notamment auprès de leur organisme assureur.

Chaque année, le financement du fonds de solidarité est réexaminé, en fonction des comptes de résultat définis à l'article 13.3, sur décision annuelle de la CPNP.

Un règlement est établi entre les organismes recommandés et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre notamment :

- la mise à disposition de moyens humains et matériels par les organismes pour la gestion du fonds mis à disposition de la commission paritaire ;
- de déterminer les modalités notamment les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale librement décidées par les partenaires sociaux de la branche ;
- la réalisation de la politique d'action sociale, de secours et d'entraide et de prévention de la branche dans le respect de la solidarité du régime professionnel de santé déterminée à l'article 9.

#### **Article 15 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux précisent que le présent accord ne contient pas de disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, ils estiment que les dispositions prévues par le présent accord sont pleinement justifiées et s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 16 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2029. Les stipulations du présent accord se substituent à celles de l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé ainsi qu'à ses trois avenants des 27 septembre 2019, 5 février 2021 et 5 décembre 2022.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant l'échéance du terme, de modifier le présent accord, conformément aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail.



## **Article 17 | Notification. Dépôt. Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 27 novembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Tableau des garanties responsables

Les remboursements indiqués s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
<b>HOSPITALISATION (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité) *</b>				
<b>Frais de séjour en établissement conventionné ou non</b>	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Honoraires (médicale, chirurgicale et à domicile y compris maternité)</b>				
▪ Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	150 % BR	175 % BR	200 % BR
▪ Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée**	100 % BR	130 % BR	155 % BR	180 % BR
<b>Forfait journalier hospitalier</b>	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>Forfait patient urgence</b>	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
<b>Participation forfaitaire pour les actes coûteux</b>	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>Chambre particulière hors maternité</b>	-	50 € / jour	75 € / jour	100 € / jour
<b>Lit d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)</b>	-	30 € / jour	40 € / jour	50 € / jour
<b>Transport accepté par la Sécurité sociale</b>	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Maternité</b>				
▪ Forfait naissance (doublé en cas de naissance multiple)	-	-	150 €	300 €
▪ Adoption d'un enfant de moins de 12 ans	-	-	150 €	300 €
▪ Chambre particulière maternité	-	50 € / jour	75 € / jour	100 € / jour
<b>SOINS COURANTS *</b>				
<b>Honoraires médicaux</b>				
Consultation / visites médecins généralistes, consultation en ligne				
▪ Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
▪ Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Consultation / visites médecins spécialistes, consultation en ligne				
▪ Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	160 % BR	220 % BR	300 % BR
▪ Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Petite chirurgie / Actes techniques médicaux				
▪ Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
▪ Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie				
▪ Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
▪ Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée **	100 % BR	130 % BR	160 % BR	200 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>				
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>	100 % BR	150 % BR	200 % BR	300 % BR
<b>Médicaments</b>				
Médicaments pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie, hors médicament, prise en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
<b>SOINS COURANTS * (suite)</b>				
<b>Matériel médical</b>				
Prothèses médicales, orthopédiques et autres remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
<b>Participation forfaitaire pour les actes coûteux</b>	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>DENTAIRE * (Soins et prothèses remboursés par la Sécurité sociale)</b>				
<b>Soins et prothèses dentaires 100 % Santé</b>	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
<b>Soins</b>	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>Prothèses et soins prothétiques dentaires à « tarifs maîtrisés » ou « tarifs libres » remboursés par la Sécurité sociale</b>				
Prothèses fixes	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Inlay core	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Prothèses transitoires	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Inlay-onlay	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
Prothèses amovibles	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
<b>Orthodontie</b>				
Acceptée par la Sécurité sociale	150 % BR	340 % BR	420 % BR	500 % BR
<b>Implants, piliers implantaires refusés par la Sécurité sociale</b>				
Forfait par an et par personne	-	-	250 €	500 €
<b>OPTIQUE * (équipement = 1 monture + 2 verres)</b>				
<b>Équipements optiques 100 % Santé ***</b>				
Lunettes (1 monture + 2 verres) de classe A	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
Prestations d'appairage pour les verres de Classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
<b>Équipements optiques autre que 100 % Santé (monture + 2 verres de classe B)</b>				
Par bénéficiaire				
▪ Équipement avec 2 verres simples	150 €	200 €	340 €	420 €
▪ Équipement avec 2 verres complexes	300 €	370 €	500 €	700 €
▪ Équipement avec 2 verres très complexes	400 €	490 €	670 €	800 €
▪ Équipement avec 1 verre simple et 1 verre complexe	225 €	285 €	420 €	560 €
▪ Équipement avec 1 verre simple et 1 verre très complexe	275 €	345 €	505 €	610 €
▪ Équipement avec 1 verre complexe et 1 verre très complexe	350 €	430 €	585 €	750 €
<b>Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B (dans la limite des PLV)</b>				
▪ Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement d'une ordonnance pour les verres de classe A ou B	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
▪ Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme, système antipétosis, verres iséiconiques)	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
▪ Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
<b>Lentilles acceptées par la Sécurité sociale ou non</b>				
Forfait par an et par bénéficiaire en complément de la Sécurité sociale avec un minimum de 100 % BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale	110 €	140 €	180 €	250 €

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
<b>OPTIQUE * (suite)</b>				
<b>Chirurgie réfractive</b>				
Forfait pour les 2 yeux par an et par bénéficiaire	-	330 €	410 €	500 €
<b>AIDES AUDITIVES * (Renouvellement par appareil tous les 4 ans)</b>				
<b>Équipement 100 % Santé (classe I) ***</b>	SRAP	SRAP	SRAP	SRAP
<b>Équipement tarifs libres (classe II)</b>				
Plafond pour chaque oreille y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC
Équipement comprenant le suivi du réglage et de l'adaptation de l'aide auditive	100 % BR	100 % BR + 250 €/oreille	100 % BR + 600 €/oreille	100 % BR + 1000 €/oreille
<b>Accessoires et fournitures</b>	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>AUTRES ACTES *</b>				
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe, psychologue et psychomotricien, consultation diététicien prescrite par un médecin (forfait / an / bénéficiaire)	-	120 €	260 €	400 €
Vaccin anti grippe (max : 1 vaccin par an et par bénéficiaire)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
<b>Sur prescription médicale (forfait / an / bénéficiaire) :</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pharmacie non remboursée pour les moyens contraceptifs</li> <li>Sevrage tabagique</li> <li>Ostéodensitométrie non remboursée SS</li> </ul>	-	60 €	120 €	400 €
<b>Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale</b>	100 % BR	150 % BR	300 % BR	500 % BR
<b>Actes de prévention</b>	Oui	Oui	Oui	Oui
<b>Mon soutien psy</b>	inclus	inclus	inclus	inclus
<b>Assistance</b>	OUI	OUI	OUI	OUI

FR : Frais réels. BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale (reconstitué pour actes non acceptés). PLV : Prix limite de vente.

SRAP : Sans reste à payer. Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.

(\*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables - prise en charge au minimum du ticket modérateur sur l'ensemble des actes remboursés par la Sécurité sociale. (\*\*) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr) est à la disposition de tous. (\*\*\*) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

#### DEFINITIONS DES VERRES

##### Verre simple

- unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est <= + 4,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est <= 6,00 dioptries.

##### Verre complexe

- unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est > + 4,00 dioptries,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est >= 0,25 dioptrie,
- unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est > 6,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est <= + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est <= 8,00 dioptries.

##### Verre très complexe

- multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est > + 4,00 dioptries,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est >= 0,25 dioptrie,
- multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est > 8,00 dioptries.

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : **2697** | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES  
CYNÉGÉTIQUES**

**Accord n° 7 du 3 juillet 2024**

relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2450696M

IDCC : 2697

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPTEC UNSA ;**

**SNPFDC FGTA FO,**

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 23 mai 2019 relatif au plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation des contrats de professionnalisation et aux reconversion ou promotions par alternance ;

Vu la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, et aux accords collectifs professionnels n° 1, 2, 3 étendu le 18 septembre 2012 et le 22 avril 2016 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle cynégétique ;

Vu l'accord collectif national étendu du 30 juillet 2020 modifié portant désignation de l'opérateur de compétences dans la branche professionnelle cynégétique ;

Vu le compte-rendu de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la chasse (CPNEFP) du 29 janvier 2024, notamment la délibération adoptée à l'unanimité relative au développement de la Pro-A ;

Un accord collectif national n° 6 a été conclu par les partenaires sociaux, en date du 20 mars 2024.

Il a toutefois été décidé de réviser ce dernier sur la durée de la reconversion ou promotion par alternance.

Le présent accord annule et remplace l'intégralité de l'accord collectif national n° 6 conclu le 20 mars 2024 par les partenaires sociaux.

Ainsi, après consultation et décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), il a été décidé et convenu ce qui suit :

## Préambule

Désireuses de permettre la mise en œuvre de la reconversion et de la promotion par alternance dans la branche professionnelle cynégétique, en définissant notamment la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

### **Article 1<sup>er</sup> | Liste des qualifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance**

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance dans la branche professionnelle cynégétique, les certifications professionnelles suivantes :

- certificat de spécialisation de technicien cynégétique (CSTC – code RNCP 4082) ;
- BP JEPS spécialité animateur mention éducation à l’environnement vers un développement durable (code RNCP 28557) ;
- télé-pilote de mini-drone à voilure fixe pour vols hors vue, longue distance (code RNCP 35226).

Ces certifications permettent de répondre aux enjeux de forte mutation de l’activité et de risque d’obsolescence des compétences.

### **Article 2 | Durée de la reconversion ou promotion par alternance**

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance est d’une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Pour les publics spécifiques définis à l’article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à trente-six mois. En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l’action de formation est d’une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

### **Article 3 | Prise en charge des actions de reconversion ou promotion par alternance**

La prise en charge des frais pédagogiques des actions de reconversion ou promotion par alternance est réalisée par l’opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) sur la base d’un montant forfaitaire fixé à 15 euros de l’heure et dans la limite du montant prévu par la réglementation (soit, à titre indicatif, 3 000 euros à la date du présent accord). Les frais annexes (transports, hébergement) et de salaires ne donnent pas lieu à prise en charge par l’OPCO EP. La prise en charge des frais pédagogiques pourra être complétée, dans la limite de leur coût réel le cas échéant, par un financement issu des fonds conventionnels de la branche professionnelle cynégétique, sur décision du conseil d’administration de l’OPCO EP prise sur proposition de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

### **Article 4 | Dispositions finales**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d’extension. Il sera déposé et fera l’objet d’une demande d’extension à l’initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l’article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d’entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle cynégétique étant composée à 100 % de fédérations de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

*Fait à Issy-les-Moulineaux, le 3 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : 2697 | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES  
CYNÉGÉTIQUES**

**Avenant n° 5 du 3 juillet 2024**  
relatif à la prévoyance décès-incapacité-invalidité

NOR : ASET2450697M

IDCC : 2697

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPTEC UNSA ;**

**SNPFDC FGTA FO,**

d'autre part,

Après avoir relevé que :

- le 7 décembre 2006, un accord collectif professionnel relatif au régime prévoyance décès-incapacité-invalidité des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenants en date du 27 mars 2012, 6 février 2013, 6 décembre 2013, 8 décembre 2022, et du 15 mai 2024 ;
- dans le cadre de la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 a modifié l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et supprimé la possibilité de définir une catégorie objective de bénéficiaires fondée sur l'appartenance aux catégories de cadres et non-cadres telles que résultant de l'application des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et 36 de l'annexe I à cette convention, qui ont été abrogés ;
- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 les catégories de bénéficiaires peuvent être définies par référence aux catégories résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ainsi qu'à la catégorie de personnel agréée par la commission paritaire de l'APEC ;
- en application du décret du 30 juillet 2021 susvisé, les entreprises dont les actes formalisant des régimes de protection sociale complémentaire font référence aux articles 4, 4 *bis* et 36 susvisés ont toutefois jusqu'au 31 décembre 2024 pour mettre en conformité les catégories objectives de bénéficiaires avec la nouvelle rédaction de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.



Un avenant n° 5 a été conclu par les partenaires sociaux, en date du 15 mai 2024.

Il a toutefois été décidé de réviser ce dernier, et de le remplacer par le présent avenant, compte-tenu de la nécessité de clarifier les catégories de salariés relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Le présent avenant annule et remplace en intégralité l'avenant n° 5 conclu le 15 mai 2024 par les partenaires sociaux.

Après consultation et décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

## **Article 1<sup>er</sup> | Entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objectif de solidarité recherché, il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent avenant ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les stipulations du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des fédérations et organismes nationaux relevant de la branche en application du présent article, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture minimale uniforme.

## **Article 2 | Catégories de bénéficiaires**

Les dispositions de l'article 4 « Organisme assureurs » de l'accord du 7 décembre 2006, relatives aux catégories de personnel couvertes par le régime de prévoyance, issues de l'article 2 de l'avenant n° 3 du 6 décembre 2013, et de l'article 3 de l'avenant n° 4 du 8 décembre 2022 sont révisées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties du régime de prévoyance bénéficient :

1. Aux salariés cadres relevant des articles 2.1 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ainsi qu'à la catégorie de personnel visée au 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>er</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, intégrée à la catégorie des cadres et agréée par la commission paritaire de l'APEC ;
2. Aux salariés non-cadres, à l'exception des salariés intégrés au sens du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>er</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, à la catégorie des cadres et agréée par la commission paritaire de l'APEC.

Les références aux catégories des "cadres" et des "non-cadres" dans le présent accord renvoient aux définitions respectivement prévues aux 1 et 2 de l'alinéa précédent.

Pour le bénéfice des garanties de prévoyance définies par le présent accord, sont considérés comme relevant de l'article 2.1 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les emplois classés :

- "personnel de direction" ;
- "personnel technique" niveaux I, II et III ;
- "personnel administratif" niveau I, II et III.

En application du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>er</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code les salariés classés "technicien" niveau III *bis*. »

### Article 3 | *Organisme assureur*

Les dispositions de l'article 4 « Organisme assureur » de l'accord du 7 décembre 2006 relatives au choix de l'organisme assureur, telles que modifiées par l'avenant n° 4 du 8 décembre 2022, sont révisées de la manière suivante :

« Les garanties telles qu'en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime sont résumées, à titre d'information, dans le tableau des garanties. Toutefois, elles ne constituent pas un engagement pour l'entreprise qui n'est tenue qu'au seul paiement des cotisations et, *a minima*, au respect de ses obligations légales et réglementaires en vigueur. Elles relèvent, en conséquence, de la seule responsabilité de l'organisme assureur tout comme les modalités, limitations et exclusions de garantie. »

### Article 4 | *Gestion du régime*

L'article 6 de l'accord du 7 décembre 2006 « Gestion du régime » sont remplacées par les stipulations suivantes :

« La commission paritaire nationale permanente pilote le régime à raison de deux réunions minimums par an. »

### Article 5 | *Révision du choix de l'organisme assureur*

L'article 7 « Révision du choix de l'organisme assureur » de l'accord du 7 décembre 2006, tel que modifié par l'avenant n° 4 du 8 décembre 2022 est révisé dans les conditions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. À cet effet, elle se réunira 6 mois avant l'échéance, à l'initiative de la partie la plus diligente. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, par accord paritaire, de l'un ou de la totalité des différents contrats de garanties collectives. Un nouvel accord matérialisera le changement d'organisme assureur et la souscription du nouveau contrat. »

### Article 6 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 7 décembre 2006 et est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 7 décembre 2006 auquel il se rapporte (articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail), selon les modalités ci-après définies.

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente pourra demander à tout moment la révision du présent accord. La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer, sous réserve du respect de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) étudiera toute modification ou révision de l'accord.

Les modifications soumises à la CPPNI et décidées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient ou complètent.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Cette dénonciation prendra effet 3 mois après réception de cette demande.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

*Fait à Issy-les-Moulineaux, le 3 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableau de garanties, annexé à titre informatif

GARANTIES INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL ET INVALIDITE PERMANENTE (en % des tranches A, B et C)	
Incapacité temporaire de travail	
Franchise	90 jours continus d'arrêt de travail
Montant de l'indemnité journalière	85% du salaire brut sous déduction des prestations SS ou MSA
Invalidité permanente (hors accident du travail ou maladie professionnelle)	
Invalidité 1 <sup>ère</sup> catégorie	54% du salaire
Invalidité 2 <sup>ème</sup> catégorie	90% du salaire
Invalidité 3 <sup>ème</sup> catégorie	90% du salaire
<i>sous déduction des prestations SS ou MSA</i>	
Invalidité permanente (en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)	
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 33% et inférieur à 66%	N/66 de la rente ci-dessous
Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66%	90% du salaire sous déduction des prestations SS ou MSA
<i>Aucune rente n'est servie si le taux d'invalidité est inférieur à 33%</i>	

Type d'invalidité :

1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3<sup>e</sup> catégorie : invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession quelconque, est en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

GARANTIES DECES (en % des tranches A, B et C)	Option 1	Option 2 (avec conjoint mais sans enfant à charge)	Option 3 (sans conjoint mais avec enfant à charge)
Décès ou Perte Totale et Irreversible d'autonomie (PTIA) toutes causes			
Célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps sans enfant à charge	150%	-	-
Marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	220%	420%	-
Marié, célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps, concubin, pacsé avec 1 enfant à charge	290%	-	500%
Majoration par enfant à charge supplémentaire au-delà de 1	70%	-	70%
Décès ou Perte Totale et Irreversible d'autonomie (PTIA) par accident			
Capital supplémentaire au capital décès toutes causes	100% du capital décès toutes causes		
Rente éducation			
Jusqu'au 10 anniversaire de l'enfant	5%	-	5%
Du 11e au 17e anniversaire de l'enfant	10%		10%
Du 18e au 26e anniversaire de l'enfant, si poursuite d'études, contrat d'apprentissage ou contrat d'alternance	15%		15%
Rente de conjoint			
Rente temporaire (au bénéfice du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin)	0,50% du salaire (X-25)	0,50% du salaire (X-25)	-
Rente viagère (au bénéfice du conjoint, du partenaire lié par un PACS)	1% du salaire (65-X)	1% du salaire (65-X)	
Majoration par enfant	10% de la rente	10% de la rente	
Rente d'orphelin	50%	50%	
Garantie substitutive en cas de PTIA d'un assuré sans conjoint	100%	100%	
Double effet			
Décès simultané ou postérieur du conjoint, du partenaire lié par un PACS, ou du concubin	100% du capital décès toutes causes		

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : 2697 | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES  
CYNÉGÉTIQUES**

**Avenant n° 6 du 3 juillet 2024**  
relatif au régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2450694M

IDCC : 2697

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPTEC UNSA ;**

**SNPFDC FGTA FO,**

d'autre part,

Après avoir relevé que :

- le 13 décembre 2007, un accord collectif professionnel relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques a été signé par les parties, en application de l'article 5.3 de la convention collective et modifié par avenants en date du 14 décembre 2010, 11 septembre 2012, 30 juin 2014, 16 juin 2021, 9 novembre 2021, et du 15 mai 2024 ;
- dans le cadre de la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 a modifié l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et supprimé la possibilité de définir une catégorie objective de bénéficiaires fondée sur l'appartenance aux catégories de cadres et non-cadres telles que résultant de l'application des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et 36 de l'annexe I à cette convention, qui ont été abrogés ;
- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 les catégories de bénéficiaires peuvent être définies par référence aux catégories résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ainsi qu'à la catégorie de personnel agréée par la commission paritaire de l'APEC ;
- en application du décret du 30 juillet 2021 susvisé, les entreprises dont les actes formalisant des régimes de protection sociale complémentaire font référence aux articles 4, 4 *bis* et 36 susvisés ont toutefois jusqu'au 31 décembre 2024 pour mettre en conformité les catégories objectives de bénéficiaires avec la nouvelle rédaction de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Un avenant n° 6 a été conclu par les partenaires sociaux, en date du 15 mai 2024.

Il a toutefois été décidé de réviser ce dernier, compte-tenu de la nécessité de clarifier les catégories de salariés relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Le présent avenant annule et remplace l'intégralité de l'avenant n° 6 conclu le 15 mai 2024 par les partenaires sociaux.

Ainsi, après consultation et décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), il a été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

## **Article 1<sup>er</sup> | Entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de l'objectif de solidarité recherché, il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent avenant ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les stipulations du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des fédérations et organismes nationaux relevant de la branche en application du présent article, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture minimale uniforme.

## **Article 2 | Catégories de bénéficiaires**

L'article 4.1 « Cotisation obligatoire » de l'accord du 13 décembre 2007, tel que modifié par avenant n° 5 du 9 novembre 2021, est révisé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Les taux de la cotisation obligatoire sont fixés :

- pour le personnel cadre, c'est-à-dire les salariés relevant des articles 2.1 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ainsi qu'à la catégorie de personnel visée au 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>er</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, qui est intégrée à la catégorie des cadres et agréée par la commission paritaire de l'APEC :
  - 6,90 % de la tranche 1 ;
  - 2 % de la rémunération supérieure à la tranche 1.
- pour le personnel non cadre, c'est-à-dire l'ensemble des salariés non cadres, à l'exception des salariés intégrés au sens du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>er</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, à la catégorie des cadres et agréée par la commission paritaire de l'APEC :
  - 3,40 % de la tranche 1 ;
  - 2 % de la rémunération supérieure à la tranche 1.

La charge de cette cotisation obligatoire est répartie à hauteur de 90 % pour l'employeur et 10 % pour le salarié bénéficiaire.

Les références aux catégories des "cadres" et des "non-cadres" dans le présent accord renvoient aux définitions visées ci-dessus.

Pour le bénéfice des garanties de retraite définies par le présent accord, sont considérés comme relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 les emplois classés :

- "personnel de direction" ;
- "personnel technique" niveaux I, II et III ;
- "personnel administratif" niveau I, II et III.

En application du 2<sup>e</sup> alinéa du 1<sup>er</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code les salariés classés "technicien" niveau "III bis". »

### Article 3 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 13 décembre 2007 et est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que l'accord collectif du 7 décembre 2006 auquel il se rapporte (articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants et L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail), selon les modalités ci-après définies.

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente pourra demander à tout moment la révision du présent accord. La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer, sous réserve du respect de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) étudiera toute modification ou révision de l'accord.

Les modifications soumises à la CPPNI et décidées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient ou complètent.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après réception de cette demande.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

*Fait à Issy-les-Moulineaux, le 3 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 22 mai 2024**

relatif à la valorisation des parcours syndicaux et de représentation du personnel

NOR : ASET2450679M

IDCC : 2847

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP FT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément à l'article 40.1.1, paragraphe 4 de la convention collective nationale (CCN), « L'exercice des mandats des délégués syndicaux, des représentants de section syndicale ou des représentants élus du personnel s'intègre dans la vie courante de l'établissement, sans rupture pour leur évolution professionnelle, ce au profit des intérêts de l'ensemble des personnels de Pôle emploi ».

La détention d'un mandat, quel qu'il soit (représentatif, syndical, interne ou externe à France travail) ou l'appartenance à un syndicat ne doit, en aucun cas, constituer un frein à la progression de la carrière et à l'évolution salariale. La direction générale ainsi que les directions des établissements veillent à ce que l'exercice d'un mandat représentatif ou syndical n'entraîne pas de conséquence négative sur la situation actuelle et future de son titulaire.

Ce principe de non-discrimination ainsi que le principe d'aménagement de l'activité opérationnelle métier avec l'activité liée au mandat de l'agent s'appuient sur la prise en compte par l'agent des attendus professionnels de son métier, et par la direction d'une organisation du travail adaptée à l'exercice du mandat.

Les signataires affirment leur volonté de sécuriser les parcours des agents de France travail visés par le présent accord, pour maintenir un dialogue social de qualité, source de progrès économiques, sociaux et environnementaux.



## Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble des établissements de France travail aux agents de droit privé comme de droit public.

Pour l'application de cet accord, les termes de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise s'entendent comme désignant les mandats de délégué syndical (légal ou conventionnel), de délégué syndical central, de représentant de section syndicale, d'élu ou de représentant syndical au comité social et économique central (CSEC) et au comité social et économique (CSE), et de représentant de proximité.

## Partie 1 La prise de mandat

### Article 2 | *L'entretien de prise de mandat*

Au début de leur mandat, les élus titulaires et les représentants syndicaux au CSE ou au CSEC, les représentants de proximité, les délégués syndicaux, les délégués syndicaux centraux, les représentants de section syndicale ainsi que les titulaires d'un mandat externe de représentation syndicale (conseiller prud'homal, défenseur syndical...) bénéficient, à leur demande, d'un entretien individuel.

Cet entretien permet d'échanger sur l'adaptation des modalités pratiques d'activité opérationnelle métier et de la charge de travail par rapport au temps d'activité syndicale et/ou de représentation du personnel, ainsi que le cas échéant des attendus professionnels en fonction du temps de présence sur le poste.

Il ne peut se substituer à l'entretien professionnel.

À la demande de l'agent concerné par l'entretien, celui-ci peut se dérouler en présence d'une personne de son choix appartenant à l'établissement de rattachement au sein de France travail.

L'entretien est conduit par son manager direct. Il peut se dérouler en présence d'un agent de la direction en charge des ressources humaines.

Lorsque les mandats de l'agent lui ouvrent la possibilité de recourir à un temps de délégation et/ou de représentation pouvant atteindre 80 % de son temps de travail, l'entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement.

Pour les DSC, cet entretien est mené à leur demande par le (la) directeur(rice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant.

Cet entretien doit être demandé par l'agent dans le mois suivant sa prise de mandat effective. Il se tient, si les agendas communs le permettent, dans le mois suivant la demande. Ce délai est porté à 3 mois lorsque l'élection et/ou la désignation des titulaires de mandat fait suite à une nouvelle période de mandature liée aux élections professionnelles au CSE.

### Article 3 | *Information des managers sur la prise de mandat*

Afin de créer les conditions favorables à l'aménagement de l'activité professionnelle avec l'exercice d'un mandat, dans une parfaite connaissance et transparence de l'exercice des responsabilités des titulaires de mandat électif et/ou désignatif au sein de leurs équipes entre l'agent et son manager, une information globale sur la prise de mandat en début de mandature est mise en place dans les conditions présentées ci-après.

Dans le mois suivant la proclamation des résultats aux élections du CSE ou de la désignation pour l'exercice d'un mandat, la direction des ressources humaines adresse un courriel aux managers concernés contenant les informations suivantes :

- la liste des mandats détenus par les agents de leur équipe ;
- les heures de délégation associées à chaque mandat détenu par les agents concernés ;
- la périodicité estimée des réunions à l'initiative de l'employeur pouvant être organisées ;
- la possibilité de mener l'entretien de début de mandat si le titulaire d'un mandat visé à l'article 2 le demande.

#### **Article 4 | Les formations liées au mandat de l'agent**

Pour information, les parties rappellent que l'accord sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi du 5 avril 2019 ainsi que l'accord relatif à la qualité de vie au travail à Pôle emploi du 17 mars 2022 (axe 1, 2°, les représentants du personnel) présentent un ensemble de formations relatives à l'exercice du mandat et en lien avec le dialogue social.

## **Partie 2 Pendant l'exercice du mandat**

#### **Article 5 | Maintien et développement des compétences liées à l'emploi et au déroulement de carrière**

France travail s'engage à maintenir et développer les compétences nécessaires à la tenue du poste pour l'ensemble des agents, qu'ils soient ou non titulaires de mandat. L'exercice d'un mandat ne peut en aucun cas représenter une rupture dans leur parcours professionnel. France travail rend accessible les actions de développement des compétences à l'ensemble des agents.

Chaque agent doit pouvoir être acteur de son développement professionnel. Dans le cadre de parcours co-construits, France travail met à disposition des moyens appropriés aux besoins et projets en matière d'adaptation à l'environnement de travail et d'accompagnement au développement professionnel, en cohérence avec la politique sociale.

Un dialogue entre l'agent et le manager permet notamment d'identifier les besoins individuels en développement de compétences liées à l'exercice des activités confiées via les différents entretiens managériaux, et notamment lors de l'entretien professionnel annuel (EPA), de l'entretien professionnel (EP), ou de tout autre entretien abordant l'aménagement de la vie professionnelle avec l'activité de représentation syndicale ou du personnel.

Pour mieux identifier les besoins en développement de compétences, tout agent, qu'ils soient ou non titulaires de mandats, peut mobiliser les différents outils qui sont ou seront mis à disposition par France travail, tels que les auto-diagnostics, atouts agent...

Le dialogue avec le manager permet également d'échanger sur les besoins individuels de formation et sur leur intégration au plan de développement de compétences de l'établissement.

Les actions de développement des compétences inscrites au plan de développement de compétences permettent d'actualiser et de développer les connaissances liées à l'employabilité des agents dans les domaines techniques, réglementaires, technologiques et des compétences transverses.

Les actions résultant des besoins individuels validés par le manager doivent être réalisées au plus proche de la demande et au plus tard dans les 2 ans suivant l'expression du besoin, issu d'une inscription individuelle via l'outil *ad hoc* et/ou d'une demande via l'EPA ou l'EP.

En l'absence de réalisation de l'action dans l'année, un point est effectué lors de l'EPA de l'année N + 1 ou d'un entretien *ad hoc*. En cas de confirmation du besoin par l'agent, l'action fait l'objet d'une priorité de réalisation dans l'année.

France travail favorise l'accès des agents à une offre diversifiée s'appuyant sur une pluralité de modalités d'apprentissage. Les agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif bénéficient ainsi d'un accès :

- à l'offre de formation nationale liée à leur activité professionnelle sur l'emploi occupé en fonction de leur filière d'appartenance ;
- aux formations transverses ouvertes à tous les agents de France travail, liées notamment à l'environnement de travail (bureautique, Office 365...), à la gestion du temps, l'animation de réunions, la facilitation ;
- et à l'ensemble des formations digitales de la e-université de France travail, en libre accès et en toute autonomie. Les modules proposés sont reliés aux 4 grandes catégories de compétences du référentiel de compétences de France travail, dont les compétences managériales.

La liste des formations dites « métiers » et transverses est accessible via le catalogue sur l'outil *ad hoc* (SIRHUS).

## **Article 6 | Les entretiens individuels**

Différents entretiens managériaux jalonnent le parcours professionnel de l'agent (entretien professionnel annuel, entretien professionnel, autres entretiens managériaux...). Pour les agents titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise peuvent s'ajouter des entretiens spécifiques dont les modalités de mise en œuvre sont définies par le présent accord.

Ces entretiens constituent des moments privilégiés permettant de favoriser les échanges entre l'agent et son manager sur son développement de compétences dans son emploi et/ou sur un autre emploi ainsi que sur le projet professionnel de l'agent. Ils permettent également de partager le plus en amont possible les trajectoires de carrière de l'agent et en anticipation de la fin du mandat.

La ligne managériale est ainsi le premier interlocuteur RH de l'agent dans l'accompagnement de son parcours professionnel, en lien étroit avec la fonction RH.

### **Article 6.1 | L'entretien professionnel annuel**

L'entretien professionnel annuel (EPA) se déroule selon les modalités applicables à tous les agents de France travail.

Le manager organise, en concertation avec l'agent, les activités du poste pour permettre l'aménagement de l'activité opérationnelle avec l'activité syndicale ou de représentation du personnel. En conséquence, lors de l'EPA, les attendus professionnels et leur évaluation sont fixés en tenant compte des temps consacrés à l'activité opérationnelle par rapport à la durée prévisible dédiée à l'exercice des mandats.

Lorsque le ou les mandats de l'agent lui ouvrent la possibilité de recourir à un temps de délégation et/ou représentation pouvant atteindre 80 % de son temps de travail, l'entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement.

Dans le cadre de cet entretien, les parties déterminent et recensent les besoins en développement de compétence pour permettre de conserver un lien avec l'activité métier.

Pour les DSC, cet entretien est mené à leur demande par le(a) directeur(rice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant.

## **Article 6.2 | L'entretien professionnel**

L'entretien professionnel vise à accompagner chaque agent dans ses perspectives d'évolution professionnelle interne, en termes d'emploi et de qualification, ou externe, et à définir avec lui les étapes et moyens à mettre en œuvre au service de son projet.

L'entretien professionnel a ainsi pour objectifs de :

- faire un état des lieux du parcours professionnel ;
- identifier les perspectives d'évolution professionnelle dans l'emploi occupé ou sur un autre emploi à moyen et long terme répondant à la fois aux aspirations des agents, aux besoins de l'établissement et les souhaits d'évolution professionnelle hors France travail ;
- identifier les éventuels projets de reconversion, de mobilité professionnelle ;
- définir les moyens/actions pertinents à mettre en œuvre pour réaliser le projet identifié et les appuis nécessaires.

En anticipation de la fin de mandat, cet entretien permet au manager et à l'agent d'échanger sur ses souhaits et perspectives de projet professionnel à l'issue du mandat.

## **Article 6.3 | Les entretiens spécifiques au mandat**

En cours de mandat, l'agent titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise peut bénéficier, sur demande, d'un entretien spécifique dans la perspective d'une variation significative de la répartition entre le temps d'activité opérationnelle et le temps d'activité syndicale et/ou de représentation du personnel. La situation de variation significative se caractérise par le fait que l'agent projette d'augmenter ou de diminuer de moitié son temps de délégation dans les 6 mois.

Cet entretien vise à permettre une adaptation des modalités pratiques d'activité opérationnelle métier et de la charge de travail par rapport au temps d'activité syndicale et/ou de représentation du personnel, ainsi que le cas échéant des attendus professionnels en fonction du temps de présence sur le poste.

L'entretien est réalisé avec le manager direct.

Lorsque les mandats de l'agent lui ouvrent la possibilité de recourir à un temps de délégation et/ou représentation pouvant atteindre 80 % de son temps de travail, l'entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement.

Pour les DSC, cet entretien est mené à leur demande par le(a) directeur(rice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant.

## **Article 7 | Recensement et valorisation des compétences acquises lors du mandat**

Les signataires reconnaissent que l'expérience acquise lors de la représentation du personnel au titre d'un mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise permet de développer des compétences utiles pour France travail, et est partie intégrante d'un parcours professionnel dont la gestion s'inscrit dans le cadre des processus RH existants.

Les résultats des démarches internes ou externes de recensement des compétences acquises pendant le mandat peuvent être mis en avant par l'intéressé à l'occasion des différentes étapes de son déroulement de carrière (recrutement, mobilité professionnelle, promotion, élargissement des missions et activités dans le cadre de son poste...).

### **Article 7.1 | Recensement et valorisation des compétences acquises lors du mandat via des dispositifs internes**

Une démarche de recensement des compétences est mise en place pour favoriser et sécuriser la poursuite du parcours professionnel du titulaire de mandat électif et/ou désignatif au

niveau de l'entreprise, en tenant compte notamment de la transférabilité de ses compétences acquises pendant le mandat sur des emplois de France travail.

Ce processus implique une démarche individuelle d'analyse, pour recenser les compétences acquises par l'agent pendant son mandat, qui s'appuie sur les outils et dispositifs internes de France travail.

Pour réaliser ce recensement, France travail met à disposition de l'agent un support d'aide à la réflexion et des outils pour :

- identifier les compétences acquises durant le mandat via une auto-déclaration. L'agent doit présenter les éléments factuels permettant d'illustrer et d'objectiver les compétences mises en œuvre dans le cadre du mandat ;
- transposer les compétences dans le référentiel de compétences de France travail et en rapport avec le référentiel des métiers de France travail ;
- s'il le souhaite, se situer sur les compétences « savoir être socle » de France travail par la passation de l'outil *ad hoc* (atout-agent) ou d'autres autodiagnostic.

Le processus de recensement des compétences est mobilisé prioritairement à la fin du mandat, et peut être également mis en œuvre pendant le mandat.

Le dossier d'analyse ainsi constitué, est un élément d'échange à l'initiative de l'agent dans le cadre de l'EPA ou de l'entretien de fin de mandat, afin que soient examinées les possibilités de mise en œuvre des compétences dans ses activités professionnelles pendant ou à la suite de son mandat.

Dans la perspective de co-construire un projet professionnel différent de l'activité initiale (préparation de mobilité professionnelle...), ce dossier de recensement des compétences et son actualisation, le cas échéant, servent de base d'échange, à l'initiative de l'agent, dans le cadre de l'entretien de fin de mandat, dans le cadre de l'entretien professionnel et/ou des entretiens avec le chargé de carrière (ou pour les DSC, avec le conseiller carrière interrégional de leur établissement de rattachement). Ce projet professionnel fait l'objet d'un accompagnement selon les mêmes modalités que celles définies par l'article 10.2.

Tout au long du processus, l'agent peut se faire accompagner par le chargé de carrière de son établissement de rattachement (ou pour les DSC, par le conseiller carrière interrégional de leur établissement de rattachement).

Le recensement des compétences effectué par l'agent ne peut valoir reconnaissance automatique des compétences présentées.

## **Article 7.2 | *Recensement et valorisation des compétences acquises lors du mandat via des dispositifs externes***

En complément des dispositifs internes, le titulaire de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise peut à son initiative entreprendre une démarche individuelle d'identification des compétences acquises et de valorisation par la mobilisation de dispositifs externes.

### **Article 7.2.1 | *La validation des acquis de l'expérience (VAE)***

Les titulaires de mandat qui le souhaitent, peuvent s'engager dans une démarche de VAE, riche des compétences mises en œuvre dans le cadre de leur mandat, afin de leur permettre d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre reconnu par l'Éducation nationale ou encore d'un certificat de qualité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Au même titre que l'ensemble des agents, France travail prend en charge financièrement l'accompagnement à une validation des acquis de l'expérience réalisée à l'initiative d'un agent avec l'accord de France travail, dans le plan de développement des compétences de l'établissement.

Dans ce cadre, l'accompagnement de la VAE, se déroule alors exclusivement sur le temps de travail, dans la limite de la durée maximale légale.

### **Article 7.2.2 | Le bilan de compétence**

Le bilan de compétences permet aux agents de faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Au même titre que l'ensemble des agents, le bilan de compétences accepté par France travail et par l'agent doit s'intégrer dans le plan de développement de compétences. Dans ce cadre, France travail prend en charge, à raison d'un bilan tous les 5 ans, le coût de la prestation et les frais annexes afférents (transport, hébergement, restauration).

### **Article 7.2.3 | Certification des compétences professionnelles (CCP) correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical**

Les agents peuvent, à leur initiative, s'inscrire dans une démarche individuelle de valorisation de leurs compétences transversales acquises pendant leur activité de représentation du personnel ou de mandat syndical, en passant une ou plusieurs des certifications des compétences professionnelles (CCP) associées à leur mandat.

Une certification peut permettre la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel pour la suite du parcours professionnel dont la gestion s'inscrit dans le cadre des processus RH existants à France travail.

Lorsque l'agent accepte par écrit de mettre en œuvre ce dispositif en toute ou partie en dehors du temps de travail, le temps de formation hors temps de travail, réalisé dans la limite de 30 heures par an ou 2 % du forfait jours, constitue un temps de travail effectif et donne lieu à maintien de salaire, conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail.

### **Article 8 | Examen systématique annuel**

Les agents titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise bénéficient des mêmes dispositifs d'attribution de promotion et d'évolution de carrière que l'ensemble des agents.

La direction RH de chaque établissement examine, à l'occasion de chaque campagne de promotion, la situation salariale et professionnelle des titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Lors de cet examen, elle peut estimer qu'une proposition de mesure promotionnelle doit être soumise à l'arbitrage du comité en charge d'examiner les situations des agents dans le cadre du processus général de la campagne de promotion.

Lorsqu'une mesure est prise à ce titre, elle s'inscrit dans le budget dédié à la campagne annuelle de promotion.

En ce qui concerne les agents de droit public titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif, les modalités d'un examen systématique dans le respect des dispositifs réglementaires afférents à leur statut d'application sont précisées dans le cadre d'une instruction du DGARH-RS.



## **Partie 3 La fin de mandat**

### **Article 9 | *Entretien de fin de mandat***

Les titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise bénéficient d'un entretien de fin de mandat.

Cet entretien permet :

- d'échanger sur la base du dossier de recensement des compétences effectué par l'agent décrit à l'article 7.1 du présent accord ;
- de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- d'établir un diagnostic de la situation pour déterminer l'accompagnement le plus adapté aux perspectives de l'agent quant à son retour sur une activité métier et/ou ses projets professionnels.

Cet entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement dès lors que le temps de mandat a représenté au moins 80 % du temps de travail en moyenne sur la durée du mandat. En deçà de cette proportion, l'entretien est mené par le manager.

Pour les DSC, cet entretien est mené à leur demande par le (la) directeur(rice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant.

L'absence de réponse dans un délai raisonnable de la part de l'agent à la proposition d'entretien vaut refus de le réaliser.

Lorsque l'agent cumule plusieurs mandats, la perte de l'un d'eux en cours de mandature entraîne une proposition d'entretien de fin de mandat si le temps de délégation perdu attaché à l'ancien mandat (durée théorique maximale) représente au moins 80 % de sa durée du travail sur l'année.

### **Article 10 | *Accompagnement***

Conscients de l'importance de l'accompagnement dans le retour à l'activité professionnelle, les signataires s'attachent à en définir les conditions permettant de le sécuriser et de le faciliter.

Le type d'accompagnement mis en œuvre est adapté et individualisé dans ses modalités et dans sa durée en fonction de la situation de l'agent, de ses souhaits de réintégration et des besoins de France travail.

#### **Article 10.1 | *Accompagnement à la reprise de l'activité opérationnelle initiale***

Dans ce cadre, sont visés les titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise.

Un entretien de reprise d'activité est proposé à l'agent par le manager pour faciliter le retour à son activité métier initiale et sa réintégration au collectif de travail par la mise en place d'un accompagnement adapté.

Cet entretien est préparé par le manager avec les services RH suite à l'entretien de fin de mandat.

Si l'entretien de fin de mandat a été réalisée avec la direction RH, l'agent peut à l'occasion de l'entretien de reprise partager avec son manager les résultats de sa démarche d'appréciation de ses compétences issues de son activité de représentation afin d'échanger ensemble sur l'éventuel transférabilité des compétences utiles à l'activité.

Selon la situation de l'agent et son éloignement à l'emploi, les modalités d'accompagnement peuvent donner lieu à la co-construction d'un plan d'actions individualisé : actions de formation/ plan de développement des compétences, tutorat...

L'accompagnement s'inscrit dans la continuité des actions ayant pu être mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, pour anticiper et faciliter la réintégration sur le poste.

## **Article 10.2 | *Accompagnement sur un projet professionnel différent de l'activité initiale***

Dans ce cadre sont visés les titulaires de mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise.

Dès lors que l'agent manifeste auprès de son manager, son souhait de se mobiliser sur un projet professionnel interne différent de son activité professionnelle initiale et à condition que ce projet n'ait pas déjà été initié pendant le mandat, il est orienté vers un chargé de carrière pour un entretien carrière aux fins d'accompagnement du projet.

L'accompagnement par le chargé de carrière a pour objectif de permettre à l'agent de définir un projet professionnel interne réaliste au regard des opportunités de France travail, et réalisable pour l'agent au regard de son engagement dans le projet de mobilité professionnelle et/ou géographique envisagé.

Pour les DSC, leur souhait peut être exprimé auprès du (de la) directeur(ice) des relations sociales de la direction générale ou son représentant, et l'accompagnement peut être réalisé par le conseiller carrière interrégional de leur établissement de rattachement.

L'accompagnement proposé se traduit par une succession d'entretiens (à définir conjointement avec le chargé de carrière) nécessaires au partage de la réflexion autour du projet, de sa clarification et des priorités à définir au regard des opportunités existantes. Ces entretiens se réalisent sur la base d'un dossier d'aide à l'élaboration du projet. La démarche de recensement des compétences peut être initiée à cette occasion si elle n'a pas été faite préalablement.

Sur ces bases, l'agent formalise son projet professionnel.

Ce projet est examiné conjointement par la direction RH, un manager issu de l'emploi en rapport avec le projet professionnel de l'agent et autre que son manager direct, afin d'en apprécier sa faisabilité via des regards croisés.

Un entretien de restitution est organisé avec l'agent afin de l'informer de la validation ou non des actions d'accompagnement de son projet professionnel.

L'élaboration d'un projet professionnel, et l'accompagnement y afférent n'emporte pas de droit automatique d'accès à une mobilité fonctionnelle ou à un changement de qualification ou de niveau de classification.

Pour toute candidature à une offre publiée dans la bourse de l'emploi (BDE), il est rappelé que son étude se réalise en toute équité et sans discrimination.

## **Article 11 | *Modification de l'article 44 bis, § 1 de la CCN relatif à la garantie salariale des agents de droit privé***

Les parties entendent adapter certaines dispositions de l'article 44 bis, § 1 de la convention collective nationale (CCN) selon les modalités suivantes :

- en fixant une périodicité de calcul annuelle ;
- en précisant la notion d'ancienneté comparable par la fixation de tranches d'ancienneté dans le présent accord ;



- en modifiant le régime applicable au complément de salaire éventuellement versé au titre de la garantie salariale ;
- en définissant la nature des heures de délégation prises en compte (cf. tableau en annexe).

Cette révision est applicable aux agents de droit privé élus ou désignés à compter de la mandature comprise dans le cycle électoral « 2023/2027 », soit à partir du 23 novembre 2023.

En ce qui concerne les agents de droit public titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif, les modalités d'application de la garantie salariale définies à l'article 44 *bis*, § 2 sont précisées dans le cadre d'une instruction du DGARH-RS.

Ces nouvelles dispositions de l'article 44 *bis* s'intégrant à la convention collective nationale sont conclues pour la durée d'application de celle-ci.

Pour des raisons de lisibilité, les dispositions modifiées de l'article 44 *bis*, § 1 de la CCN sont reprises *in extenso* ci-dessous :

## **« Article 44 bis | Garantie salariale des titulaires de mandats syndicaux et de représentation du personnel**

### **§ 1. Agents de droit privé**

Il est rappelé que l'évolution de carrière des agents titulaires d'un mandat relève, comme pour tout agent, du dispositif d'évolution de carrière de droit commun, le mécanisme de la garantie salariale ayant un caractère subsidiaire.

Tout agent de droit privé, titulaire d'un mandat visé à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation utilisées dépasse 30 % de la durée du travail de l'agent, sur une année civile, bénéficie d'une évolution salariale au moins égale, sur chaque année civile, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant cette période, par les agents relevant de la même catégorie professionnelle, ayant une ancienneté comparable.

#### **Mandats concernés**

Les mandats concernés sont ceux visés à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, ainsi que les DS centraux, les membres élus et les représentants syndicaux au CSEC.

#### **Temps de délégation pris en compte**

Les temps de délégation pris en compte pour déterminer s'ils dépassent 30 % de la durée du travail de l'agent sur l'année sont mentionnés dans le tableau des motifs de l'outil de gestion des temps annexé à l'accord sur la valorisation des parcours syndicaux et de représentation du personnel du 22 mai 2024.

#### **Comparaison annuelle**

Le mécanisme de la garantie salariale s'applique pour chaque année civile comprise dans la durée du mandat. À cet effet, la comparaison d'évolution salariale a une périodicité annuelle.

Le cas échéant, lorsque la dernière année de la mandature comprend au moins 8 mois sur l'année civile, la condition d'un temps de délégation supérieur à 30 % de la durée du travail est ramenée à cette durée.

#### **Notion de catégorie professionnelle**

Pour l'application de cette garantie salariale, la notion de catégorie professionnelle est définie en cohérence avec la classification des emplois des agents de droit privé et s'entend comme le niveau de classification au sens de l'accord relatif à la classification en vigueur.

La catégorie professionnelle est composée des agents ayant le même niveau de classification et une ancienneté comparable à celle du titulaire du mandat en janvier de l'année civile de comparaison. Sont exclus du groupe de comparaison les agents qui en cours de période annuelle de comparaison ne sont plus inscrits à l'effectif de l'établissement.

Ainsi, il est donc tenu compte du niveau de classification et de l'ancienneté de l'agent concerné, en janvier de l'année civile de comparaison.

### **Notion d'ancienneté comparable**

L'ancienneté comparable est déterminée par tranches selon la composition suivante : moins de 3 ans, 3-5 ans, puis par tranches d'ancienneté de 4 ans.

La notion d'ancienneté est celle définie au préambule de la convention collective nationale.

### **Éléments de salaire compris dans la comparaison d'évolution**

Les éléments de salaire pris en compte pour évaluer l'évolution salariale sont le salaire de base, et le cas échéant, le relèvement de traitement au titre de l'article 19.C de la CCN ainsi que le complément salarial déjà attribué au titre de la garantie salariale définie au présent article.

### **Mesures liées à la garantie salariale**

En cas d'écart défavorable à l'agent constaté entre son évolution de salaire sur l'année civile par rapport à la moyenne des augmentations individuelles des agents de sa catégorie professionnelle sur cette même période, l'établissement met en œuvre, pour les agents concernés, la mesure nécessaire :

■ Pour l'agent n'ayant pas atteint le dernier niveau de classification de son emploi :

Si le montant devant être attribué au titre de cette éventuelle mesure corrective est équivalent ou supérieur au montant induit par l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur à celui de l'agent, il lui est attribué cet échelon immédiatement supérieur ainsi que, si nécessaire, le complément de salaire.

Si le montant devant être attribué au titre de cette éventuelle mesure corrective est inférieur au montant induit par l'attribution de l'échelon immédiatement supérieur à celui de l'agent, il lui est attribué le complément de salaire correspondant.

Lorsqu'un agent a déjà bénéficié d'une ou plusieurs mesures d'attribution du complément de salaire, le montant global des compléments salariaux est converti en tout ou partie en coefficient immédiatement supérieur à la condition que ce montant global soit égal ou supérieur au montant induit par le passage à un coefficient immédiatement supérieur.

Cette conversion se réalise au moment de la mise en œuvre de la garantie salariale pour l'année considérée.

Elle n'est toutefois pas applicable si elle a pour effet de positionner un agent au-delà de l'amplitude de son emploi.

■ Pour l'agent ayant atteint le dernier échelon de classification de son emploi ou se situant au-delà de l'amplitude de son emploi :

Il lui est attribué un complément de salaire égal à la différence constatée.

### **Période de mise en œuvre de la mesure**

Le tableau de référence de la mise en œuvre de la garantie salariale est transmis aux DS centraux dans le 1<sup>er</sup> trimestre de l'année suivant l'année de comparaison.

Le paiement afférent à la mesure attribuée au titre de la garantie salariale intervient au plus tard sur la paie de mars avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'année de comparaison. »

## **Partie 4 Les bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise**

### **Article 12 | *Maintien et développement des compétences***

Le maintien et le développement des compétences bénéficient à l'ensemble des agents qu'ils soient ou non titulaires d'un mandat. Il est rappelé que les principes énoncés à l'article 5 du présent accord sont pleinement applicables aux agents bénéficiaires d'heures de délégation sans mandat interne à l'entreprise.

À cet effet, les parties soulignent que les actions de développement des compétences inscrites au plan de développement de compétences permettent d'actualiser et de développer les connaissances liées à l'employabilité des agents dans les domaines techniques, réglementaires, technologiques et des compétences transverses.

Les actions résultant des besoins individuels validés par le manager doivent être réalisées au plus proche de la demande et au plus tard dans les 2 ans suivant l'expression du besoin, issu d'une inscription individuelle via l'outil *ad hoc* et/ou d'une demande via l'EPA ou l'EP.

En l'absence de réalisation de l'action dans l'année, un point est effectué lors de l'EPA de l'année N + 1 ou d'un entretien *ad hoc*. En cas de confirmation du besoin par l'agent, l'action fait l'objet d'une priorité de réalisation dans l'année.

### **Article 13 | *L'entretien professionnel annuel***

Il est rappelé que les modalités relatives à l'EPA sont applicables à tous les agents de France travail, conformément à l'article 21 de la convention collective nationale de France travail.

Le manager organise, en concertation avec l'agent, les activités du poste pour permettre un aménagement de l'activité opérationnelle avec l'activité de représentation. En conséquence, lors de l'EPA, les attendus professionnels et leur évaluation sont fixés en tenant compte des temps consacrés à l'activité opérationnelle par rapport à la durée prévisible de l'utilisation du temps de délégation.

Lorsque cette utilisation atteint 100 % de son temps de travail, l'entretien est conduit par la direction en charge des ressources humaines de l'établissement.

Dans le cadre de cet entretien, les managers et l'agent déterminent et recensent les besoins en développement de compétence pour permettre de conserver un lien avec l'activité métier.

### **Article 14 | *L'entretien professionnel***

Le bénéficiaire d'heures de délégation sans mandat interne à l'entreprise est accompagné comme tout agent dans ses perspectives d'évolution professionnelle interne, en termes d'emploi et de qualification, ou externe. Cet entretien permet de définir avec lui les étapes et moyens à mettre en œuvre au service de son projet.

### **Article 15 | *L'entretien individuel d'aménagement de l'activité opérationnelle métier avec l'activité liée au temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise***

Le bénéficiaire d'heures de délégation sans mandat interne à l'entreprise d'au moins 60 % peut demander un entretien d'aménagement de son activité opérationnelle métier avec son

activité liée au temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise, dans la perspective d'une variation significative de la répartition entre le temps d'activité opérationnelle et le temps d'activité syndicale. La situation de variation significative se caractérise par le fait que l'agent projette d'augmenter ou de diminuer de moitié son temps de délégation dans les 6 mois.

## **Article 16 | Examen systématique annuel**

La direction RH de chaque établissement examine, à l'occasion de chaque campagne de promotion, la situation salariale et professionnelle des bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise à hauteur d'au moins 80 % de leur durée de travail sur l'année.

Lors de cet examen, elle peut estimer qu'une proposition de mesure promotionnelle doit être soumise à l'arbitrage du comité en charge d'examiner les situations des agents dans le cadre du processus général de la campagne de promotion.

Lorsqu'une mesure est prise à ce titre, elle s'inscrit dans le budget dédié à la campagne annuelle de promotion.

En ce qui concerne les agents de droit public bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise à hauteur d'au moins 80 % de leur durée de travail sur l'année, les modalités d'un examen systématique dans le respect des dispositifs réglementaires afférents à leur statut sont précisées dans le cadre d'une instruction du DGARH-RS.

## **Article 17 | Accompagnement des bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise**

Le bénéficiaire de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise à hauteur de 80 % ou plus de la durée du travail sur 12 mois continus, qui prévoit une reprise d'un temps de travail opérationnel à hauteur de 60 % ou plus, est éligible à un accompagnement dans le cadre de sa reprise de fonction.

Un entretien est alors organisé avec le manager pour faciliter le retour de l'agent à son activité métier initiale et sa réintégration au collectif de travail par la mise en place d'un accompagnement adapté.

Cet entretien est préparé par le manager avec la direction RH.

Selon la situation de l'agent et son éloignement à l'emploi, les modalités d'accompagnement peuvent donner lieu à la co-construction d'un plan d'actions individualisé : actions de formation/plan de développement des compétences, tutorat...

Il est rappelé que les bénéficiaires de temps de délégation sans mandat peuvent mobiliser, comme tout agent, les dispositifs de droit commun liés à la mobilité professionnelle. À ce titre, les bénéficiaires de temps de délégation sans mandat à 100 % peuvent s'adresser à un chargé de carrière.

## **Article 18 | Mobilisation de dispositifs externes**

L'agent bénéficiaire de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise peut à son initiative entreprendre une démarche individuelle d'identification et de recensement des compétences acquises, et de valorisation par la mobilisation de dispositifs externes.

Les résultats de cette démarche externe peuvent être mis en avant par l'intéressé pour la suite de son parcours professionnel dont la gestion s'inscrit dans le cadre des processus RH existants à France travail (recrutement, mobilité professionnelle, promotion, élargissement des missions et activités dans le cadre de son poste...).

## **Article 19 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

L'agent bénéficiaire de temps de délégation peut s'engager dans une démarche de VAE afin de lui permettre d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre reconnu par l'Éducation nationale ou encore d'un certificat de qualité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Au même titre que l'ensemble des agents, France travail prend en charge financièrement l'accompagnement à cette VAE réalisée à l'initiative d'un agent avec l'accord de France travail, dans le plan de développement des compétences de l'établissement.

Dans ce cadre, l'accompagnement de la VAE, se déroule alors exclusivement sur le temps de travail, dans la limite de la durée maximale légale.

## **Article 20 | Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet aux agents de faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Au même titre que l'ensemble des agents, le bilan de compétences accepté par l'agent et inscrit avec l'accord de France travail dans le plan de développement de compétences, est pris en charge, à raison d'un bilan tous les 5 ans, pour le coût de la prestation et les frais annexes afférents (transport, hébergement, restauration).

## **Partie 5 La sensibilisation au dialogue social**

### **Article 21 | La communication autour des instances représentatives du personnel à destination de tous les agents**

Les parties reconnaissent l'importance de développer la connaissance et la compréhension, par les agents, des enjeux du dialogue social, ainsi que du rôle des différents acteurs et du fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP).

La communication relative au dialogue social permet en effet d'objectiver la perception du rôle des élus et des représentants syndicaux à France travail, voire de susciter des vocations de représentation de la part des agents.

#### **Article 21.1 | Groupes d'échange au niveau des établissements**

Compte tenu du caractère inédit du sujet relatif à la valorisation des parcours de représentation syndicale et du personnel au sein de France travail, un groupe d'échange est institué au niveau de chaque établissement. Il est composé de représentants de la direction, d'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement ainsi que d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord, lorsque celle-ci n'est pas représentative au niveau de l'établissement concerné. Les membres du groupe d'échange font partie de l'effectif de l'établissement concerné.

Chaque groupe d'échange se réunit une fois par an sur convocation de la direction. La première réunion se tient avant fin 2024.

Les échanges dans le cadre de ce groupe portent sur l'application des dispositions de l'accord et n'ont pas vocation à traiter de situations individuelles.

#### **Article 21.2 | La communication via l'intranet**

Dès la signature de l'accord, il est convenu que tous les établissements doivent réaliser une mise à jour de la partie « Relations sociales » de leur intranet.

Chaque intranet régional comporte *a minima* :

- une description accessible des missions relatives aux IRP et aux mandats de représentation syndical (élus du CSE, commissions du CSE, représentants de proximité, délégués syndicaux, représentants de sections syndicales, représentants syndicaux au CSE, élus des CCPLU) ;
- la liste nominative (nom, prénom, site de rattachement, adresse mail spécifique au mandat ouverte en application de l'article 44 *ter*.3 de la convention collective nationale.

Il est de même au niveau de l'intranet national pour les instances et les mandats nationaux (CSEC, commissions du CSEC, DSC, commissions nationales).

### **Article 21.3 | Une sensibilisation via la e-université**

La e-université propose aux agents un e-learning sur les essentiels du dialogue social, des instances de représentation du personnel et de la représentation des organisations syndicales.

### **Article 21.4 | Sensibilisation et accompagnement des managers**

Les signataires reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension par les managers des implications liées à la détention d'un mandat et de les sensibiliser à l'importance des relations sociales dans l'entreprise.

La formation « être acteur des relations sociales » répond à ces enjeux et sera actualisée au regard des dispositions du présent accord.

Cette formation porte notamment sur le fonctionnement des comités sociaux et économiques, sur le rôle des représentants de proximité et sur les principes fondamentaux attachés aux mandats de représentation comme la libre circulation, la non-discrimination ainsi que l'aménagement de l'activité opérationnelle métier avec l'activité liée au mandat de l'agent.

## **Partie 6 Suivi de l'accord**

### **Article 22 | Commission de suivi**

Il est institué une commission de suivi du présent accord, composée de 3 membres par organisation syndicale signataire ou adhérente, ainsi que des représentants de la direction générale.

La commission se réunit une fois par an sur toute la durée de l'accord.

Pour chaque réunion, les trois membres de chaque organisation syndicale signataire bénéficient d'un temps de « prépa/bilan » de 1,5 jour, fractionnable une fois, par période minimale d'une demi-journée, à accoler dans les 15 jours entourant la date de réunion.

La commission a pour rôle de suivre et d'analyser les éléments de bilans des différents dispositifs prévus par le présent accord sur la base des indicateurs prévus ci-dessous :

Indicateur 1 : nombre d'agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif, selon le statut de droit privé ou de droit public, par rapport à l'effectif total national, réparti selon les quotités de temps de délégation exercée par tranche de 30 %, 50 %, 80 %, 100 % de leur durée de travail sur l'année considérée.

Indicateur 2 : nombre d'agents sans mandat interne à l'entreprise ayant bénéficié de temps de délégation à hauteur de 100 % de leur durée de travail (sous réserve de faisabilité technique par les outils SIRH), par année.

Indicateur 3 : nombre d'agents ayant bénéficié d'une mesure au titre de la garantie salariale, selon le statut de droit privé ou de droit public, parmi les titulaires de mandat désignatif et/ou électif. Pour les agents de droit privé : le nombre d'agents ayant bénéficié d'un coefficient, d'un



complément salarial ou d'un coefficient et d'un complément salarial. Pour les agents de droit public : les mesures visées à l'article 44 *bis*, § 2 de la CCN.

Indicateur 4 : nombre d'entretiens de prise de mandat demandés et réalisés par rapport à la population concernée.

Indicateur 5 : nombre de jours de formation suivis par année (hors formation spécifique au mandat) par les agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif selon le statut (droit privé/droit public).

Indicateur 6 : nombre de démarches de recensement des compétences réalisées sur l'année concernant les activités professionnelles de l'emploi occupé.

Indicateur 7 : nombre de démarches de recensement des compétences réalisées sur l'année pour un projet professionnel différent de l'activité initiale.

Indicateur 8 : nombre d'agents ayant suivi le e-learning sur les essentiels du dialogue social, des instances de représentation du personnel et de la représentation des organisations syndicales.

Indicateur 9 : nombre de managers ayant suivi la formation « Être acteur des relations sociales » par année.

La liste des indicateurs peut faire l'objet d'une évolution en concertation entre les représentants de la direction et les représentants syndicaux de la commission de suivi.

La production et l'examen de ces indicateurs, ainsi que les échanges dans le cadre de cette commission ne pourront en aucun cas faire référence à un agent en particulier et/ou permettre d'identifier directement ou indirectement une situation individuelle.

Au-delà des dispositions prévues dans le présent accord, la direction générale ou la direction d'un établissement continue d'examiner toute situation particulière dont elle est saisie par une organisation syndicale.

## **Partie 7 Dispositions finales**

### **Article 23 | Durée de l'accord et date d'entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il prend effet à compter du lendemain de sa date de dépôt, à l'exception des dispositions :

- des articles 7.1, 9, 10.1, 10.2 et 17, lesquelles entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- de l'article 11, lesquelles sont applicables aux agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise à compter de la mandature comprise dans le cycle électoral « 2023/2027 », soit à partir du 23 novembre 2023.

À l'échéance de son terme, cet accord cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée. Cependant, les dispositions de l'article 11 s'intégrant à l'article 44 *bis* de la CCN sont conclues pour la durée d'application de celle-ci.

Dans les 6 mois précédents le terme de l'accord, une réunion de bilan et de perspectives est organisée avec les organisations syndicales représentatives de branche.

### **Article 24 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

## Article 25 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

*Fait à Paris, le 22 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)



	Motifs éligibles (temps d'activité de représentation directement en lien avec le mandat du public éligible)	DS	RSS	DSC	Elu CSE tit/ sup	RS CSE	Elu CSEC tit /sup	RS CSEC	RP
	<b>Temps de délégation légal</b>								
CHLS	Heures de délégation légales des DS, DSS, DSSC	x							
CHRS	Heures de délégation légales des représentants de section syndicale		x						
HUECE	Heures de délégation légales des membres élus du CSE				x				
	<b>Forfait conventionnel</b>								
DSC	Délégué Syndical Central			x					
FBCE	Forfait conventionnel du bureau du CSE				x				
FCME	Forfait conventionnel commissions pour membres élus				x				
FCSSCT	Forfait conventionnel des membres de la CSSCT				x				
FECSE	Forfait conventionnel des élus titulaires au CSE				x				x
FRP	Forfait RP								
FRSCSE	Forfait conventionnel des Représentants Syndicaux au CSE					x			
FSONRE	Forfait syndical OSNR établissement		x						
FSORE	Forfait syndical OSR établissement	x					x		
FECSEC	Forfait conv. des élus au CSEC								
FRSCSC	Forfait conv. des représentants syndicaux au CSEC							x	
FEBCSC	Forfait conv. du bureau du CSEC						x		
FCCSEC	Forfait conv. Commission éco CSEC						x		
FSCTC	Forfait conv. des membres CSSCTC						x		
	<b>Temps de déplacement</b>								
DCME	Déplacement commissions pour membres élus CSE				x				
DCSSCT	Déplacement des membres de la CSSCT				x				
DETCSE	Déplacement des élus titulaires au CSE				x				
DSECSE	Déplacement secrétaire du CSE				x				
DSONRE	Déplacement OSNR établissement		x						
DSORE	Déplacement OSR établissement	x							
	<b>Réunion à l'initiative de la direction</b>								
PBRID	Préparation / Bilan pour réunion CSE, CSSCT à l'initiative de la direction								
PBRN	Prépa-bilan réunion nationale	x	x	x	x	x	x	x	x
RCCE	Réunion commission CSE				x				
RCSE	Réunion du CSE à l'initiative de la direction				x	x			
RCSSTC	Réunion de la CSSCT à l'initiative de la direction				x				
RIDRP	Réunion des RP à l'initiative de la direction								x
RSID	Réunion à l'initiative de la direction		x	x	x	x	x	x	x
RENA	Réunion nationale (branche)	x	x	x	x	x	x	x	x
RCEC	Réunion CSEC à l'initiative de la direction	x	x	x	x	x	x	x	x
RCSCTC	Réunion CSSCTC à l'initiative de la direction						x		
RCCSEC	Réunion Commission économique CSEC						x		
PBCSEC	Prépa bilan CSSCTC et com.éco. du CSEC						x		
PCSEC	Préparation bilan CSEC et RS CSEC						x	x	
	<b>Autres</b>								
ENQUETE	Enquêtes et recherche de mesures préventives en cas de droit d'alerte	x	x	x	x	x			x
INSPECTRP	Inspections par les RP								x

**Avenant n° 18 du 30 avril 2024**  
relatif aux médailles d'honneur du travail  
(article 5, point 4.4 de la convention collective)

NOR : ASET2450691M

IDCC : 3017

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNIM ;**

**UPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CNTPA CFDT ;**

**FGTE CFDT ;**

**FNPDP CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la négociation annuelle obligatoire 2024 sur les salaires minima de branche, les parties signataires sont convenues de réexaminer le montant des gratifications versées lors de l'attribution des médailles d'honneur du travail or et grand or, prévues par la convention collective nationale unifiée (CCNU) en son article 5, point 4.4.

Dans le cadre des négociations engagées à cet effet postérieurement à la signature de l'accord salarial de branche du 27 octobre 2023, les parties signataires ont décidé d'une revalorisation du montant des gratifications versées lors de l'attribution des deux médailles susmentionnées, accompagnée d'un aménagement de leurs modalités d'attribution pour les établissements portuaires.

Le présent avenant à la CCNU a pour objet de réviser les dispositions de son article 5 point 4.4 pour y faire figurer ces évolutions.

## Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de l'article 5, point 4.4, relatif aux médailles d'honneur du travail, sont modifiées comme suit :

« Dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales :

- l'attribution de la médaille d'or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 000 euros ;
- l'attribution de la médaille grand or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 500 euros.

Pour les médailles d'honneur du travail or et grand or, et pour celles-ci seulement, les gratifications seront versées *pro rata temporis* aux salariés qui ont, dans l'établissement portuaire, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille.

Les autres dispositions de l'article 5 point 4.4. relatives aux établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et leurs filiales demeurent inchangées.

Dans les entreprises ou établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire :

- l'attribution de la médaille d'or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 000 euros ;
- l'attribution de la médaille grand or donne lieu au versement d'une gratification dont le montant est égal à 100 % du SBMH avec un minimum de 1 500 euros.

Pour les médailles d'honneur du travail or et grand or, comme pour les médailles argent et vermeil, les gratifications seront versées *pro rata temporis* aux salariés qui ont, dans l'entreprise ou le groupement, une ancienneté inférieure au nombre d'années nécessaire pour avoir droit à l'attribution de la médaille. »

Les autres dispositions de l'article 5 point 4.4. relatives aux entreprises ou établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire demeurent inchangées.

## Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

## Article 4 | Formalités de dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 30 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3225 | **ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE**  
**(Employés et cadres)**  
**(30 octobre 2017)**

**Accord du 17 juin 2024**  
relatif aux barèmes de salaires minima garantis

NOR : ASET2450668M

IDCC : 3225

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SEPM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFTD ;**

**SNPEP FO ;**

**CFE-CGC presse,**

d'autre part,

**Préambule**

Les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de la presse magazine ainsi que le syndicat des éditeurs de presse magazine (SEPM) ont engagé des négociations visant à réviser les barèmes de salaires minima garantis applicables aux employés et cadres des éditeurs de la presse magazine.

Le présent accord se substitue de plein droit aux accords ainsi qu'à leurs annexes ayant pu être signés antérieurement sur le même objet. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

**Article 2 | Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### **Article 3 | Barème minimum conventionnel**

À chacun des niveaux de qualification de la classification, est attaché un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet (35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois).

Il est décidé que les salaires mensuels bruts minima de tous les niveaux de qualification de la grille des employés et cadres des éditeurs de la presse magazine sont augmentés de 2 %.

S'agissant des salaires mensuels bruts minima qui se situaient en-dessous du Smic, ils sont augmentés de 3 %.

Les barèmes minima conventionnels pour les employés et cadres des éditeurs de la presse magazine figurent en annexe du présent accord.

### **Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties contractantes conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

### **Article 5 | Disposition relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties contractantes réaffirment leur souhait de parvenir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et leur volonté, pour y parvenir, d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre.

### **Article 6 | Création d'un groupe de travail relatif à la refonte des grilles des barèmes minima conventionnels**

Les parties contractantes conviennent de la nécessité de mettre en place un groupe de travail paritaire dont l'objet sera le réexamen des grilles des métiers et des barèmes minima conventionnels de la grille des employés et cadres des éditeurs de la presse magazine. Ce groupe de travail démarrera, dans la mesure du possible, ses travaux à partir du mois de septembre 2024 et en tout état de cause au plus tard avant la fin de l'année 2024.

*Fait à Paris, le 17 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barèmes minima SEPM en 2024 – Employés et cadres

Employés	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2024			
Groupe <sup>[2]</sup>	Salaire minimal d'engagement	Après 3 ans <sup>[1]</sup> 3 %	Après 6 ans <sup>[1]</sup> 6 %	Après 10 ans <sup>[1]</sup> 10 %
1	1 809,92 €	1 864,21 €	1 918,51 €	1 990,91 €
2	1 809,92 €	1 864,21 €	1 918,51 €	1 990,91 €
3	1 921,41 €	1 979,06 €	2 036,70 €	2 113,56 €
4	2 053,93 €	2 115,55 €	2 177,17 €	2 259,33 €
5	2 236,13 €	2 303,22 €	2 370,30 €	2 459,75 €

[1] La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.  
 [2] Groupes 1 à 5 définis selon l'annexe de la convention collectives des employés et des cadres de la presse magazine.

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « employés ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPM.

Cadres	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2024			
Groupe <sup>[2]</sup>	Salaire minimal d'engagement	Après 3 ans <sup>[1]</sup> 3 %	Après 6 ans <sup>[1]</sup> 6 %	Après 10 ans <sup>[1]</sup> 10 %
6	2 403,84 €	2 475,96 €	2 548,07 €	2 644,22 €
7	2 716,34 €	2 797,83 €	2 879,32 €	2 987,97 €
8	3 167,07 €	3 262,08 €	3 357,09 €	3 483,77 €
9	3 490,51 €	3 595,22 €	3 699,94 €	3 839,56 €

[1] La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.  
 [2] Groupes 6 à 9 définis selon l'annexe de la convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine.

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « cadres ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPM.

Convention collective

IDCC : 3235 | **PARFUMERIE SÉLECTIVE**

### **Accord du 18 juin 2024**

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2450643M

IDCC : 3235

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFPS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle. Cette loi, qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi.

Conscients de la nécessité de doter d'une convention collective le secteur de la parfumerie sélective qui compte plus de 2 500 points de vente et plus de 17 000 salariés, les partenaires sociaux ont négocié en vue de la constitution d'une convention collective de la parfumerie sélective. Parallèlement, les enseignes poursuivent une politique d'investissements importants dans la formation du personnel au conseil et à l'accueil client, dans l'aménagement des magasins et dans la valorisation des offres par des actions marketing.

Face à la montée en puissance des nouvelles technologies, la transition digitale, énergétique et écologique, des attentes toujours plus fortes des clients, les partenaires sociaux font le constat des besoins croissants en formation et en évolution des salariés du secteur.

Plusieurs priorités seront au cœur de la politique formation de la branche : faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés, favoriser l'accès à la formation de tous les salariés mais également des publics prioritaires tels que les salariés âgés de 50 ans et plus, les salariés reconnus travailleur handicapé, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par

une certification, les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation ou en reprise de carrière.

Les partenaires sociaux, au travers de cet accord, sont attachés à assurer l'adaptation de la formation des salariés à leur poste de travail et maintenir leur employabilité, quelle que soit leur ancienneté et répondre aux besoins spécifiques des métiers, notamment ceux en transformation, et à garantir une formation continue des salariés et favoriser leur montée en compétences. La formation professionnelle continue est le premier levier pour développer l'employabilité. Il s'agit de la capacité de chaque salarié à trouver et conserver un emploi puis à évoluer en s'adaptant aux changements durant toute la vie professionnelle. L'employabilité s'applique à tous les salariés, quels que soient l'âge ou l'ancienneté dans une entreprise.

Les partenaires sociaux souhaitent également réaffirmer l'importance qu'ils accordent à la reconversion professionnelle des salariés et rappeler qu'un certain nombre de dispositifs existent pour accompagner financièrement le virage professionnel de des salariés, du CPF à la Pro-A en passant par les transitions collectives.

Également, la branche juge prioritaire de développer les contrats en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité et favoriser l'accès aux parcours professionnels qualifiants, certifiants, et diplômants et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés.

## **Titre 1<sup>er</sup> Les actions de formation professionnelle**

Les actions entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle (art. L. 6313-1 du code du travail) sont les suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | L'action de formation**

L'action de formation a pour objet de :

- permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi ;
- favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences, en lien ou non avec leur poste de travail, ou d'acquérir une qualification plus élevée ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elles peuvent permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- permettre les reconversions.

### **Article 2 | Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet à son bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations, en vue de définir un projet professionnel ou de formation. Il est susceptible de précéder une action de formation.



### **Article 3 | Les actions permettant la validation des acquis de l'expérience**

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent permettre au bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La branche souhaite développer la VAE particulièrement pour les certifications professionnelles permettant l'exercice des métiers suivants :

- conseiller(ère) de vente ;
- conseiller(ère) esthéticienne ;
- responsable de magasin.

### **Article 4 | Les actions de formation en alternance (apprentissage et professionnalisation)**

Ces actions visent à :

- permettre à l'alternant d'obtenir une certification professionnelle (diplôme ou titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- dispenser aux alternants une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- contribuer au développement de l'aptitude des alternants à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

### **Article 5 | Définition de l'action de formation**

S'agissant de l'action de formation (hors bilans de compétences, VAE et apprentissage), elle se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Ce parcours de formation nécessite l'existence de moyens techniques et humains et de ressources pédagogiques adaptés.

L'information sur l'organisation du parcours de formation doit être rendue accessible au bénéficiaire, par le dispensateur de formation.

### **Article 6 | Modalités de réalisation des actions de formation**

#### **6.1. Actions concourant au développement des compétences prévues à l'article L. 6313-1**

Lorsqu'elles sont financées par des fonds publics (État, régions, financeurs sous tutelle de l'État) ou mutualisés (fonds issus des contributions des entreprises), elles doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise et l'organisme de formation qui prévoit :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, ainsi que les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action ;
- le prix de l'action et les modalités de règlement.

Dans le cadre du contrôle de service fait, les financeurs de la formation exigeront un certificat de réalisation de la formation à établir par le prestataire. Le bénéficiaire de la formation peut être amené à faire remonter toute information aux financeurs sur le déroulement de l'action.

Les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle (DREETS) peuvent être saisis en cas de suspicion de fraude.

## **6.2. Les dispositions spécifiques aux formations ouvertes à distance (FOAD)**

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

## **6.3. Modalités de formation pour les salariés**

L'accès des salariés aux actions de formation professionnelle peut s'effectuer :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ;
- à l'initiative du salarié, soit en mobilisant son compte personnel de formation, dans le cadre de projets de transition professionnelle, du bilan de compétences, de la VAE, soit sur ses fonds propres dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle ;
- dans le cadre de l'alternance, avec les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps de travail. Le statut du salarié pendant la formation – c'est-à-dire sa rémunération, sa protection sociale, ses obligations à l'égard de l'employeur ou encore le mode de prise en charge des coûts de la formation – dépend du cadre juridique dans lequel il se trouve et des financements mobilisés : plan de développement des compétences, projets de transition professionnelle, validation des acquis de l'expérience (VAE), dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A, mobilisation du compte personnel de formation (CPF), etc.

Par principe, le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

C'est notamment le cas pour toute action de formation « obligatoire » qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires (ex. : formation à la sécurité). Ces formations sont inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Les actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail, dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est indispensable, doit être formalisé et peut être dénoncé.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **6.4. Obligations de l'employeur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés dans les cas suivants :

- tout au long de l'exécution des contrats de travail : l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et

des organisations. En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante. Sous certaines conditions, les entreprises peuvent, bénéficier d'une aide à la conception et à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans ce cadre, les coûts des conseils externes supportés par l'entreprise peuvent être pris en charge par l'État ;

- à la suite de l'embauche en contrat en alternance : l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues ;
- lorsqu'un accord ou la convention collective applicable à l'entreprise prévoit des périodes de formation obligatoires (après une mutation, un congé de longue durée...) ;
- si le contrat de travail d'un salarié contient l'engagement de l'employeur de le former.

Dans ces cas, l'obligation de l'employeur a pour corollaire le devoir du salarié de suivre la formation.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie :

- tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CÉP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront, à des fins de préparation de l'entretien, l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Désormais, l'entretien doit aussi comporter des informations sur l'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer ;

- tous les 6 ans (cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise), cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié selon les modalités précisées à l'article L. 6315-1 du code du travail.

## **Article 7 | Prise en charge financière de la formation**

La loi du 5 septembre 2018 impose aux entreprises de contribuer au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, par une contribution financière devenue unique, calculée sur leur masse salariale. Cette contribution est versée à l'Urssaf.

Les fonds ainsi mutualisés permettent la prise en charge des coûts de formation des salariés des TPE (moins de 50 salariés) et des coûts des formations en alternance (professionnalisation et apprentissage).

## **Titre 2 L'alternance**

La branche accorde une importance toute particulière à l'intégration professionnelle des alternants et notamment sur le métier de conseillère(er) beauté en parfumerie sélective.

**8.1. Objet des actions de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications suivantes :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

**8.2. Publics bénéficiaires**

L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés) ou à l'issue d'un contrat aidé. Dans les DROM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est ouvert aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

**8.3. Durée du contrat de professionnalisation**

Il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui viendraient à être créés par la CPNEFP de la branche ;
- les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur : conseiller (ère) de vente, conseiller (ère) esthéticienne, responsable de magasin.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 40 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires suivantes :

- RNCP 30312 – Bac pro – Esthétique cosmétique parfumerie ;
- RNCP 31041 – CAP – Esthétique cosmétique parfumerie ;
- RNCP 34671 – BP – Esthétique cosmétique parfumerie ;
- RNCP 35266 – Manager dans l'univers de la beauté ;
- RNCP 36331 – Bac pro – Esthétique cosmétique parfumerie ;
- RNCP 36405 – Responsable d'un point de vente en commerce de détail ;
- RNCP 36865 – Vendeur conseil omnicanal (option parfumerie sélective) ;
- RNCP 37005 – Manager commerce retail ;
- RNCP 37098 – TP – Conseiller de vente ;
- RNCP 37375 – BTS – Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie ;
- RNCP 37787 – Responsable commerce retail ;
- RNCP 00462 – BTS – Management des unités commerciales ;
- RNCP 34031 – BTS – Management commercial opérationnel ;
- RNCP 34030 – BTS – Négociation et digitalisation de la relation client ;
- RNCP 32208 – Bac pro – Métiers du commerce et de la vente : option A « Animation et gestion de l'espace commercial » ;

- RNCP 37789 – Manager des process de création et de développement des produits parfum, cosmétique ou arômes ;
- RNCP 35961 – Manager de business unit.

La CPNEFP pourra, en cas de besoin, faire évoluer cette liste, en fonction de l'évolution du contexte du secteur.

L'action de professionnalisation peut être portée à 36 mois s'agissant des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

#### 8.4. Rémunération

Les titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction de leur âge en application des dispositions de l'article L. 6325-8 du code du travail.

#### 8.5. Financement

La loi a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire, les organismes de formation ne pouvant conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement.

#### 8.6. Fonction tutorale

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle ;
- d'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises. Le tuteur doit nécessairement avoir la qualité de salarié. En conséquence, il est donc rappelé que les agents commerciaux ne peuvent être désignés en qualité de tuteur. Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de verser une prime de tutorat à ses tuteurs dont il fixe librement les modalités (*quantum*, temporalité, etc.).

### Article 9 | **Le contrat d'apprentissage**

#### 9.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des salariés, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

## 9.2. Publics bénéficiaires

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;
- jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire ;
- jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile ;
- personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ;
- personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

## 9.3. Durée du contrat d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de la période d'apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période d'apprentissage se déroulant alors au début du contrat. Le contrat d'apprentissage permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en CFA pendant une période comprise entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de RQTH.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

## 9.4. Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

## 9.5. Financement par l'OPCO

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret.

## 9.6. Maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effec-



tués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

## **Article 10 | Aide à la fonction tutorale (professionnalisation et apprentissage)**

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO pourra prendre en charge l'exercice de la fonction tutorale si les 2 conditions sont réunies :

- 1.** Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- 2.** Le tuteur a suivi une formation à la fonction tutorale/maître d'apprentissage au cours des 5 dernières années.

L'OPCO peut également financer les actions de formation tuteur.

## **Article 11 | Reconversion ou promotion par alternance Pro-A**

### **11.1. Certifications éligibles à la « Pro-A »**

Les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications jointes en annexe.

Sont également éligibles à la Pro-A :

- validation des acquis de l'expérience (VAE)
- socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat Cléa) lié aux savoirs de base.

### **11.2. Durée de la reconversion ou promotion par alternance**

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance est d'une durée comprise entre six et douze mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation est d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 35 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance pour l'ensemble des bénéficiaires visant les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

### **11.3. Prise en charge des actions de reconversion ou promotion par alternance**

La prise en charge des frais pédagogiques des actions de reconversion ou promotion par alternance est réalisée par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) sur la base d'un montant forfaitaire fixé à 15 euros de l'heure et dans la limite du montant prévu par la réglementation (soit, à titre indicatif, 3 000 euros à la date du présent accord). Les frais

annexes (transports, hébergement) et de salaires ne donnent pas lieu à prise en charge par l'OPCO EP.

## **Titre 3 Dispositifs d'accès à la formation**

### **Article 12 | Le plan de développement des compétences**

Les parties signataires rappellent qu'au niveau de l'entreprise, le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le plan a notamment pour but d'adapter les compétences des salariés à l'évolution des postes de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les besoins en formation des salariés.

#### **12.1. Bénéficiaires**

Le plan de développement des compétences s'adresse aussi bien aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée qu'à ceux sous contrat de travail à durée indéterminée, que leur durée de travail soit à temps complet ou partiel, ainsi qu'aux publics prioritaires tels que définis par le préambule.

#### **12.2. Réalisation des formations**

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou en application d'une convention internationale, constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Les actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences doivent être effectuées pendant le temps de travail, avec l'obligation faite à l'employeur de procéder au maintien de la rémunération du salarié. Le cas échéant, les frais de séjour, de restauration et de déplacement afférents à des formations réalisées sur le temps de travail sont pris en charge par l'employeur, conformément à la réglementation applicable aux frais professionnels + les frais de garde d'enfants pour les parents isolés.

#### **12.3. Financement au titre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés »**

L'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

### **Article 13 | Le compte personnel de formation (CPF)**

#### **13.1. Principes généraux**

Le compte personnel de formation (CPF), composante du compte personnel d'activité (CPA), permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.



## 13.2. Formations éligibles

Pour qu'une formation soit éligible au CPF, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- par une certification ou habilitation professionnelle enregistrée au répertoire spécifique (RS) comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions. Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

## 13.3. Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1 du code du travail, le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

### 13.4. Abondement du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, les parties signataires encouragent les entreprises à abonder le compte des salariés si celui-ci est insuffisant.

La formation concernée doit avoir lieu sur le temps de travail et être en lien avec l'emploi exercé par le salarié ou porter sur la lutte contre les discriminations, conformément au décret n° 2020-1259 du 14 octobre 2020.

### 13.5. Financement et modalités

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la CDC depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire.

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation. Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail. Conformément aux dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois ou plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine et mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée. Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation en dehors du temps de travail.

Pendant le temps de formation en dehors du temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de sa protection sociale.

### 13.6. Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle

Le CPF de transition a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail : Le salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois en

qualité de salarié discontinu ou non, au sein ou non de la même entreprise et justifier également de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ou pour le salarié licencié pour inaptitude ou pour motif économique et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi le salarié doit présenter une demande de congé (autorisation d'absence) à son employeur par écrit dans les délais suivants :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours et ce dernier ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté. Cependant l'employeur peut différer le congé pour des raisons de service ou en cas d'absences simultanées supérieures à un pourcentage prévu par l'article R. 6323-10-1 du code du travail applicable au jour de la signature de l'accord.

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, les demandes de financement sont à adresser par le salarié à l'association régionale de transition professionnelle (ATPro) du lieu de résidence principale ou de travail.

## **Article 14 | La préparation opérationnelle à l'emploi**

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective).

Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires. Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la POE, qu'elle soit mobilisée à titre individuel ou collectif par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

### **14.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)**

La POEI permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée en contrat unique d'insertion, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. Dans le cadre de la POEI, la formation est financée par Pôle emploi.

### **14.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)**

La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en contrat unique d'insertion de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la CPNEFP de la branche.

## Article 15 | *Transition collective*

L'objet du dispositif « Transition collective » est de permettre aux entreprises connaissant des difficultés ou souhaitant anticiper les évolutions du marché du travail, de permettre à leurs salariés dont les emplois sont menacés de se reconvertir sur un métier différent, pour lequel il existe un besoin de recrutement dans la région concernée. La liste des métiers porteurs existants dans la région est établie par les associations « ATPro ».

L'employeur souhaitant mettre en place le dispositif « Transition collective » doit conclure un accord dit de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), lequel identifie les emplois menacés ou fragilisés qui pourraient s'inscrire dans le cadre du dispositif « Transition collective ».

La ou les actions de formation qui s'inscrivent dans ce projet de reconversion sont financées par l'entreprise et par l'État, dans la limite de 24 mois ou 2 400 heures, dès lors qu'elles aboutissent soit à :

- une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée au RS ;
- la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

Il est précisé que le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé afin de réaliser son parcours de transition collective durant son temps de travail doit respecter les règles de demande de congé applicables aux projets de transition professionnelle et fixées aux articles R. 6323-10 et suivants du code du travail.

Il doit ainsi présenter une demande de congé par écrit, au service des ressources humaines, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

Le salarié reçoit une réponse par écrit, dans le délai de 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

À l'issue de la réalisation de l'action de transition collective, le salarié peut démissionner de son poste de travail avant de s'orienter vers un poste en lien avec les nouvelles compétences acquises. S'il ne souhaite pas démissionner, le salarié retrouve un poste équivalent à celui occupé avant son départ.

Le dispositif de transition collective n'est pas cumulable avec les éventuels autres dispositifs de départ ou de reconversion professionnelle prévus dans le cadre des accords locaux de déclinaison de la GEPP ou tout autre dispositif similaire.

## Titre 4 **Financement de la formation professionnelle**

### Article 16 | *Contributions légales*

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le législateur a institué les différentes contributions légales participant au financement de la formation professionnelle et de l'alternance suivantes :

#### **16.1. Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)**

Taux en vigueur à la date de signature de l'accord.

Entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la MSBA<sup>[1]</sup> de contribution à la formation professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage.

Entreprises de 11 salariés et plus : 1 % de la MSBA de contribution de formation professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage.

## 16.2. Solde de la taxe d'apprentissage

Toutes les entreprises : 0,09 % de la MSBA.

## 16.3. Contribution dédiée au financement du CPF pour les salariés embauchés en CDD

Toutes les entreprises : 1 % de la MSBA des seuls salariés en CDD.

## Article 17 | Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Le taux de contribution de la CSA est variable selon le pourcentage de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) atteint au cours de l'année considérée et en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les établissements en France et de l'outre-mer (à l'exception du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle) :

Quota de contrats favorisant l'insertion professionnelle	Entreprises de 250 à moins de 2 000 salariés	Entreprises de 2 000 salariés et plus
Taux < 1 %	0,4 %	0,6 %
1 % ≥ taux < 2 %	0,2 %	
2 % ≥ taux < 3 %	0,1 %	
3 % ≥ taux < 5 %	0,05 %	

Conformément aux dispositions de l'article L. 6242-1 du code du travail, les entreprises de 250 salariés et plus peuvent être exonérées du versement de la CSA lorsqu'elles disposent d'au moins :

- 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI à l'issue d'un de ses deux contrats pendant l'année qui suit et/ou de personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche), dans leur effectif annuel moyen ; ou
- 3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle et que sa proportion d'alternants (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation) a augmenté d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

## Titre 5 Les instances de la branche

### Article 18 | La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux décident de créer une CPNEFP, instance paritaire de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés, et qui est une émanation de la CPPNI.

[1] MSBA : masse salariale brute annuelle.

### 18.1. Composition

La CPNEFP est composée de :

- trois membres maximum par organisation syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- collège employeur représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ et signataires du présent accord, en nombre égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Les membres sont désignés pour une durée de 4 ans.

La CPNEFP est présidée de façon paritaire par un président et d'un vice-président désignés par chacun des collèges pour une durée de 2 ans, avec une alternance paritaire de la présidence tous les 2 ans.

### 18.2. Fonctionnement

La CPNEFP se réunit *a minima* 4 fois par an et en tant que de besoin. Des personnes extérieures à la CPNEFP et aux partenaires sociaux peuvent être conviées aux réunions, notamment un ou plusieurs représentants de l'OPCO désignés par la branche. Ces personnes ne disposent pas du droit de vote.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, vote par collège.

Le secrétariat est en charge notamment de la convocation, de l'ordre du jour et de la rédaction des projets du compte rendu des réunions de la CPNEFP. Il a également pour mission le suivi opérationnel des décisions prises en CPNEFP. Il est assuré par la FFPS .

### 18.3. Attributions

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- définir des orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de branche, et déterminer les moyens nécessaires à leur mise en œuvre ;
- définir des actions de formation prioritaires ;
- rechercher des partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de la branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle ;
- définir une politique de certification, avec l'appui technique de l'OPCO ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Par ailleurs, la CPNEFP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre de l'OPMQ.

## Article 19 | *L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)*

### 19.1. Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Conformément aux principes issus de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la CPNEFP a pour mission, sur un plan général, de promouvoir dans chaque branche la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.



Ainsi, la CPNEFP crée un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, au sein de la branche professionnelle.

## 19.2. Missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

## 19.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire est dirigé par un comité paritaire de pilotage composé des membres suivants :

- au titre du collège salariés : 2 membres pour chacune des organisations siégeant en CPNEFP ;
- au titre du collège employeurs : un nombre égal de représentants.

Le comité paritaire de pilotage est présidé, dans le respect de l'alternance, par un membre de la CPNEFP assisté d'un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

Comme pour la CPNEFP, la durée de chaque mandat est de 2 ans, le renouvellement s'effectuant au même moment que celui de la CPNEFP.

Le comité paritaire de pilotage se réunit, sur convocation, au moins 2 fois par an. Il est tenu un procès-verbal des séances du comité paritaire de pilotage. Le secrétariat est assuré par la FFPS.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte le programme de travail établi annuellement par la CPNEFP et participe à l'évaluation du coût des études et de la publication des résultats, il garantit la méthodologie des études, il valide les documents produits, donne son avis sur les résultats des travaux et présente ses préconisations à la CPNEFP.

Les missions d'observations décidées par l'OPMQ pourront être financées par l'OPCO EP dans le cadre de sa mission d'accompagnement des branches sur le sujet.

## Article 20 | Désignation de l'OPCO EP

Vu l'arrêté du 4 octobre 2023 portant modification de l'arrêté du 29 mars 2019 portant agrément d'un opérateur de compétences (entreprises de proximité), les partenaires sociaux confirment leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche et de solliciter la création d'une SPP autonome (section paritaire professionnelle).

Conformément à l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;

- d’assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :  
D’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité.

## **Titre 6 Dispositions finales**

### **Article 21 | Champ d’application et durée de l’accord**

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale du commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie, et de la beauté (IDCC 3235).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 22 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 23 | Extension de l’accord**

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l’extension.

### **Article 24 | Révision ou dénonciation de l’accord**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

### **Article 25 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d’extension.

*Fait à Paris, le 18 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe** Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A par la branche

---

RNCP 30312 – Bac pro – Esthétique cosmétique parfumerie

RNCP 31041 – CAP – Esthétique cosmétique parfumerie

RNCP 34671 – BP – Esthétique cosmétique parfumerie

RNCP 35266 – Manager dans l'univers de la beauté

RNCP 36331 – Bac pro – Esthétique cosmétique parfumerie

RNCP 36405 – Responsable d'un point de vente en commerce de détail

RNCP 36865 – Vendeur conseil omnicanal (option parfumerie sélective)

RNCP 37005 – Manager commerce retail

RNCP 37098 – TP – Conseiller de vente

RNCP 37375 – BTS – Métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie

RNCP 37787 – Responsable commerce retail

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

### Accord du 3 juin 2024

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 (Doubs)

NOR : ASET2450670M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Doubs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 17 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

### Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Doubs, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

### Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,07 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

### **Article 3 | *Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 4 | *Suivi de l'accord***

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

### **Article 5 | *Révision***

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

### **Article 6 | *Dénonciation***

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

### **Article 7 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 8 | *Formalités de publicité et de dépôt***

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Besançon, le 3 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

### **Accord du 3 juin 2024**

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 (Belfort-Montbéliard)

NOR : ASET2450671M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Belfort,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Belfort-Montbéliard, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Belfort et de Montbéliard.

*Fait à Exincourt, le 3 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

### **Accord du 3 juin 2024**

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 (Haute-Saône)

NOR : ASET2450673M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Haute-Saône,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Haute-Saône, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

*Fait à Vesoul, le 3 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

### **Accord du 3 juin 2024**

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 (Jura)

NOR : ASET2450675M

IDCC : 3248

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Jura,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Jura, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.



## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dole.

*Fait à Dole, le 3 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3250 | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES  
VOLONTAIRES**  
(16 novembre 2022)

**Avenant n° 6 du 1<sup>er</sup> juillet 2024**

relatif à la modification de la fiche emploi-repère « Clerc assistant »  
et « Clerc gestionnaire »

NOR : ASET2450688M

IDCC : 3250

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SYMEV ;**

**CNCJ ;**

**SOPVEM ;**

**UNCJ ;**

**CJF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**FSE CGT ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

**Préambule**

Le 1<sup>er</sup> décembre 2022, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) et de la branche des sociétés de ventes volontaires de meuble aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (IDCC 2785) ont signé à l'unanimité la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires. Cette nouvelle convention collective s'est substituée à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment existantes dans ces branches à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux composant la commission paritaire nationale de l'emploi prévue au chapitre 3 de ladite convention collective de la branche professionnelle ont lancé un processus de création de certificat de qualification professionnelle avec inscription au registre national des certifications professionnelles (« RNCP ») s'agissant de deux emplois :

- « Clerc assistant », ayant vocation à conférer à la personne qui l’aura suivie un niveau 5 au RNCP ;
- « Clerc gestionnaire », ayant vocation à conférer à la personne qui l’aura suivie un niveau 6 au RNCP.

À cette occasion, et fort de l’expérience acquise depuis l’entrée en vigueur de la nouvelle profession de commissaire de justice, le 1<sup>er</sup> juillet 2022, les partenaires sociaux souhaitent amender aujourd’hui les stipulations de la convention collective relatives aux emplois-repères de clerc assistant et de clerc gestionnaire.

C’est ainsi qu’il a été arrêté et convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de la fiche emploi-repère « Clerc assistant » figurant à l’annexe 1 de la convention collective**

Le contenu de la ligne « Tâches (descriptif précis) » est remplacé par le paragraphe suivant :

« Le clerc assistant a pour mission d’assister le commissaire de justice et le clerc gestionnaire. Il assure l’appui administratif de l’étude sur l’ouverture des dossiers, leur préparation pour les audiences, la rédaction des comptes rendus, les recherches, accueille le client et l’oriente, met en forme les actes, vérifie les mentions obligatoires, participe à la gestion des tournées de signification et de saisies-vente du commissaire de justice, assure le recouvrement des créances et le suivi d’échéancier et réalise les écritures et les actes comptables. De plus, il participe à la réalisation des formalités administratives liées à la préparation des ventes, élabore les catalogues, constitue les dossiers vendeurs, enregistre les offres d’achat, puis assure le suivi et la gestion des stocks. »

Le contenu de la ligne « Niveau d’étude (si pertinent) » est remplacé par le paragraphe suivant :

« Niveau, titre ou certification équivalent Bac + 2 ou niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles ».

La version consolidée de la fiche emploi-repère « Clerc assistant » figurant à l’annexe 1 de la convention collective est en conséquence rédigée comme suit :

Intitulé du poste	Clerc assistant (anciennement clerc aux procédures)
Tâches (descriptif précis)	Le clerc assistant a pour mission d’assister le commissaire de justice et le clerc gestionnaire. Il assure l’appui administratif de l’étude sur l’ouverture des dossiers, leur préparation pour les audiences, la rédaction des comptes rendus, les recherches, accueille le client et l’oriente, met en forme les actes, vérifie les mentions obligatoires, participe à la gestion des tournées de signification et de saisies-vente du commissaire de justice, assure le recouvrement des créances et le suivi d’échéancier et réalise les écritures et les actes comptables. De plus, il participe à la réalisation des formalités administratives liées à la préparation des ventes, élabore les catalogues, constitue les dossiers vendeurs, enregistre les offres d’achat, puis assure le suivi et la gestion des stocks
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques et de gestion
Degré d’autonomie	N’impliquant pas la supervision d’autres collaborateurs ; disposant d’une certaine autonomie.

Intitulé du poste	Clerc assistant (anciennement clerc aux procédures)
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	
Niveau d'étude (si pertinent)	Niveau, titre ou certification équivalent Bac+2 ou niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 2

## Article 2 | **Modification de la fiche emploi-repère « Clerc gestionnaire » figurant à l'annexe 1 de la convention collective**

Le contenu de la ligne « Niveau d'étude (si pertinent) » est remplacé par le paragraphe suivant :

« Niveau, titre ou certification équivalent Bac+3 ou niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles ».

La version consolidée de la fiche emploi-repère « Clerc gestionnaire » figurant à l'annexe 1 de la convention collective est en conséquence rédigée comme suit :

Intitulé du poste	Clerc gestionnaire (anciennement clerc expert titulaire du CQP)
Tâches (descriptif précis)	Le clerc gestionnaire a pour mission d'assister le commissaire de justice, titulaire d'un office. Il prépare l'exécution des décisions de justice et titres exécutoires, pilote les procédures d'exécution forcée et assure le suivi de celles-ci après avoir évalué la solvabilité du débiteur et vérifié l'existence de la créance. Il s'assure de la sécurité des relations juridiques, contrôle la conformité des actes, les signifie, pilote le recouvrement amiable des créances, rédige les procès-verbaux de ventes volontaires et judiciaires, supervise la présentation des objets et marchandises sur site ou sur Internet, gère les droits de suite, les plus-values, assiste le commissaire de justice dans les expertises, les prisées et les inventaires, en vue de successions ou de ventes aux enchères publiques. Il gère également les activités accessoires de l'office comprenant la gestion d'immeubles et peut assurer des médiations en cas de litiges entre professionnels et/ou particuliers pour obtenir un règlement amiable
Compétences requises (ex : connaissances particulières en informatique, juridique, comptabilité, etc.)	Connaissances juridiques, informatiques, comptables
Degré d'autonomie	Pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; pouvant impliquer une autonomie totale.
Niveau de responsabilité (niveau d'engagement de la responsabilité de l'étude, encadrement d'autres collaborateurs, etc.)	Fort
Niveau d'étude (si pertinent)	Niveau, titre ou certification équivalent Bac+3 ou niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles
Classification indicative (position et coefficient minimaux et maximaux)	Catégorie II, niveau 3

### **Article 3 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'eu égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

### **Article 4 | Durée, entrée en vigueur, extension et dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3252** | **ENTREPRISES AU SERVICE DE LA CRÉATION  
ET DE L'ÉVÉNEMENT**

**Convention collective nationale du 27 juin 2024**

NOR : ASET2450689M

IDCC : 3252

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SYNPASE ;  
FICAM ;  
LEVENEMENT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SFA CGT ;  
SYNPTAC CGT ;  
FASAP FO ;  
F3C CFDT ;  
SNAJ CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La présente convention collective a pour objet de régir les relations entre les entreprises proposant des prestations au service de la création et de l'événement et leurs salariés.

Elle couvre les secteurs suivants :

- les entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia ;
- les entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'événement ;
- les entreprises propriétaires ou exploitantes de chapiteaux, tentes et structures ;
- les agences événementielles ;
- les agences de mannequins.

Ces secteurs forment un ensemble hétérogène en termes d'emploi, d'activité, de métiers, d'implantations géographiques et de taille d'entreprise. Nonobstant cette diversité, les acteurs économiques de cet ensemble ont en commun d'exercer une activité de prestation de service à destination des acteurs de la création et de l'événement et caractérisée notamment par :

- de fortes contraintes de travail liées en particulier à une importante variabilité de l'activité, à un haut degré d'imprévisibilité, à d'importantes amplitudes de travail lors des prestations et à la part importante du travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés ;
- la coexistence, au sein des entreprises de la branche, de salariés dont l'emploi est lié à l'activité permanente de l'entreprise (appelés couramment « salariés permanents », quelle que soit la nature de leur contrat de travail) et de salariés dont l'emploi est lié aux besoins spécifiques d'une prestation déterminée et susceptibles d'être embauchés dans le cadre de contrats dérogeant aux règles de droit commun. Cette circonstance nécessite notamment de clarifier les conditions de recours à ces contrats.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à bâtir une convention collective cohérente et aussi exhaustive que possible, couvrant l'ensemble du champ professionnel des entreprises au service de la création et de l'événement, dans le respect de leurs spécificités.

En raison de ces spécificités, la convention collective est constituée :

- d'un tronc commun applicable à tous les secteurs d'activité de la branche ;
- d'annexes regroupant les règles spécifiques à ces différents secteurs d'activités.

Considérant que le champ de la convention collective couvre en grande majorité des TPE et PME, les partenaires sociaux conviennent que ses stipulations ainsi que celles de ses annexes prennent 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.

## **Titre I<sup>er</sup> Champ d'application**

La présente convention et ses annexes rassemblent les dispositions générales et spécifiques applicables aux entreprises au service de la création et de l'événement. Elles se substituent purement et simplement à toute autre convention ou accord de branche traitant du même objet sur le même périmètre.

### **Article 1.1 | Définition du champ d'application**

#### **Article 1.1.1 | Entreprises couvertes**

La présente convention collective et ses annexes règlent, en France métropolitaine ainsi que dans les collectivités, régions et départements ultramarins régis par les dispositions du code du travail, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises commerciales ou associatives du secteur privé qui exercent les activités listées dans le présent article.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité principalement exercée par l'entreprise. Le code NAF attribué par l'Insee ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature Insee et relèvent généralement des codes listés dans le présent article.

#### **A. Les entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia**

I. Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia, principalement sous-traitantes des marchés du cinéma, de la télévision, de la vidéo à la demande en ligne et de la communication. Ces entreprises fournissent à titre principal des services techniques de :

1° Fabrication d'images et de sons à destination de contenus vidéo (images animées sonorisées) ;

2° Distribution publique de programmes enregistrés et/ou transmis en direct, en diffusion linéaire, projection unitaire, ou publication à la demande sur un réseau numérique, exclusivement pour le compte de tiers ;

3° Location de matériels techniques destinés aux activités du secteur ;

4° Conception d'outils matériels, édition de logiciels et de services multimédias à destination exclusive de professionnels du secteur.

Les codes NAF correspondant à ces activités sont principalement les suivants :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
18.20Z	Reproduction d'enregistrements	18.20Y	Reproduction d'enregistrements
59.11C	Production de films pour le cinéma	59.11J	Production de films pour le cinéma
59.12Z	Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision	59.12Y	Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
59.20Z	Enregistrement sonore et édition musicale	59.20Y	Enregistrement sonore et édition musicale

Toutefois la circonstance qu'une entreprise n'est pas enregistrée sous l'un de ces codes APE ne fait pas obstacle à son rattachement au secteur des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia si celle-ci exerce à titre principal l'une des activités visées au 1° à 4° du présent I.

**II.** Sont notamment visées les prestations mettant en œuvre les techniques suivantes :

1° La captation (reportage, tournage, retransmission directe) :

- prises de vues mono, multi caméras et vidéomobiles ;
- prises de sons, mixage, sonorisation ;
- éclairage ;
- machinerie et effets spéciaux ;
- studios virtuels, trucage vidéo direct et systèmes de décors virtuels.

2° La postproduction (image et son) :

- montage ;
- trucage, effets visuels électroniques ;
- animation graphique 2D et 3D ;
- télécinéma et banc-titre ;
- titrage, illustration iconographique ;
- étalonnage ;
- mixage et post-synchronisation ;
- localisation linguistique : doublage, sous-titrage ;
- copie/duplication de supports et médias, formatage spécifique de livrables ;
- conformation, contrôle de qualité.

3° La restauration de programmes :

- numérisation de films photo-argentiques et de bandes magnétiques analogiques ;
- restauration numérique ;
- tirage et développement photochimiques.

4° La préservation :

- stockage des supports physiques (argentiques, magnétique, optiques) ;
- stockage des éléments numériques sur serveur (datacenter, cloud) ;



– gestion de collections patrimoniales.

5° L'exploitation pour le compte de tiers :

- auditorium audiovisuel ou cinématographique, studios d'enregistrement ;
- plateaux de télévision, régies de diffusion, studios d'enregistrement sonore ;
- studios de cinéma.

6° La fourniture d'outils et solutions :

- fabrication de matériels électroniques de traitement des images animées et du son ;
- création d'applications ou services numériques supports aux activités du secteur ;
- méthodologie de réduction de l'empreinte environnementale et pilotage RSE des productions du secteur.

## B. Les entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'événement

I. Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises qui exercent à titre principal l'une des activités suivantes :

1° Prestation de service concourant directement à la mise en œuvre de spectacles vivants ou d'événements et impliquant la mise en œuvre de compétences spécifiques par un personnel technique ;

2° Entreposage, stockage, location, vente ou installation de matériels techniques destinés à être exploités dans le cadre de spectacles vivants ou d'événements ;

3° Fabrication de produits ou matériels directement et exclusivement destinés à être exploités par des professionnels dans le cadre de spectacles vivants ou d'événements.

Par « événement », il est entendu toute manifestation éphémère faisant appel à des métiers ou techniques spécifiques en présence d'un public.

Le code NAF correspondant à ces activités est principalement le suivant :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
90.02Z	Activités de soutien au spectacle vivant	90.39H	Activités de soutien technique aux spectacles et aux événements

Toutefois la circonstance qu'une entreprise n'est pas enregistrée sous ce code APE ne fait pas obstacle à son rattachement au secteur des entreprises de prestation au service du spectacle et de l'événement si celle-ci exerce à titre principal l'une des activités visées au 1° à 3° du présent I.

II. À ce titre, sont notamment incluses dans le champ d'application de la présente convention en tant qu'entreprises de prestation au service du spectacle et de l'événement :

1° Les entreprises qui mettent en œuvre des personnels ou matériels techniques nécessaires à la réalisation de prestations au service de spectacles vivants ou d'événements liées notamment :

- au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production) ;
- à l'enregistrement de spectacles ou d'événements ;
- à la mise en service des instruments de musique sur scène (« backline ») ;
- à l'accrochage et au levage d'installations, structures ou matériels (« rigging ») ;
- aux machineries ;
- aux structures provisoires et démontables ;
- à la coiffure ou au maquillage ;

- à la régie générale ;
- à la régie technique spécialisée, y compris l'éco-régie visant à l'amélioration de la démarche éco-responsable des prestations par la réduction de leur impact environnemental et social ;
- à la restauration et à l'accueil des équipes techniques et artistiques ;
- à la prévention des risques professionnels ;
- aux effets spéciaux et à la pyrotechnie ;
- à la fourniture d'énergie par groupes électrogènes ou autres ;
- à la gestion de réseaux informatiques liés au spectacle et à l'événement ;
- aux spectacles impliquant la mise en œuvre d'engins commandés à distance, notamment de type drones ;
- aux nouvelles technologies qui pourraient donner naissance à des techniques mises en œuvre dans le cadre de spectacles ou d'événements.

2° Les entreprises qui disposent d'un parc de matériels destinés à être exploités dans le cadre de spectacles vivants ou d'événements et non affectés en permanence à un lieu de spectacle ou un lieu événementiel ;

3° Les entreprises qui fabriquent des décors, des costumes, des accessoires ou des rideaux destinés à être vendus ou loués en vue d'une exploitation dans le cadre de spectacles ou d'événements.

### C. Les entreprises propriétaires ou exploitantes de chapiteaux, tentes et structures

Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises qui exercent à titre principal, y compris en qualité de sous-traitant, une activité de location, d'installation, de montage/démontage, de réparation, de maintenance, de vente ou d'aménagement de structures mobiles aux fins d'ériger des établissements clos et itinérants possédant une couverture souple, à usage, notamment, de cirque, de spectacle, de réunion, de bal, de banquet, de colonie de vacances, d'activité sportive ou toute autre activité à caractère événementiel, culturel, commercial ou industriel.

Les codes NAF correspondant à ces activités sont principalement les suivants :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
77.29Z	Activités de location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques	77.22Y	Activités de location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques
77.39Z	Activités de location et location-bail, sans opérateur, de machines et équipements divers généralement utilisés comme biens d'équipement par les entreprises	77.39Y	Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens nca

Toutefois la circonstance qu'une entreprise n'est pas enregistrée sous l'un de ces codes APE ne fait pas obstacle à son rattachement au secteur des entreprises propriétaires ou exploitantes de chapiteaux, tentes et structures si celle-ci exerce à titre principal l'une des activités visées au premier alinéa du présent C.

### D. Les agences événementielles

Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises qui, à titre principal, proposent des prestations de service de conception, de création, de réalisation ou de mise en œuvre de dispositifs événementiels ou d'actions de communication événementielle à caractère professionnel.

Par « événement », il est entendu toute manifestation éphémère faisant appel à des métiers ou techniques spécifiques en présence d'un public. Sont visés les événements ayant pour finalité de créer du lien entre une marque, une entreprise ou une institution et ses publics ou de leur donner de l'ampleur et de la résonance afin de développer leur image ou leur activité.

À ce titre, sont notamment incluses dans le champ d'application de la présente convention les entreprises qui, à titre principal, proposent pour le compte de professionnels des services :

- de conception, création et réalisation en communication événementielle ;
- concourant au déploiement d'une action de communication événementielle ;
- concourant à l'organisation d'un dispositif événementiel.

## E. Les agences de mannequins

Constituent un secteur distinct couvert par la présente convention collective les entreprises, titulaires de la licence d'agence de mannequins visée à l'article L. 7123-11 du code du travail, qui exercent à titre principal une activité de mise à disposition provisoire auprès d'utilisateurs, à titre onéreux, de mannequins qu'elles embauchent et rémunèrent à cet effet, conformément à l'article L. 7123-12 du code du travail.

Les codes NAF correspondant à cette activité sont principalement les suivants :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
78.10Z	Activités des agences de placement de main d'œuvre	78.10Y	Activités des agences de placement de main d'œuvre
78.30Z	Autre mise à disposition de ressources humaines	78.20H	Autre mise à disposition de ressources humaines

Toutefois la circonstance qu'une entreprise n'est pas enregistrée sous l'un de ces codes APE ne fait pas obstacle à son rattachement au secteur des agences de mannequins si celle-ci exerce à titre principal l'activité visée au premier alinéa.

### Article 1.1.2 | *Salariés concernés*

La présente convention s'applique à tous les salariés cadres et non cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient, quelle que soit la nature de leur contrat. Ils bénéficient également des règles fixées dans l'annexe sectorielle qui leur est applicable, étant précisé que certaines catégories de salariés sont régies par des dispositions spécifiques énoncées exclusivement en annexe, en particulier :

- les artistes-interprètes et directeurs artistiques du doublage, dont les conditions de rémunération relèvent de l'annexe I de la présente convention ;
- les salariés mannequins, dont l'ensemble des conditions de travail et d'emploi relèvent exclusivement de l'annexe V de la présente convention en raison des fortes spécificités qui les caractérisent.

Les salariés appelés à exercer leurs fonctions dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise couverte par la présente convention bénéficieront des dispositions de la présente convention et de l'annexe sectorielle applicable, à l'exclusion des dispositions qui seraient moins favorables ou incompatibles avec la législation locale. Des accords particuliers entre le salarié et l'entreprise peuvent prévoir des aménagements pour tenir compte des particularités du pays visé, sans toutefois pouvoir déroger de façon moins favorable à la présente convention collective ou à la législation du pays d'accueil.

## **Article 1.2 | Activités hors champ d'application obligatoire**

Sous réserve des règles d'articulation prévues à l'article 1.3, sont considérées comme étant en dehors du champ d'application obligatoire de la présente convention les entreprises dont l'activité principale relève d'une convention collective étendue existante à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, notamment les suivantes :

- bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486) ;
- distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- édition (IDCC 2121) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises de la publicité et assimilées (IDCC 0086) ;
- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307) ;
- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- production cinématographique (IDCC 3097) ;
- production de films d'animation (IDCC 2412) ;
- radiodiffusion (IDCC 1922) ;
- télécommunications (IDCC 2148) ;
- télédiffusion (IDCC 3241).

Sous la même réserve que celle formulée au premier alinéa du présent article, sont considérées comme étant en dehors du champ d'application obligatoire de la présente convention les entreprises dont l'activité principale effective correspond à l'une des activités suivantes :

- administration d'immeubles et autres biens immobiliers ;
- activité des câblo-opérateurs et des opérateurs constructeurs de réseaux câblés ;
- activité liée à la sécurité ou au gardiennage, y compris spécialisées dans le spectacle ;
- agencement de lieux de vente ;
- conception et agencement de stands ;
- fabrication de structures métalliques et de parties de structures ;
- exploitation de lieux de spectacles publics ou privés (à l'exception des plateaux de tournage) ;
- édition musicale ou production de matrices sonores ;
- gestion de salles de spectacles ;
- location de terrains et autres biens immobiliers ;
- organisation de foires, salons professionnels et congrès ;
- production ou diffusion de spectacles ou de contenus audiovisuels ou cinématographiques.

L'ensemble des entreprises visées au présent article demeure toutefois libres de faire une application volontaire de la présente convention collective. Le cas échéant, les conventions collectives applicables s'articulent selon le principe du plus favorable.

## **Article 1.3 | Articulation des champs conventionnels**

### **Article 1.3.1 | Articulation des annexes de la convention collective**

Lorsqu'une entreprise exerce plusieurs activités entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, l'annexe sectorielle applicable à ses salariés est la suivante :

- pour les salariés recrutés en contrat à durée déterminée d'usage ou de droit commun pour les besoins spécifiques d'une prestation déterminée, leur est applicable l'annexe dont relève l'activité exercée spécifiquement par l'entreprise dans le cadre de ladite prestation ;

- pour les autres salariés, dits « permanents », l'annexe sectorielle dont relève l'activité principale de l'entreprise.

Les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application défini à l'article 1.1 et souhaitant faire une application volontaire de la présente convention précisent l'annexe sectorielle à laquelle elles entendent se rattacher. À défaut de précision, elles relèvent de l'annexe I applicable aux entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia.

### **Article 1.3.2 | *Articulation avec les champs conventionnels voisins***

Les entreprises couvertes par la présente convention peuvent être amenées à exercer une activité de production cinématographique, audiovisuelle, de films d'animation ou de spectacles vivants. Le présent article a pour objet de déterminer les règles conventionnelles auxquelles ces entreprises sont soumises.

#### **A. Production cinématographique**

Dans les entreprises mentionnées au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la présente convention collective lorsque l'objet de la prestation est :

- une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise ;
- un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation) ;
- une activité de doublage.

#### **B. Production audiovisuelle**

Dans les entreprises visées au A l'article 1.1.1 de la présente convention, lorsque l'objet de la prestation 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 prestataire qui, en contrepartie d'un apport en industrie directement lié à son activité et à l'objet de la prestation, bénéficie d'une part de coproduction, conserve sa qualité de prestataire technique pour autant qu'il n'exerce pas la fonction de producteur 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 de la prestation est soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme 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.

#### **C. Production de films d'animation**

Lorsque les entreprises visées au A de l'article 1.1.1 de la présente convention exercent principalement des prestations qui concourent à la fabrication d'un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régies par la convention collective de la production de films d'animation.

Cependant, pour les seuls salariés sous CDD d'usage, lorsque l'objet de la prestation est un programme d'animation ou la fabrication d'effets visuels numériques, et bien que les critères

d'application de la présente convention collective soient réunis, il sera fait application des dispositions sur les fonctions, la classification, la rémunération et les conditions particulières de contractualisation en CDD d'usage prévues par la convention collective de la production de film d'animation.

De manière réciproque, dans les sociétés visées par la convention collective de la production de film d'animation, lorsque la prestation est une activité technique indépendante d'un programme d'animation ou d'effets visuels produit par l'entreprise, il sera fait application des dispositions sur les fonctions, la classification, la rémunération et les conditions particulières de contractualisation en CDD d'usage prévues par la présente convention collective.

## **D. Spectacle vivant**

**I.** Lorsqu'une entreprise exerce concomitamment, d'une part, une activité relevant de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ou de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) et, d'autre part, une activité de prestation au service du spectacle vivant et de l'événement telle que définie au B de l'article 1.1.1 de la présente convention collective, il lui revient d'appliquer la convention collective dont relève son activité principale.

Toutefois, par exception, les relations individuelles de travail entre l'entreprise et les salariés qu'elle emploie en CDD, y compris CDD d'usage, pour les besoins d'un spectacle déterminé ou d'une tournée déterminée sont régies par :

1° La présente convention collective si l'entreprise intervient dans le cadre dudit spectacle ou de ladite tournée uniquement pour en assurer la mise en œuvre technique ;

2° La convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ou la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285), selon le cas, si l'entreprise produit ledit spectacle ou ladite tournée.

Pour l'application du présent article, les relations individuelles de travail s'entendent comme les règles relatives au contrat de travail, au temps de travail, aux classifications conventionnelles et à la rémunération.

**II.** Toute entreprise placée dans la situation mentionnée au I doit obligatoirement :

1° Disposer du récépissé de déclaration d'activité d'entrepreneur de spectacle mentionné à l'article L7122-3 du code du travail pour l'exercice de son activité de production de spectacle vivant, si elle produit plus de 6 représentations par an ;

2° Disposer de la certification prévue au A de l'article 4.3.1 de la présente convention pour embaucher des salariés en CDD d'usage lorsqu'elle intervient comme prestataire technique.

## **Titre II Droits, libertés et égalité professionnelle**

### **Article 2.1 | Liberté d'opinion et liberté syndicale**

Les employeurs et les organisations syndicales reconnaissent 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 signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. 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.



L'appartenance ou non à un syndicat ne peut être prise en considération pour toute décision notamment relative à l'embauche, l'accès à la formation professionnelle, la conduite ou la répartition de travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

## **Article 2.2 | Non-discrimination et égalité professionnelle**

### **Article 2.2.1 | Non-discrimination**

#### **A. Principe général**

Les partenaires sociaux rappellent qu'est interdite toute discrimination, disparité ou inégalité qui serait fondée sur l'un des critères mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail, 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 mœurs ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter une décision concernant 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 promotion 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.

#### **B. Salariés exerçant un mandat représentatif**

**I.** Ni l'appartenance à la délégation du personnel au comité social et économique ni l'exercice d'une fonction syndicale ne doivent avoir d'incidence sur l'emploi et sur la carrière professionnelle. En conséquence, les entreprises veilleront à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de carrière, et devront prévoir des dispositions adaptées de nature à permettre, dans des conditions satisfaisantes pour tous, la coexistence de l'activité professionnelle et du mandat représentatif.

**II.** Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de sa durée de travail, il doit bénéficier d'une augmentation salariale au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Par ailleurs, afin de lui assurer un parcours professionnel équitable, tout représentant élu titulaire, tout représentant syndical au comité social et économique et tout délégué syndical bénéficie de droit des garanties suivantes :

1° Le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel de début de mandat portant sur l'articulation entre l'exercice de son mandat et son activité professionnelle ainsi que l'aménagement de sa charge de travail durant les périodes d'absences découlant de l'exercice du mandat. Cet entretien est organisé, au plus tard, dans les 6 mois suivant l'entrée du salarié dans son mandat ;

2° Tout au long du mandat, l'employeur s'assure qu'en matière de rémunération le salarié ne fait l'objet d'aucune différence de traitement fondée sur l'exercice de son mandat. Si la moyenne

annuelle des augmentations salariales individuelles pratiquées dans l'entreprise est supérieure aux augmentations dont le salarié a bénéficié sur la même période, l'employeur est tenu de justifier cet écart par un élément objectif et pertinent étranger à toute forme de discrimination ou, à défaut, de revaloriser le salaire à hauteur de l'écart constaté ;

3° Le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien de fin de mandat au cours duquel, d'une part, il est vérifié que le salarié a effectivement bénéficié des revalorisations annuelles auxquelles il pouvait prétendre en application du 1° et, d'autre part, il est discuté des conditions de réintégration du salarié à son poste de travail ou à un nouveau poste de travail en fonction des compétences acquises durant l'exercice du mandat. Pour les représentants élus au comité social et économique, cet entretien est organisé, au plus tard, dans les 6 mois précédant la fin du mandat. Pour les représentants syndicaux au comité social et économique et les délégués syndicaux, cet entretien est réalisé, de préférence avant la fin du mandat lorsque l'employeur est informé préalablement au terme effectif.

## **Article 2.2.2 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **A. Principe général**

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

Les entreprises s'obligent notamment à interdire toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération, formation, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle ou mutation quelles que soient les fonctions exercées par les salariés hommes ou femmes.

En particulier, en vertu de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs suivants issus du rapport de branche :

- création et rupture des CDI et CDD par genre et catégorie professionnelle ;
- répartition des salariés par filière et par genre ;
- répartition, par genre, des contrats à temps partiel, des CDI et des CDD ;
- taux de cadre par genre et répartition par genre des postes de cadres ;
- volume de salariés passés du statut de non-cadre ou statut de cadre par genre ;
- salaire moyen brut annuel par genre, catégorie, filière et type de poste ;
- salaire brut moyen annuel en ETP par genre, ancienneté, catégorie et filière ;
- nombre moyen d'années d'ancienneté par genre ;
- répartition des salariés par dispositif de formation et par genre.

### **B. Objectifs de mixité et parité**

Afin de permettre une meilleure représentation des femmes, la branche et les entreprises encouragent la mixité voire la parité dans leurs organes de gouvernance. Les entreprises sont incitées à réaliser un suivi du pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance (conseil d'administration, comité directeur, instances représentatives du personnel, etc.).

Les employeurs s'engagent à favoriser la mixité des recrutements, au niveau de l'accession à l'emploi et des choix 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 parties signataires s'engagent à communiquer auprès des écoles et des universités afin de montrer que les métiers de la branche sont accessibles à toutes et à tous.



## 1° Répartition par filière

Les partenaires sociaux veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale s'appliquent dans toutes les filières.

Les entreprises de la branche doivent pour cela veiller à ce que les contraintes physiques importantes (notamment pour les métiers techniques) ne soient pas un obstacle discriminant 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'accessibilité le cas échéant, et informer les salariés de ces possibilités. Conformément au code du travail, des situations de reclassement pourront être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

Les entreprises chercheront à diversifier les profils recrutés sur des postes habituellement genrés.

Les entreprises doivent sensibiliser et former les cadres et responsables d'embauche sur la question de la diversité et des stéréotypes de genre dans tous les secteurs de l'activité. Les parties signataires s'engagent à être attentives au respect de la mixité et à l'objectif de parité également au sein des formations initiales professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

## 2° Répartition par niveau hiérarchique

Les partenaires sociaux veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale s'appliquent à tous les niveaux hiérarchiques.

Les partenaires sociaux incitent en ce sens les entreprises à favoriser l'accession des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut prendre forme à travers la formation de candidates potentielles en interne, c'est-à-dire en favorisant la promotion interne.

Il est pour cela nécessaire de sensibiliser et former les équipes dirigeantes et instances de direction à ces questions.

## 3° Répartition par type de contrat et par durée du travail

Les partenaires sociaux veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale s'appliquent pour tous les types de contrat (à durée déterminée et indéterminée) et durées de travail (temps partiel et temps plein).

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises informent les salariés à temps partiel de ce droit. La branche mettra également en place une information en direction de ces salariés.

## 4° Répartition par type de poste

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à établir une analyse comparative de la rémunération des salariés occupant des postes de même échelon conventionnel 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 revalorisant les salaires des fonctions les moins valorisées.

## C. Égalité dans l'embauche et dans le maintien dans l'emploi

Il est rappelé qu'aucune embauche ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au sexe ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de contrats aidés.

Notamment, conformément à l'article L. 1142-1 du code du travail :

- sauf lorsqu'il y a lieu de répondre à une exigence professionnelle essentielle, déterminante, proportionnée et poursuivant un objectif légitime au sens de l'article L. 1142-2 du code du travail, la rédaction des offres d'emploi doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante et, lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître ;
- il est interdit de refuser d'embaucher une personne, de prononcer une mutation, de résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille, de la grossesse ou de la perspective d'une grossesse.

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 de composer des équipes de recrutement mixtes, qui auront au préalable été informées des questions qu'elles n'ont pas le droit de poser, et des sanctions 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 et accessoires au salaire tels que définis à l'article L. 3221-3 du code du travail) doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir. La rémunération ainsi que la classification à l'embauche doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes pour un même poste, à qualifications et expérience égales.

## **D. Égalité de rémunération**

**I.** Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel 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 femmes et les hommes. Les partenaires 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.

### **II.** Au niveau de la branche :

1° Les négociations obligatoires portant sur les salaires prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail ;

2° Pour ce faire, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération. Au vu de ses constatations, la branche élabore des préconisations afin de diminuer les différences de traitement entre les femmes et les hommes sur la base desquelles est engagée une négociation tous les trois ans, conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail.

### **III.** Au niveau des entreprises :

1° Dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur les salaires prévue au 1° de l'article L. 2242-1, doivent être définies et programmées des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. La branche s'engage à mettre à disposition de toutes les entreprises couvertes des outils d'aide à la réduction des écarts de rémunération ;

2° Conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur doit publier chaque année, sur un site internet du ministère chargé

du travail dédié à l'index de l'égalité professionnelle, l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mentionnés aux articles D. 1142-2 ou D. 1142-2-1 du code du travail et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà du niveau défini à l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation visée au 1° porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial ;

3° Les salariés employés en CDD ou à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés employés en CDI à temps plein, notamment en matière d'augmentation, de primes, de promotion, de droits. La durée déterminée du contrat de travail ou le temps partiel ne sauraient être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles.

## **E. Égalité en matière de congés et absences**

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être respectée dans le traitement des demandes de congés et autorisations d'absence. Notamment :

- dans l'exercice de ses prérogatives en matière d'ordre des départs en congés, l'employeur tient compte autant que possible des contraintes familiales et parentales, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du concubin ;
- les autorisations d'absence doivent être accordées sans discrimination liée au sexe ;
- la prise d'un congé maternité, paternité ou d'adoption doit être sans conséquence sur l'évolution de la rémunération du salarié et de sa carrière professionnelle ;
- l'attribution des congés familiaux et parentaux (congé parental, congé pour enfant malade, congé d'aidant familial, etc.) ne doit faire l'objet d'aucune pratique discriminante entre les femmes et les hommes et doit prendre en compte, autant que possible, les contraintes personnelles des salariés.

## **Article 2.3 | *Articulation entre la vie professionnelle et la vie privée***

### **Article 2.3.1 | *Principe général***

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect d'une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun de mener sa vie professionnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation personnelle. Le refus de la discrimination implique que les droits reconnus aux salariés au titre de leur vie personnelle ne soient pas différenciés suivant leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur situation familiale, notamment.

### **Article 2.3.2 | *Planification des réunions***

Les entreprises doivent veiller à ce que les réunions collectives soient organisées sur des plages horaires préservant un équilibre avec les temps de vie en dehors du travail, en s'assurant que le début et la fin des réunions se situent dans l'amplitude horaire des salariés.

### **Article 2.3.3 | *Parentalité et organisation du travail***

L'employeur doit, autant que possible, proposer un aménagement d'horaires pour les parents le jour de la rentrée scolaire. Lorsque l'enfant est en situation de monoparentalité ou de handicap, le salarié bénéficie de droit d'une demi-journée d'autorisation d'absence le matin de la rentrée scolaire.

Il est par ailleurs recommandé d'aménager le temps de travail des salariés ayant entamé une procédure d'adoption ou de procréation médicalement assistée (PMA) au regard des contraintes de cette procédure.

Les entreprises sont invitées à consulter et à diffuser auprès de leurs salariés concernés les guides sur la parentalité comme le guide de la parentalité de l'ORSE, ou d'autres guides téléchargeables gratuitement sur des sites de confiance.

## **Article 2.3.4 | Télétravail**

### **A. Définition**

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon volontaire au moyen des technologies d'information et de la communication. Est considéré comme télétravailleur toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail. Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié et ne remet pas en cause le lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

### **B. Conditions et modalités du télétravail**

Sous réserve du respect des règles mentionnées aux C à E, les conditions et modalités du télétravail au sens du II de l'article L. 1222-9 du code du travail sont précisées dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

### **C. Caractère volontaire du télétravail**

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf lorsqu'il y est recouru pour des circonstances exceptionnelles au sens de l'article L. 1222-11 du code du travail, notamment pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

En dehors de cette dernière hypothèse, le refus par un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de sanction disciplinaire ou de non-renouvellement du contrat et ne peut fonder une différence de traitement.

Le refus par l'employeur d'accorder le bénéfice du télétravail doit être motivé dans les cas suivants et être étranger à toute forme de discrimination ou de différence de traitement illicite :

- lorsque le salarié occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail en application de l'accord ou de la charte mentionné au 2° ;
- lorsque le salarié est un travailleur handicapé ou un proche aidant.

### **D. Droits du télétravailleur**

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Qu'il soit sur site ou en télétravail, les règles applicables au télétravailleur en matière de durée du travail et de temps de repos sont identiques. L'employeur veille à ce que le recours au télétravail ne mette pas en cause le respect de ces règles.

Les télétravailleurs doivent bénéficier du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. L'entreprise forme les télétravailleurs aux outils numériques utilisés dans le cadre du télétravail.

Le télétravailleur bénéficie d'un entretien annuel spécifique portant sur ses conditions d'activité et sur sa charge de travail, conformément au 3° de l'article L. 1222-10 du code du travail. Cet entretien peut être réalisé à l'occasion d'un autre entretien obligatoire.

## **E. Santé et sécurité du télétravailleur**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux situations de télétravail. À ce titre, le télétravail doit être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les entreprises doivent mener une évaluation des risques adaptée afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail et définir des mesures de prévention adéquates.

## **Article 2.3.5 | Déconnexion**

Les nouvelles technologies ont transformé les conditions de travail des salariés. Si elles ont permis d'enrichir les pratiques, elles ont également estompé la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, créant un risque pour l'équilibre personnel des salariés.

### **A. Définitions**

La déconnexion s'entend comme le fait pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils de travail numériques (messagerie, application, logiciel, internet, intranet, etc.) en dehors des temps de travail, que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'employeur, ou de son matériel personnel (ordinateur, tablette, téléphone mobile, filaire, etc.).

Le temps de travail correspond aux durées pendant lesquelles le salarié se tient à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives et ne peut vaquer à des occupations personnelles, que l'activité soit exercée en situation de télétravail ou non. En sont exclus les temps de repos quotidien et de repos hebdomadaire, les périodes de congés payés et autres congés, les jours fériés non travaillés, les éventuels JRTT ou jours de repos ainsi que toutes les périodes de suspension du contrat de travail.

### **B. Obligations et droits relatifs à la déconnexion**

La déconnexion est, tout à la fois :

- une obligation, pour l'employeur et l'ensemble des salariés, de ne pas solliciter pour un motif professionnel un salarié de l'entreprise en dehors de ses temps de travail, excepté en cas d'absolue nécessité et de façon strictement exceptionnelle ;
- un droit, pour le salarié en repos ou en absence justifiée, de refuser de répondre à une sollicitation ou de se connecter à ses outils de travail numériques sans que cela constitue un motif de sanction disciplinaire ou de différence de traitement. Si le salarié estime que ce droit n'est pas respecté, il peut se rapprocher d'un membre du comité social et économique, lorsqu'il existe. Il peut également saisir les ressources humaines, lesquelles s'assurent que les mesures nécessaires sont prises pour garantir l'effectivité du droit du salarié ;
- un devoir, pour le salarié en repos ou en absence justifiée, de s'astreindre à ne pas émettre des appels ou des courriels professionnels en dehors de ses temps de travail. À ce titre, s'il apparaît nécessaire d'assurer l'effectivité de la déconnexion du salarié au regard de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, ce dernier peut lui imposer de laisser sur le lieu de travail les outils professionnels de communication, lorsque cela est possible, notamment pour les congés ou le repos hebdomadaire.

## C. Absences

Pendant les absences justifiées du salarié, quel qu'en soit le motif, l'employeur veille à ne prendre contact avec lui que pour les strictes nécessités inhérentes à la gestion du personnel, pour autant que cela ne puisse attendre le retour du salarié. En dehors de cette hypothèse, le salarié n'est pas tenu de répondre aux courriels, messages et appels téléphoniques professionnels qu'il reçoit.

Toutefois, pour permettre la transmission des informations nécessaires à la poursuite de l'activité, l'employeur peut contacter le salarié, son refus de répondre ne constitue cependant pas une faute.

En cas d'absence prolongée (notamment en cas d'arrêt maladie, de congé maternité, de congé paternité, de congé parental, etc.), afin de permettre à ceux qui en font explicitement la demande de conserver un lien avec le collectif de travail, les salariés peuvent continuer à être informés par leur employeur de l'activité de l'entreprise durant leur absence. Pour ce faire, l'employeur veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise restent accessibles durant leur absence, en permettant 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 sans discrimination au regard du choix des salariés d'être ou non informés.

## Article 2.4 | *Violences et harcèlements sexistes et sexuels*

### Article 2.4.1 | *Définitions*

Les partenaires sociaux rappellent que constituent des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) passibles de sanctions pénales ou disciplinaires :

1° Les agissements sexistes, définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Les agressions sexuelles, définies à l'article 222-22 du code pénal comme toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur ;

3° Les harcèlements sexuels, définis au 1° de l'article L. 1153-1 du code du travail comme tout propos ou comportement à connotation sexuelle répété qui soit porte atteinte à la dignité d'un salarié en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

4° Les faits assimilés au harcèlement sexuel en application du 2° de l'article L. 1153-1 du code du travail, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

### Article 2.4.2 | *Protection contre les VHSS*

I. Les partenaires sociaux mettent à disposition des entreprises et des salariés relevant de la présente convention collective des boîtes à outils contenant des informations et conseils adaptés, à destination des employeurs, des victimes, des témoins et des personnes mises en cause.



**II.** Conformément à son obligation de sécurité, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour prévenir le risque d'exposition des salariés aux VHSS dans l'entreprise et pour faire cesser cette exposition lorsqu'il est informé de faits susceptibles de constituer des VHSS. Ces mesures peuvent notamment consister à :

1° Informer les salariés, en particulier sur les faits susceptibles d'être qualifiés de VHSS et passibles de sanctions pénales ou disciplinaires, sur les droits des personnes qui s'estiment victimes de VHSS, sur les boîtes à outils mentionnées au I, sur les possibilités d'accompagnement et sur l'existence des référents VHSS mentionnés à l'article 2.4.3 ;

2° Former les personnels de direction, d'encadrement ou en charge des ressources humaines à prévenir le risque d'exposition aux VHSS et à réagir en cas de signalement ;

3° Mettre en place un dispositif interne prévoyant un traitement systématique de tout signalement émis par la réalisation d'une enquête et d'entretiens auprès des personnes mises en cause, des personnes à l'origine du signalement, des personnes susceptibles d'avoir été témoins et des personnes susceptibles d'avoir subi les faits de VHSS en cause ;

4° Prendre toutes les mesures préventives adaptées pour faire cesser le risque d'exposition de la personne concernée aux VHSS signalés, par exemple par un changement temporaire de service ou de lieu d'affectation ou par la mise à pied de la ou des personnes mises en cause à titre conservatoire le temps de la réalisation de l'enquête ;

5° Sanctionner systématiquement dans le cadre d'une procédure disciplinaire la ou les personnes mises en cause lorsque les faits signalés sont avérés et constituent des VHSS.

**III.** L'employeur s'assure qu'aucun salarié ne fait l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir témoigné, relaté, subi ou refusé de subir des faits susceptibles de constituer des VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

### **Article 2.4.3 | Référent VHSS**

**I.** Lorsqu'un comité social et économique a été mis en place dans l'entreprise, il est rappelé que la désignation au sein de cette instance d'une personne référente en matière de VHSS est une obligation conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail.

**II.** Lorsqu'aucun comité social et économique n'a été mis en place dans l'entreprise, l'employeur et les salariés de l'entreprise ont la possibilité de saisir un ou plusieurs délégués de branche conformément à l'article 3.5 de la présente convention collective pour solliciter une aide, un accompagnement ou des informations. Les délégués de branche peuvent accompagner et conseiller les employeurs ou les salariés qui le souhaitent lors des entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête.

## **Titre III Dialogue social**

Les partenaires sociaux rappellent que le dialogue social est un exercice démocratique dont l'objectif principal est d'encourager les échanges pour arriver à un consensus entre les salariés et leur employeur. Un climat social apaisé dans les entreprises a des retombées positives sur les performances économiques, sur les pratiques de gouvernance et, plus globalement, sur la stabilité sociale.

Les modalités du dialogue social dans l'entreprise diffèrent selon son effectif. Pour l'appréciation des seuils prévus au sein du présent titre conformément aux articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, l'effectif est calculé sur une base mensuelle comme suit :

Catégorie de salariés	Modalités de comptage
Salariés en CDI à temps plein ou en forfait jours	Chaque salarié est compté pour 1, quelle que soit sa date d'embauche.
Salariés en CDI à temps partiel	Chaque salarié est compté à due proportion de sa durée du travail. Il convient ainsi de diviser le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au contrat de travail du salarié par 35 heures (ou, le cas échéant, par la durée du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail).
Salariés en CDD (y compris d'usage) à temps plein ou en forfait jours	Chaque salarié est compté à due proportion de sa durée d'emploi au cours du mois. Il convient ainsi de diviser le nombre de jours au cours desquels le salarié a été sous contrat par le nombre de jours calendaires que compte le mois considéré. Exception : les salariés embauchés en CDD de remplacement ne sont pas décomptés.
Salariés en CDD à temps partiel (y compris CDD d'usage)	Chaque salarié est compté à due proportion de sa durée d'emploi et de travail au cours du mois. Il convient ainsi de multiplier : – le nombre de jours au cours desquels le salarié a été sous contrat divisé par le nombre de jours calendaires que compte le mois considéré ; – par le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au contrat de travail du salarié divisé par 35 heures (ou, le cas échéant, par la durée du travail en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement si celle-ci est inférieure à la durée légale du travail). Exception : les salariés embauchés en CDD de remplacement ne sont pas décomptés.
Intérimaires mis à la disposition de l'entreprise	Chaque intérimaire ayant été mis à disposition est compté à due proportion de la durée de sa mise à disposition au cours du mois. Il convient ainsi de diviser le nombre de jours au cours desquels le salarié a été sous contrat par le nombre de jours calendaires que compte le mois considéré. Exception : les intérimaires mis à la disposition de l'entreprise en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas décomptés.
Travailleurs mis à disposition (salariés portés, salariés détachés, etc.)	Chaque travailleur qui, au jour du comptage, est mis à la disposition de l'entreprise et travaille au sein des locaux de celle-ci depuis au moins 12 mois est compté pour 1. Exception : les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas décomptés.
Alternants et stagiaires	Il convient de ne pas les décompter.



## **Article 3.1 | Information sur le droit conventionnel applicable**

### **Article 3.1.1 | Information des salariés**

Au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard, l'employeur informe tout salarié embauché de l'existence de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords professionnels spécifiques applicables au salarié. Cette obligation peut être satisfaite par la remise sous format papier d'une notice d'information listant les textes applicables au salarié. Elle peut également être satisfaite par une communication individuelle sous format électronique, à condition que le travailleur puisse y avoir accès et qu'elle puisse être enregistrée et imprimée.

Un exemplaire papier ou numérique à jour desdits textes est tenu à la disposition de l'ensemble du personnel. L'information relative aux modalités de consultation de ces textes fait l'objet d'un affichage sur le lieu de travail.

Enfin, l'employeur mentionne les références de la présente convention collective sur chacun des bulletins de salaire qu'il émet.

### **Article 3.1.2 | Information des représentants du personnel**

L'employeur fournit un exemplaire de tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans l'établissement aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, aux délégués syndicaux et à tout salarié mandaté pour négocier en l'absence de délégués syndicaux.

## **Article 3.2 | Activités sociales et culturelles et comité social et économique (CSE)**

### **Article 3.2.1 | Activités sociales et culturelles**

#### **A. Dans les entreprises de moins de 50 salariés**

L'employeur met à disposition de ses salariés un accès à une plateforme de mutualisation des activités sociales et culturelles. Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à proposer aux entreprises de moins de 50 salariés un accès à l'une de ces plateformes au moins pour le compte de leurs salariés.

#### **B. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé annuellement par l'employeur, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, au minimum à 0,1 % de la masse salariale dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

### **Article 3.2.2 | Champ d'application de l'obligation de mettre en place un CSE**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est institué un comité social et économique dans les entreprises au sein desquelles ont été occupés au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

### **Article 3.2.3 | Organisation des élections professionnelles**

#### **A. Invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral**

Si l'entreprise compte plus de 20 salariés ou si au moins un salarié a manifesté son souhait de se porter candidat aux élections professionnelles dans le délai imparti, l'employeur est tenu d'inviter à négocier un protocole d'accord préélectoral :

1° Par courrier :

- les syndicats affiliés aux organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. La transmission de l'invitation aux seules confédérations étant susceptible d'empêcher la réception de cette invitation en temps utile par les syndicats et fédérations de branche intéressés, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adresser leur invitation aux fédérations de branche affiliées aux confédérations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Les organisations d'employeurs représentatives dans la branche mettent à disposition des entreprises, par tout moyen, les coordonnées desdites fédérations de branche ;
- les syndicats dont l'implantation dans l'entreprise ou l'établissement a été portée à la connaissance de l'employeur, qu'ils soient représentatifs ou qu'ils aient simplement constitué une section syndicale.

2° Par tout moyen, les syndicats qui, bien que non implantés dans l'entreprise ou l'établissement ou que cette implantation n'ait pas été portée à la connaissance de l'employeur, couvrent l'activité et la zone géographique de l'entreprise ou de l'établissement et sont constitués depuis au moins 2 ans.

## B. Électorat

Pour être électeurs, les salariés doivent, à la date du scrutin :

- être âgés d'au moins 16 ans ;
- avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois (ou 1 an pour les travailleurs mis à disposition) ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Par dérogation à la condition d'ancienneté de 3 mois, afin de tenir compte de leurs spécificités et de la nécessité de les associer au dialogue social dans l'entreprise, les salariés embauchés sous CDD d'usage et les salariés mannequins peuvent être électeurs lorsqu'ils ont travaillé de façon continue ou discontinue pendant au moins 90 jours ou 630 heures au cours des 12 mois précédant la date du scrutin.

Les salariés mis à disposition de l'entreprise qui organise l'élection doivent opter, pour l'exercice de leur droit de vote, entre l'entreprise qui les emploie et l'entreprise utilisatrice.

Les apprentis et titulaires d'un contrat de professionnalisation qui en remplissent les conditions peuvent revêtir la qualité d'électeurs. En revanche, les stagiaires ne sont pas électeurs.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des conditions d'électorat plus favorables aux salariés soient retenues par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

## C. Éligibilité

Pour être éligibles, les salariés doivent, à la date du scrutin :

- avoir la qualité d'électeurs ;
- être âgés d'au moins 18 ans ;
- avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 1 an ;
- ne pas être conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur, ou allié au même degré de l'employeur ;
- ne pas disposer d'une délégation de pouvoir les conduisant à être assimilés au chef d'entreprise ;
- ne pas représenter l'employeur au sein du comité social et économique ;
- ne pas avoir atteint le nombre limite de mandats successifs, étant précisé que le nombre maximal de mandats successifs pour les représentants titulaires est fixé par principe à 3

conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, sauf dans les entreprises de moins de cinquante salariés ou si le protocole d'accord préélectoral en stipule autrement.

Par dérogation à la condition d'ancienneté de 1 an, afin de tenir compte de leurs spécificités et de la nécessité de les associer au dialogue social dans l'entreprise, les salariés embauchés sous CDD d'usage et les salariés mannequins peuvent être éligibles lorsqu'ils ont travaillé de façon continue ou discontinue pendant au moins 225 jours ou 1 575 heures au cours des 18 mois précédant la date du scrutin.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Les travailleurs mis à disposition de l'entreprise qui organise l'élection ne sont pas éligibles, ils le sont uniquement dans l'entreprise avec laquelle ils sont liés par un contrat de travail.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des conditions d'éligibilité plus favorables soient retenues par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

### **Article 3.2.4 | *Mandat des membres de la délégation du personnel***

La durée du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique est fixée entre deux et quatre ans par accord collectif d'entreprise ou de groupe. À défaut d'accord, la durée des mandats des membres du comité social et économique est fixée à quatre ans.

### **Article 3.2.5 | *Budget de fonctionnement du CSE***

À défaut de règles plus favorables applicables dans l'entreprise, le budget de fonctionnement du comité social et économique est fixé à 0,2 % de la masse salariale dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés et à 0,22 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.

### **Article 3.2.6 | *Formation des membres de la délégation du personnel***

Le temps consacré aux formations n'est pas déduit des heures de délégation, il est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

#### **A. Formation santé, sécurité et conditions de travail**

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient, pour pouvoir mener à bien leurs missions, de formations dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Cette formation est financée par l'employeur. Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dépenses liées à cette formation peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences de la branche. La durée minimale de cette formation est déterminée comme suit :

- 5 jours lors du premier mandat ;
- 3 jours lors du renouvellement de mandat. Toutefois, lorsqu'il existe une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du comité social et économique, les membres de cette commission bénéficient lors du renouvellement de leur mandat d'une formation d'au moins 5 jours.

#### **B. Formation économique**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est financée sur le

budget de fonctionnement du comité social et économique. Sauf usage plus favorable, si le budget est épuisé, le financement de la formation est complété par l'employeur.

### **Article 3.2.7 | Moyens à la disposition des membres de la délégation du personnel**

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur met en place des panneaux destinés aux communications des membres de la délégation du personnel. Ces panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'employeur met également à la disposition des membres de la délégation du comité social et économique un local, distinct du local accordé aux sections syndicales constituées au sein de l'entreprise en application du B de l'article 3.3.1. Ce local permet aux membres de la délégation du personnel d'accomplir leurs missions et, notamment, de se réunir. Il doit se situer à l'intérieur de l'entreprise dans un lieu facilement accessible aux salariés. Il doit être fonctionnel, éclairé, chauffé, préservé du bruit et pouvoir être fermé à clé.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le local mis à la disposition de la délégation du personnel du comité social et économique est notamment aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, nécessaires à l'exercice de ses fonctions. En dehors des horaires de travail, les membres de la délégation du personnel peuvent organiser dans ce local des réunions d'information internes au personnel ou, avec l'accord de l'employeur, y inviter des personnalités extérieures.

### **Article 3.2.8 | Heures de délégation des membres de la délégation du personnel**

Afin d'exercer leur mandat, les membres de la délégation du personnel bénéficient d'heures de délégation dans les modalités fixées par le code du travail. Ces heures sont payées à l'échéance normale comme du temps de travail effectif.

L'employeur est habilité à collecter et traiter les données relatives à l'exercice, par les membres de la délégation du personnel, de leur mandat, notamment le nombre d'heures de délégation utilisées. Ces données peuvent notamment être collectées par le biais du remplissage d'un bon de délégation par les membres de la délégation du personnel. Le bon de délégation ne constitue pas un dispositif d'autorisation préalable ou de contrôle, il constitue un simple moyen d'information de l'employeur.

### **Article 3.2.9 | Représentant syndical au comité social et économique**

Afin que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement soient en mesure de participer pleinement à la défense des intérêts des salariés et à la communication entre l'employeur et le personnel, les organisations de salariés représentatives dans l'entreprise peuvent mandater un salarié pour les représenter auprès du comité social et économique, à condition toutefois que ce salarié ne soit pas déjà un représentant élu. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les délégués syndicaux sont représentants de droit de leur organisation au sein du comité social et économique, conformément à l'article L. 2143-22 du code du travail.

Les représentants syndicaux au comité social et économique disposent d'une voix consultative. Ils participent aux débats et peuvent exprimer une position mais ne prennent pas part aux votes.

### **Article 3.2.10 | Non-discrimination et prise en compte de l'impact de l'exercice du mandat**

Les représentants élus et les représentants syndicaux au comité social et économique bénéficient de garanties en termes de revalorisations annuelles minimales et ainsi que d'entretiens

de début et de fin de mandat conformément au B de l'article 2.2.1 de la présente convention collective.

### **Article 3.3 | Délégué syndical, section syndicale et représentant de section syndicale**

#### **Article 3.3.1 | Délégué syndical**

##### **A. Désignation dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Dans les entreprises dont l'effectif global n'atteint pas 50 salariés, toute organisation syndicale qui est représentative au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'un de ses établissements, est habilitée à y désigner un délégué syndical.

Peut être désigné délégué syndical, pour la durée de son mandat, tout membre titulaire ou suppléant de la délégation du personnel au comité social et économique qui remplit les conditions prévues au II du B du présent article.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

##### **B. Désignation dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

**I.** Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés sur une période d'au moins 12 mois consécutifs, toute organisation syndicale qui y est représentative et y ayant constitué une section syndicale est habilitée à désigner un nombre de délégués syndicaux calculé conformément aux dispositions du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la fonction de délégué syndical est, de droit, cumulée avec celle de représentant syndical au comité social et économique.

**II.** Peuvent être désignés pour occuper une fonction de délégué syndical les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

1° Appartenir au personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné ;

2° Être âgé de 18 ans révolus ;

3° Avoir une ancienneté de 12 mois, consécutifs ou non. Cette condition d'ancienneté est réduite à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement ;

4° Ne pas être assimilable au chef d'entreprise en raison des pouvoirs détenus sur le fondement d'une délégation particulière d'autorité ;

5° Ne pas représenter l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ;

6° N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à l'exercice des droits civiques.

**III.** Parmi les salariés remplissant ces conditions, les syndicats habilités désignent par ordre de priorité :

1° Un salarié qui a recueilli à titre personnel et dans son collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles organisées au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement concerné ;

2° À défaut, un salarié inscrit sur une liste syndicale au premier tour des dernières élections professionnelles organisées au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement concerné, quel que soit le score recueilli ;

3° À défaut, l'un de ses adhérents ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique.

**IV.** Les noms, les prénoms et le périmètre de désignation du ou des délégués syndicaux sont affichés sur les panneaux réservés aux communications de la section syndicale et sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé. Une copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'inspection du travail.

Ce mandat ouvre droit à un crédit d'heures de délégation spécifique, conformément aux modalités prévues par le code du travail.

### **C. Attributions et moyens du délégué syndical**

Le délégué syndical a pour mission de représenter son organisation syndicale auprès de l'employeur et des salariés et d'exprimer les revendications salariales. Il négocie et conclut les accords d'entreprise ou, le cas échéant, d'établissement au nom de son organisation. Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, il est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le délégué syndical peut mettre en œuvre les moyens et prérogatives de sa section syndicale. Sous réserve qu'il n'apporte pas de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, l'employeur garantit au délégué syndical, pendant l'exercice de son mandat, la liberté de circuler dans les locaux, d'y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de ses missions et de se déplacer hors de l'entreprise. Le délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de délégation dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2143-13 du code du travail. Afin de favoriser la vitalité du dialogue social dans l'entreprise, les partenaires sociaux encouragent l'octroi d'heures de délégation supplémentaires par accord d'entreprise.

Lorsqu'en application de l'article L. 2143-16-1 un délégué syndical utilise des heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations, à des concertations ou à des réunions d'instances liés aux travaux de la branche, il bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 21 heures par an, qu'il peut utiliser à cette fin.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés prennent part à la délégation de négociation conformément à l'article L. 2232-17 du code du travail, le temps qu'ils consacrent à la négociation est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail effectif.

### **D. Non-discrimination et prise en compte de l'impact de l'exercice du mandat**

Les délégués syndicaux bénéficient de garanties en termes de revalorisations annuelles minimales et ainsi que d'entretiens de début et de fin de mandat conformément au B de l'article 2.2.1 de la présente convention collective.

## **Article 3.3.2 | Section syndicale**

### **A. Mise en place de la section syndicale**

La section syndicale permet aux syndicats de porter la voix de leurs membres et de représenter leurs intérêts au sein de l'entreprise ou des établissements dans lesquels ils sont implantés.

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, une section syndicale peut être créée dans l'entreprise, quel que soit son effectif, ou dans chacun de ses établissements, par toute organisation syndicale qui remplit les conditions suivantes :

1° Compter au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement concerné ;



2° Être placée dans l'une des situations suivantes :

- l'organisation est représentative au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné ;
- l'organisation est affiliée à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- l'organisation est constituée depuis au moins deux ans et elle agit dans le respect du principe d'indépendance ainsi que des valeurs républicaines.

Chaque syndicat ne peut constituer qu'une seule section syndicale au niveau d'une même entreprise ou d'un même établissement.

La création d'une section syndicale n'est pas conditionnée par l'autorisation préalable de l'employeur.

## **B. Moyens de la section syndicale**

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur garantit à toute section syndicale :

- le droit de collecter les cotisations du syndicat sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter un trouble injustifié à l'exécution du travail ;
- le droit d'afficher des communications syndicales sur des panneaux réservés à cet effet. Chaque section syndicale doit disposer d'un panneau qui lui est propre, distinct de celui qui, le cas échéant, est mis à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Leur localisation est déterminée par le chef d'entreprise, avec les responsables de chacune des sections syndicales constituées au sein de l'entreprise. Un exemplaire des communications est transmis à l'employeur simultanément à leur affichage ;
- le droit de distribuer des publications ou tracts de nature syndicale aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- le droit de mettre à disposition des publications ou tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe ;
- le droit d'organiser une fois par mois une réunion syndicale dans le local mis à leur disposition en application du dernier alinéa, au sein duquel elles peuvent convier des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, l'employeur met un local syndical à disposition des sections syndicales implantées dans l'entreprise. Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 1 000 salariés, ce local peut être commun à l'ensemble des sections syndicales. Ce local est distinct, le cas échéant, de celui qui est utilisé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique visé à l'article 3.2.7.

Des moyens supplémentaires peuvent être attribués par l'employeur aux sections syndicales, notamment en ce qui concerne les canaux de communication auxquels il leur est donné accès.

### **Article 3.3.3 | Représentant de la section syndicale (RSS)**

Les syndicats non représentatifs ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement peuvent y désigner un représentant dans les conditions prévues par le code du travail. Le représentant de section syndicale (RSS) a pour mission de représenter son organisation syndicale auprès de l'employeur et des salariés et d'exprimer les revendications salariales. Il met en œuvre les moyens et prérogatives de sa section syndicale. Il n'est pas investi, par principe, du pouvoir de négocier et conclure des accords collectifs, lequel appartient en priorité aux délégués syndicaux.

Le syndicat informe l'employeur de l'identité du RSS par lettre recommandée, papier ou numérique, avec accusé de réception ou par lettre remise contre récépissé. Une copie de ce courrier est adressée par le syndicat à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise. Le syndicat affiche le nom du RSS sur le panneau réservé aux communications syndicales.

## **Article 3.4 | Conclusion des accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe**

### **Article 3.4.1 | Champ de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe**

Il est possible de négocier des accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe portant sur tous les thèmes ouverts à la négociation, à ces niveaux, par le code du travail. Lorsque l'accord porte sur l'un des thèmes suivants traités par la convention collective, il ne peut déroger aux dispositions de celle-ci qu'à la condition d'assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes :

- 1° Les classifications et salaires minimaux ;
- 2° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- 3° Les garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 4° Les modalités de renouvellement de la période d'essai ;
- 5° Le régime d'équivalence prévu à l'article 5.5.4 ;
- 6° La définition du travailleur de nuit ;
- 7° La durée minimale des temps partiels, le taux de majoration des heures complémentaires, les modalités d'augmentation temporaires de la durée du travail des temps partiels par avenant ;
- 8° L'organisation du temps de travail des salariés sur une durée supérieure à la semaine ;
- 9° L'égalité professionnelle ;
- 10° Les conditions de désignation des délégués syndicaux.

### **Article 3.4.2 | Modalités de négociation des accords lorsqu'il existe au moins un délégué syndical**

#### **A. Parties à la négociation**

Lorsqu'au moins un délégué syndical est régulièrement désigné par une organisation syndicale de salariés représentative au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, les accords applicables à chacun de ces niveaux sont négociés et conclus par l'employeur et le ou les délégués syndicaux.

#### **B. Représentativité et Poids de négociation**

La représentativité et le poids des organisations syndicales de salariés représentatives pour la négociation des accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déterminés conformément aux dispositions du code du travail, au regard des suffrages qu'elles ont respectivement recueillis à l'occasion du premier tour des élections comité social et économique organisées dans le périmètre de l'accord, quel que soit le nombre de votants.

#### **C. Conditions de validité des accords**

Lorsqu'un accord est signé par une ou plusieurs organisations dont le poids est supérieur à 50 %, celui-ci est valide.

Si l'accord est signé par une ou plusieurs organisations dont le poids est supérieur à 30 % mais inférieur ou égal à 50 %, celui-ci n'est pas valide mais peut le devenir s'il est approuvé par la majorité des salariés à l'issue d'une consultation. Cette consultation doit être demandée par les organisations signataires dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle elles ont signé le projet d'accord. À défaut de demande à l'issue de ce délai, l'employeur peut lui-même décider



de recourir à la consultation des salariés, excepté si l'ensemble des organisations signataires s'y oppose.

Après avoir laissé un délai supplémentaire de réflexion de 8 jours aux organisations non-signataires à compter de la demande ou de la décision de recourir à la consultation des salariés, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour organiser ladite consultation si les signatures recueillies ne permettent toujours pas d'atteindre le seuil de 50 %. L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

#### D. Modalités de consultation des salariés

Lorsque l'employeur doit organiser la consultation des salariés concernés par l'accord, il fixe dans un document spécifique (distinct du projet d'accord) communiqué aux salariés au moins 15 jours avant la consultation :

- les modalités de transmission du texte, celui-ci pouvant être joint au document ou transmis séparément au plus tard 15 jours avant la consultation ;
- le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- les modalités d'organisation et de déroulement du vote, étant précisé que celui-ci doit avoir lieu pendant le temps de travail, revêtir un caractère personnel et secret et se dérouler en l'absence de l'employeur. Notamment, l'employeur décide, après consultation du ou des négociateurs, si le scrutin est organisé sous enveloppe ou par voie électronique ;
- la liste des salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise (ou, le cas échéant de l'établissement) à la date de la consultation, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, lesquels seront appelés à prendre part à la consultation.

Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal.

#### E. Notification, publicité et dépôt

Tout accord régulièrement négocié et conclu donne lieu à l'accomplissement des formalités suivantes :

- l'accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le périmètre de négociation ;
- l'accord (auquel, le cas échéant, est annexé le procès-verbal de consultation des salariés) est déposé sur la plateforme dédiée du ministère du travail [teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](https://teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), sauf dans les cas où le code du travail prévoit explicitement le caractère facultatif du dépôt ;
- un exemplaire de l'accord est transmis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion ;
- une copie de l'accord est transmise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche lorsqu'il porte sur la durée du travail, les congés, le compte épargne-temps, le repos quotidien, les jours fériés, le travail à temps partiel, le travail intermittent ou lorsqu'il s'agit d'un accord organisant une procédure de rupture conventionnelle collective ou un plan de sauvegarde de l'emploi. La transmission peut être effectuée par voie électronique à l'adresse [CPPNI@synpase.fr](mailto:CPPNI@synpase.fr) ou par voie postale à l'attention du SYNPASE, sis au 103, rue La Fayette, 75010 Paris.

#### Article 3.4.3 | *Modalités de conclusion des accords en l'absence de délégué syndical*

Si le délégué syndical bénéficie d'une priorité pour la conduite des négociations, d'autres modalités de négociation peuvent toutefois être mises en œuvre à titre supplétif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, en l'absence de délégué syndical régulièrement désigné à ce

niveau. Cette absence peut notamment résulter d'une carence aux élections professionnelles ou de l'absence de volontaire répondant aux conditions visées à l'article 3.3.1.

L'absence de délégué syndical s'entend comme l'absence de tout délégué syndical investi du pouvoir de négocier l'accord considéré. Ainsi, dans l'hypothèse où il y a lieu de négocier un accord catégoriel, si aucun délégué syndical n'est habilité à engager le collège de salariés concerné par ledit accord, l'employeur est habilité à mettre en œuvre les règles du présent article.

Les négociations sans délégué syndical sont menées dans le respect des conditions prévues par le code du travail, notamment celles mentionnées aux articles L. 2232-27 à L. 2232-29.

#### **A. Dans les entreprises de moins de 11 salariés**

Dans les entreprises dont l'effectif global n'atteint pas 11 salariés, l'employeur peut, au niveau de l'entreprise ou le cas échéant au niveau de l'un de ses établissements, soumettre à l'approbation de ses salariés un projet d'accord portant sur l'un des thèmes ouverts à la négociation. Le projet proposé peut être regardé comme un accord valide s'il est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.

En amont de la consultation, l'employeur peut organiser des réunions avec le personnel afin de présenter son projet, répondre aux questions que les salariés pourraient se poser et, le cas échéant, entendre leurs observations. Au regard des échanges, l'employeur peut amender le projet proposé pour répondre aux attentes des salariés, sous réserve de leur transmettre la version amendée au moins 15 jours avant la consultation.

L'employeur met en œuvre le présent dispositif dans le respect des règles mentionnées aux D et E de l'article 3.4.2.

#### **B. Dans les entreprises de 11 à 20 salariés**

Dans les entreprises dont l'effectif global est de 11 à 20 salariés, l'employeur peut, au niveau de l'entreprise ou le cas échéant au niveau de l'un de ses établissements, mettre en œuvre :

- le dispositif prévu au C du présent article, en tout état de cause ;
- le dispositif prévu au A du présent article, si l'entreprise est dépourvue de comité social et économique en raison d'une carence.

#### **C. Dans les entreprises de 21 à 49 salariés**

Dans les entreprises dont l'effectif global est de 21 à 49 salariés, l'employeur peut, au niveau de l'entreprise ou le cas échéant au niveau de l'un de ses établissements, négocier un accord collectif portant sur l'un des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise avec :

- soit un ou plusieurs représentants titulaires élus au comité social et économique ;
- soit un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation représentative dans la branche ou, à défaut, par une organisation représentative au niveau interprofessionnel.

Si l'employeur a le choix du type d'interlocuteur avec lequel il entend négocier, il ne peut toutefois recourir pour une même négociation aux deux options : celles-ci sont alternatives et exclues l'une de l'autre.

Lorsque l'employeur négocie avec un ou plusieurs représentants élus au comité social et économique, l'accord est valide si le ou les élus qui l'ont négocié et signé ont recueilli sur leur nom propre plus de la moitié des voix exprimées à l'issue des dernières élections professionnelles.

Lorsque l'employeur négocie avec un ou plusieurs salariés mandatés, l'accord est valide si, d'une part, il est signé par au moins un salarié mandaté et si, d'autre part, il est approuvé dans le cadre d'un référendum par les salariés concernés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions mentionnées au D. de l'article 3.4.2.

Si l'accord remplit les conditions de validité, l'employeur s'acquitte des formalités mentionnées au E de l'article 3.4.2.

#### D. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif global est d'au moins 50 salariés, l'employeur qui souhaite engager une négociation en l'absence de délégué syndical en informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi que le comité social et économique.

Une fois écoulé un délai de 1 mois à compter de cette information, l'employeur peut, au niveau de l'entreprise ou le cas échéant au niveau de l'un de ses établissements, négocier dans le respect des conditions et de l'ordre de priorité suivants :

Ordre de priorité	Négociateur	Thèmes de négociation autorisés	Conditions de validité
1	Un ou plusieurs élus titulaires du CSE ont été spécialement mandatés par au moins une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel.	L'accord peut porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.	L'accord est valide si, d'une part, il est signé par au moins un élu mandaté et si, d'autre part, il est approuvé dans le cadre d'un référendum par les salariés concernés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions mentionnées au D de l'article 3.4.2.
2	À défaut, un ou plusieurs élus titulaires du CSE non mandatés ont manifesté leur souhait de négocier.	L'accord ne peut porter que sur une mesure dont la mise en œuvre est subordonnée, par la loi, à une négociation collective.  L'accord ne peut pas porter sur les modalités d'information et de consultation du CSE ni sur le recours à une expertise.	L'accord est valide si le ou les élus qui l'ont négocié et signé ont recueilli sur leur nom propre plus de la moitié des voix exprimées à l'issue des dernières élections professionnelles.
3	À défaut, un ou plusieurs salariés ont été spécialement mandatés par au moins une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel.	Sauf lorsque la loi en dispose autrement, l'accord peut porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.	L'accord est valide si, d'une part, il est signé par au moins un salarié mandaté et si, d'autre part, il est approuvé dans le cadre d'un référendum par les salariés concernés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions mentionnées au D de l'article 3.4.2.

Si l'accord remplit les conditions de validité, l'employeur s'acquitte des formalités mentionnées au E de l'article 3.4.2.

### Article 3.5 | Délégué de branche

Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises dépourvues de comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place de délégués de branche.

#### Article 3.5.1 | Désignation et publicité

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche peuvent désigner jusqu'à deux délégués de branche. Cette désignation peut être modifiée à

tout moment. Les organisations qui procèdent à la désignation communiquent l'identité et les coordonnées de leurs délégués à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Les organisations d'employeurs représentatives tiennent un registre à jour des délégués de branche dont elles assurent la publicité par tout moyen et qu'elles tiennent à la libre disposition des entreprises et salariés de la branche.

### **Article 3.5.2 | Missions**

La possibilité de saisir un délégué de branche est une faculté ouverte aux salariés et aux employeurs dans les entreprises dépourvues de comité social et économique. Plusieurs délégués de branche peuvent être saisis par les salariés d'une même entreprise. La circonstance qu'un délégué de branche est saisi par un ou plusieurs salariés ne prive pas les autres salariés de la possibilité de refuser d'être représentés ou accompagnés par ledit délégué.

Un délégué de branche peut être saisi dans le but :

1° D'assurer une information ou un accompagnement individuel des salariés ou de l'employeur à l'origine de la saisine. Cet accompagnement peut notamment être réalisé dans le cadre d'une procédure de signalement de VHSS tel que défini à l'article 2.4.1 ;

2° De présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives, notamment, aux rémunérations, à la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ou à la bonne application de la convention collective, de ses annexes ou des accords de branche ou d'entreprise applicables au salarié ;

3° D'assurer une médiation ou une représentation des salariés ou de l'employeur en cas de litige individuel ou collectif, notamment en cas de difficultés dans l'application de la présente convention ou du code du travail ;

4° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle, s'il est dûment mandaté par le ou les salariés concernés ;

5° De saisir le médecin du travail en cas de difficultés relatives à la prévention des risques professionnels.

À ces fins, le délégué de branche saisi dispose d'un droit d'accès aux locaux de l'entreprise et peut s'entretenir individuellement avec des salariés pendant leur temps de travail, pour autant qu'il en ait informé l'employeur et que le lieu, la date et l'heure de l'entretien ne causent pas un trouble excessif à l'activité de l'entreprise.

### **Article 3.6 | Financement du paritarisme de branche**

#### **Article 3.6.1 | Montant de la contribution conventionnelle**

La participation au financement des instances paritaires de branche par les entreprises relevant du champ de la présente convention est assurée par une contribution dont le montant est fixé à 0,1 % de la masse salariale. La collecte est effectuée chaque année 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 d'application de la présente convention est assujéti à la cotisation de financement du paritarisme.

#### **Article 3.6.2 | Gestion de la contribution conventionnelle**

La gestion de la contribution conventionnelle au financement du paritarisme est confiée, pour l'ensemble des entreprises et des salariés couverts par la présente convention collective, à l'association de gestion du paritarisme (AGP), créée le 18 février 2009 (*Journal officiel* du

27 juin 2009). À ce titre, elle assure la collecte des contributions ainsi que le reversement des sommes aux organisations bénéficiaires dans les conditions prévues à l'article 3.6.3. La collecte des contributions peut toutefois être déléguée à toute structure compétente.

L'association gestionnaire définit dans son règlement intérieur voté en assemblée générale les conditions relatives aux contributions paritaires et remboursements imputés sur les sommes collectées, notamment ceux liés au recouvrement des contributions, aux travaux paritaires ou au financement d'actions prioritaires de branche. Ces frais sont déduits de la collecte avant répartition.

### **Article 3.6.3 | Bénéficiaires et répartition de la contribution conventionnelle**

Après déduction des contributions et remboursements mentionnés au deuxième alinéa de l'article 3.6.2, les contributions collectées sont versées annuellement aux organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives sur le périmètre de la présente convention collective.

Sont considérées comme représentatives les organisations de salariés et d'employeurs figurant dans la liste des organisations représentatives établie par arrêté du ministre chargé du travail en application des articles L. 2122-11 et L. 2152-6 du code du travail. L'année de référence pour l'appréciation de la représentativité correspond à celle retenue pour la masse salariale constituant l'assiette de la contribution.

Une part des sommes à verser, déterminée dans le règlement intérieur de l'association gestionnaire, est distribuée aux organisations représentatives en fonction de leur participation effective aux réunions paritaires de l'année de référence.

Le reste des sommes à verser est partagé en deux temps :

- d'abord à part égale entre les organisations de salariés représentatives d'une part, et les organisations d'employeurs représentatives, d'autre part ;
- puis, au sein de chaque collège, salariés et employeurs, au prorata du poids des organisations représentatives pour la négociation collective.

## **Titre IV Contrats de travail**

Dans les entreprises au service de la création et de l'événement, le contrat à durée indéterminée est le contrat privilégié. Les particularismes du secteur et la singularité de certaines situations peuvent justifier cependant le recours à d'autres formes de contrat, telles que le contrat 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, parfois pour des fonctions identiques. Les règles conventionnelles encadrant le recours à ces contrats sont déterminées au sein du présent titre.

### **Article 4.1 | Contrat de travail à durée indéterminée**

#### **Article 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 obligatoirement transmis au salarié au plus tard dans les 48 heures suivant son embauche.

Sans préjudice d'éventuelles autres mentions rendues obligatoires en vertu de dispositions légales ou réglementaires applicables aux conditions particulières d'embauche du salarié, le contrat comporte les mentions suivantes :

**1°** Mentions obligatoires à valeur contractuelle :

- l'identité des parties ;
- la nature du contrat ;
- la fonction, la qualité (cadre/non-cadre) et le niveau de classification du salarié ;
- la date de début du contrat ;
- le cas échéant, l'existence d'une période d'essai, ses modalités de renouvellement, sa durée initiale et sa durée totale en cas de renouvellement ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le travailleur a droit ;
- la durée collective hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise, dans l'établissement, dans le service, dans l'équipe ou au sein de la catégorie du salarié ou, si celle-ci n'est pas applicable au salarié, la durée du travail qui lui est individuellement applicable ;
- la durée du congé payé ;
- la durée ou les modalités de détermination du préavis.

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et signé des deux parties.

**2°** Mentions obligatoires à valeur informative :

- le lieu d'exécution du travail ou, à défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- la référence de la présente convention collective ;
- la référence de l'annexe sectorielle de la présente convention collective dont relève le salarié ;
- les références de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- le cas échéant, la mention de l'existence d'un règlement intérieur. Cette mention peut être accompagnée d'un rappel du port obligatoire des équipements de protection individuelle qui s'imposent dans le cadre de l'activité exercée par le salarié en application, notamment, de l'article 8.1.3 de la présente convention collective.

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'une information du salarié sans qu'il soit nécessaire de procéder à un avenant au contrat. Le présent alinéa ne s'applique pas aux modifications du lieu d'exécution du travail entraînant un changement de secteur géographique, lesquelles nécessitent un avenant en l'absence de clause de mobilité.

## **Article 4.1.2 | Période d'essai**

Les salariés engagés par contrat à durée indéterminée peuvent être soumis à une période d'essai au cours de laquelle, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, ils peuvent donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité. La période d'essai doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Sous réserve que le contrat de travail le stipule expressément, la période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur ou du salarié par avis écrit et motivé, notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale.

La durée maximale de la période d'essai est fixée comme suit :

Catégorie du salarié	Durée maximale de la période initiale	Durée maximale du renouvellement	Durée maximale totale
1 ou 2	1 mois	1 mois	2 mois
3, 4 ou 5	2 mois	2 mois	4 mois
6 ou 7	3 mois	3 mois	6 mois
8, 9 ou 10	4 mois	3 mois	7 mois

Ces durées s'entendent déduction faite de la durée des éventuels contrats conclus précédemment avec le salarié sur le même poste.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, un délai de prévenance minimal doit être respecté. Ce délai est défini comme suit en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise à la date de notification de la rupture de la période d'essai :

Durée de présence du salarié	Délai de prévenance minimal	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours et ≤ 1 mois	48 heures	48 heures
> 1 mois et ≤ 3 mois	2 semaines	
> 3 mois	1 mois	

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait du délai de prévenance. Lorsque, en raison d'une notification tardive de la rupture par l'employeur, le délai de prévenance ne peut être respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf s'il a commis une faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

### Article 4.1.3 | Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

#### A. Durée de préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf faute grave ou lourde, est fixée selon le statut, l'ancienneté et l'âge du salarié à la date de la notification de la rupture, comme suit :

Statut	Ancienneté	Âge	Durée de préavis
Non-cadre	Moins de 2 ans	Moins de 50 ans	1 mois
		50 ans ou plus	2 mois
	Au moins 2 ans	Moins de 50 ans	2 mois
		50 ans ou plus	3 mois
Cadre	Quelle que soit l'ancienneté	Moins de 50 ans	3 mois
		50 ans ou plus	4 mois

La durée du préavis à respecter doit être mentionnée dans la lettre de rupture.



En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis, à s'absenter deux heures par jour de travail pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées en cours ou fin de préavis.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

## B. Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement est due au salarié qui compte, à la date de notification du licenciement, au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement est calculée par tranche d'ancienneté, cette dernière étant appréciée à la date de fin du préavis :

Tranche d'ancienneté révolue	Indemnité de licenciement par année d'ancienneté révolue
De la 1 <sup>re</sup> à la 10 <sup>e</sup> année d'ancienneté	30 % de mois de salaire
À partir de la 11 <sup>e</sup> année d'ancienneté	50 % de mois de salaire pour un motif économique 40 % de mois de salaire pour tout autre motif

L'indemnité ainsi calculée ne pourra être supérieure à douze fois le salaire de référence du salarié. Pour déterminer le salaire de référence lors du calcul de l'indemnité de licenciement, il y a lieu, selon le cas, de retenir la formule la plus avantageuse pour le salarié entre :

- la moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois précédant le licenciement, 13<sup>e</sup> mois éventuel inclus, ou, si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- ou la moyenne mensuelle brute des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Le présent article ne met pas en cause les accords d'entreprise comportant des clauses relatives aux indemnités de licenciement.

## C. Indemnité de rupture conventionnelle

La branche des entreprises au service de la création et de l'événement n'entre pas dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Aussi, en conformité avec l'article L. 1237-13 du code du travail, le montant minimal de l'indemnité à verser dans le cadre d'une rupture conventionnelle correspond au montant de l'indemnité légale de licenciement fixée à l'article R. 1234-2 du code du travail.

## D. Démission

Tout salarié qui souhaite démissionner doit informer son employeur par lettre recommandée, papier ou électronique, avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Le préavis mentionné au A du présent article commence à courir à compter de la notification de la démission.



## E. Départ volontaire à la retraite (à l'initiative du salarié)

Une indemnité de départ volontaire en retraite, dont le montant varie au regard de l'ancienneté dans l'entreprise, est versée aux salariés qui, de leur propre initiative, cessent leur activité pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le montant minimum de l'indemnité de mise à la retraite est fonction du nombre d'années d'ancienneté révolues que compte le salarié au sein de l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions transitoires prévues au 3° de l'article 11.1 applicables aux salariés qui, avant l'entrée en vigueur de la présente convention, bénéficiaient de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, les indemnités de départ volontaire à la retraite sont calculées comme suit :

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

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle brute des salaires des douze derniers mois de présence de l'intéressé.

## F. Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)

### 1° Procédure de mise à la retraite

La mise à la retraite est un motif spécifique de rupture du contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 67 ans.

Âge du salarié	Procédure
Entre 67 et 70 ans	La mise à la retraite ne peut intervenir que si le salarié donne son accord. L'employeur interroge le salarié 3 mois avant sa date d'anniversaire. En l'absence d'accord dans un délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir rejeté la proposition.
À partir de 70 ans	L'employeur peut notifier, à tout moment, la mise à la retraite d'office du salarié sans avoir à solliciter préalablement son accord.

### 2° Préavis et indemnité

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une durée de préavis et d'une indemnisation au moins égales à celles applicables en cas de licenciement (cf. A et B du présent article).

## Article 4.1.4 | *Clause de non-concurrence*

Dans les cas où la nature des missions confiées à un salarié le place en contact direct avec la clientèle ou lui donne accès à des données de gestion ou de technologie d'une sensibilité particulière, l'employeur peut prévoir, si la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, la mise en œuvre d'une clause de non-concurrence. Le cas échéant, la clause doit être explicitement prévue dans le contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée, et préciser :

1° Le motif justifiant l'application d'une obligation de non-concurrence à l'ancien salarié après la rupture de son contrat de travail ;

2° La durée de l'obligation de non-concurrence, étant précisé que celle-ci ne peut excéder les durées maximales suivantes :

- 18 mois pour les salariés dont le niveau de classification conventionnelle est inférieur à 5 ;
- 24 mois pour les salariés dont le niveau de classification conventionnelle est supérieur ou égal à 5.

3° La zone géographique et le/les secteur(s) d'activité au sein desquels l'obligation de non-concurrence s'appliquera. La clause doit se borner à prévenir un risque concurrentiel réaliste au regard de l'activité et de l'implantation de l'entreprise et ne pas porter une atteinte excessive à la liberté du travail de l'ancien salarié ;

4° La contrepartie financière que l'employeur versera mensuellement à l'ancien salarié durant toute la période d'exécution de la clause de non-concurrence, laquelle a la nature d'un salaire et, à ce titre, est soumise à cotisation. Cette contrepartie ne peut être inférieure aux montants bruts suivants :

- 25 % du salaire brut mensuel de base de l'ancien salarié lorsque la durée de son obligation de non-concurrence est inférieure ou égale à 18 mois ;
- 20 % du salaire brut mensuel de base de l'ancien salarié lorsque la durée de son obligation de non-concurrence est supérieure à 18 mois.

La contrepartie cesse d'être due en cas de violation par l'ancien salarié de son obligation de non-concurrence, 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 condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

L'employeur veille à ce que la portée globale de la clause de non-concurrence ne produise pas lors de sa mise en œuvre des effets disproportionnés pour le salarié au regard, notamment, de sa durée d'emploi et du degré de sensibilité des informations auxquelles il a eu accès.

Sous condition de prévenir le salarié dans les 15 jours suivant la notification de la rupture ou suivant le terme du contrat à durée déterminée, par l'une ou l'autre des parties, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en réduire la durée ou le champ d'application.

## **Article 4.2 | Contrat à durée déterminée « de droit commun »**

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour un autre cas de recours que ceux mentionnés à l'article 4.3 de la présente convention collective est effectué conformément aux dispositions du code du travail, sans préjudice des éventuelles dispositions spécifiques prévues dans les annexes sectorielles.

Le contrat est toutefois régi par l'article 4.1.2 de la présente convention lorsqu'il est assorti d'une clause de période d'essai et par l'article 4.1.4 lorsqu'il est assorti d'une clause de non-concurrence.

## **Article 4.3 | Contrat à durée déterminée « d'usage »**

### **Article 4.3.1 | Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage**

La branche des entreprises au service de la création et de l'événement regroupe des secteurs dans lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-2 3° du code du travail.

Le présent article précise les conditions générales du recours au CDD d'usage. Les annexes applicables aux différents secteurs d'activité adaptent et complètent ces conditions au regard de leurs spécificités.

## A. Conditions liées à l'employeur

Le recours au CDD d'usage suppose :

1° Que l'activité principale de l'entreprise relève de l'un des secteurs visés à l'article 1.1.1 de la présente convention, à l'exclusion du secteur des agences de mannequins ;

2° Que l'entreprise soit titulaire :

- de la certification sociale délivrée par la commission nationale de la certification sociale (CNCS), si elle relève du secteur des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia ;
- de la certification sociale délivrée par la Commission nationale du label (CNL), si elle relève d'un autre secteur.

Ces certifications sociales, mises en place en application des articles L. 2134-1 et L. 2134-2 du code du travail, sont attribuées sur dossier aux entreprises qui remplissent une liste de critères fixés respectivement par les commissions susvisées et visant notamment à constater le respect :

- des règles fixées par la présente convention collective et ses annexes ;
- des règles encadrant le recours aux CDD d'usage, étant précisé que cette condition ne s'applique que lorsque l'entreprise demande le renouvellement de sa certification ;
- de la législation applicable en matière de travail illégal.

Les commissions susvisées sont composées de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la commission et des organisations syndicales représentatives dans l'ensemble de la branche. Elles peuvent s'adjoindre la présence d'autres représentants selon des modalités qu'elles fixent elles-mêmes.

## B. Conditions liées aux fonctions du salarié

Seules les fonctions pour lesquelles il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI peuvent faire l'objet d'une embauche en CDD d'usage. À cet égard, il est rappelé que la notion d'« usage constant » renvoie à un usage continu dans le temps et non à un usage exclusif de toute possibilité de recrutement en CDI. Il est admis qu'une fonction pour laquelle il est d'usage de recourir au CDD d'usage puisse également faire l'objet d'une embauche en CDI.

Les fonctions concernées sont limitativement fixées au sein des annexes applicables aux différents secteurs d'activité. Sont notamment exclues toutes les fonctions directement liées à l'administration et la gestion de l'entreprise ainsi qu'à son développement commercial.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il n'est pas nécessaire qu'un salarié exerce une fonction relevant du champ d'application des annexes VIII ou X du règlement d'assurance chômage pour pouvoir être embauché sous CDD d'usage. Réciproquement, l'éligibilité au CDD d'usage n'implique pas nécessairement que le salarié soit indemnisé au titre de ces mêmes annexes.

## C. Conditions liées au besoin auquel répond l'embauche

Quand bien même la fonction du salarié serait éligible au CDD d'usage, il ne peut jamais y être recouru :

1° Pour pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise, le CDD d'usage devant répondre à un besoin par nature temporaire lié à une prestation, à une manifestation, à un événement ou à un programme déterminé ;

2° Pour remplacer un salarié en grève lors d'un conflit social ;

3° Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à 4 heures.

**A. Embauche**

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.

Les partenaires sociaux rappellent qu'une promesse d'embauche en CDD d'usage formalisée et acceptée vaut contrat de travail. Aussi, la révocation de ladite promesse ouvre droit, pour le salarié, à une indemnisation, excepté dans les cas visés à l'article L. 1243-1 du code du travail pour lesquels la rupture du contrat avant son terme est autorisée. Le salarié est indemnisé à hauteur de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli les heures de travail contractuellement convenues.

**B. Mentions du contrat**

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il comporte impérativement les mentions suivantes :

**1° Mentions obligatoires à valeur contractuelle :**

- l'identité des parties dont, pour l'employeur, la référence du numéro de certification professionnelle délivré par la CNCS ou la CNL mentionnée au A de l'article 4.3.1 ;
- la nature du contrat, un CDD d'usage conclu en application du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- l'objet du recours aux CDD d'usage et le numéro d'objet ;
- la fonction occupée par le salarié, la qualité de cadre ou de non-cadre et le niveau de classification associé ;
- la date de début du contrat ;
- la date de fin du contrat ou, si le contrat est conclu sans terme prédéterminé à date fixe, la durée minimale du contrat exprimée en nombre de jours ;
- le cas échéant, l'existence d'une période d'essai, ses modalités de renouvellement, sa durée initiale et sa durée totale en cas de renouvellement ;
- le montant du salaire de base applicable ;
- la durée de travail du salarié, exprimée sur une base quotidienne si le contrat est d'une durée inférieure à la semaine ;
- la durée du congé payé ou, le cas échéant, l'affiliation à la caisse des congés spectacle ;

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et signé des deux parties.

**2° Mentions obligatoires à valeur informative :**

- le lieu d'exécution du travail ou, à défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- la référence de la présente convention collective ;
- la référence de l'annexe sectorielle de la présente convention collective dont relève le salarié ;
- les références des accords d'entreprise applicables au salarié, lorsqu'il en existe ;
- les références de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- le cas échéant, l'existence d'un règlement intérieur. Cette mention peut être accompagnée d'un rappel du port obligatoire des équipements de protection individuelle qui s'imposent dans le cadre de l'activité exercée par le salarié en application, notamment, de l'article 8.1.3 de la présente convention collective ;

- la mention du fait que ledit contrat ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au-delà des temps de travail maxima de la présente convention.

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'une information du salarié sans qu'il soit nécessaire de procéder à un avenant au contrat. Le présent alinéa ne s'applique pas aux modifications du lieu d'exécution du travail entraînant un changement de secteur géographique, lesquelles nécessitent un avenant en l'absence de clause de mobilité.

### C. Période d'essai

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour un CDD d'usage, à condition d'en faire la mention expresse dans le contrat de travail et selon les modalités suivantes :

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, il est fait application des règles prévues à l'article 4.1.2.

## Article 4.3.3 | Modalités de transformation des CDD d'usage en CDI

### A. Bénéficiaires

L'employeur qui emploie régulièrement un même salarié en CDD d'usage lui propose un CDI dès que celui-ci a cumulé au moins 152 jours de travail par an, représentant un volume global d'au moins 1 216 heures, au cours des deux dernières années civiles.

Pour l'appréciation de cette condition, les jours de travail sont décomptés en tenant compte de l'ensemble des jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour de chaque contrat.

### B. Égalité de traitement avec les salariés permanents

La rémunération proposée au salarié ne peut être inférieure à la moyenne des rémunérations brutes perçues par les salariés de l'entreprise employés en CDI pour exercer la même fonction et disposant d'une expérience professionnelle équivalente. Lorsqu'aucun comparatif n'est possible, la rémunération proposée est au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable à la fonction du salarié.

### C. Procédure

La proposition de CDI doit contenir *a minima* la fonction, la durée de travail et la rémunération proposées au salarié. Elle doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions visées au A, par écrit. L'employeur informe le salarié que l'offre est assortie d'un délai d'expiration de 15 jours calendaires à compter de sa réception.

L'absence de réponse du salarié dans le délai imparti fait obstacle à ce que ce dernier sollicite de nouveau la mise en œuvre du présent dispositif au titre de la même période de référence.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susmentionné, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter son embauche en CDI par lettre recommandée, papier ou électronique, avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'employeur doit répondre de façon motivée à la demande du salarié dans un délai de 15 jours calendaires à compter de sa réception.

## D. Contrôle

Les commissions visées au 2° du A de l'article 4.3.1 vérifient le respect du présent article par l'entreprise lors de la demande de renouvellement de sa certification ainsi que la sincérité de la proposition de CDI adressée au salarié concerné.

### Article 4.3.4 | *Protection des salariés employés en CDD d'usage dans le cadre d'une collaboration de longue durée*

#### A. Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés ayant cumulé auprès d'un même employeur au moins 152 jours de travail par an, représentant un volume global d'au moins 1216 heures, au cours des trois dernières années civiles.

Pour l'appréciation de cette condition, les jours de travail sont décomptés en tenant compte de l'ensemble des jours calendaires compris entre le premier et le dernier jour de chaque contrat.

Lorsque cette condition est remplie, le salarié et son employeur sont considérés comme étant liés dans le cadre d'une collaboration de longue durée.

Les dispositions du présent article ont seulement pour objet de créer des droits supplémentaires pour certains salariés embauchés régulièrement en CDD d'usage pendant une durée d'au moins 3 ans, sans faire obstacle à la poursuite de la collaboration au-delà de cette durée.

#### B. Droits rattachés au terme de la collaboration longue durée

L'employeur est réputé mettre fin à une collaboration de longue durée lorsqu'il entend ne plus présenter de nouvelle offre de contrat de travail au salarié remplissant les conditions mentionnées au A.

L'employeur qui met un terme à la collaboration de longue durée s'acquitte des obligations suivantes :

1° Il informe le salarié de la fin de la collaboration longue durée au moins 1 mois avant le terme de son dernier contrat. Si ce délai d'information ne peut pas être respecté, le salarié perçoit une indemnité d'un montant égal à 1 mois de salaire aux conditions du dernier contrat ;

2° Il verse au salarié une indemnité de fin de collaboration au moins égale, par année de collaboration, à 20 % de son salaire mensuel moyen brut. Le salaire mensuel moyen est obtenu en multipliant par 30 le rapport entre, d'une part, la somme des salaires perçus pendant la durée de la collaboration et, d'autre part, le nombre total de jours de contrats accomplis dans le cadre de la collaboration. Pour la détermination de la durée de collaboration, sont prises en compte les années civiles consécutives au cours desquelles les conditions visées au A sont remplies.

## Titre V Durée du travail

Le calcul de la durée du travail s'effectue au regard du temps de travail effectif du salarié. 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 de travail et repos*

#### Article 5.1.1 | *Durées de travail*

##### A. Durée hebdomadaire de travail

La période de 7 jours consécutifs constituant la semaine pour l'application des règles relatives à la durée du travail débute du lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

La durée légale du travail est 35 heures par semaine. Sauf modalité particulière (individuelle ou collective) d'organisation du temps de travail, toute heure de travail effectif (ou assimilée comme telle) accomplie au-delà de la durée légale du travail est considérée comme une heure supplémentaire traitée conformément à l'article 5.6 de la présente convention.

Si, à la demande ou avec l'accord de son employeur, un salarié peut être amené à travailler au-delà de la durée légale du travail, la durée de travail effectif ne peut cependant pas excéder le double plafond suivant :

- 48 heures au cours d'une même semaine ;
- 44 heures, en moyenne, sur une période de 12 semaines consécutives.

## **B. Durée quotidienne de travail**

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

## **C. Règles dérogatoires en cas de situation exceptionnelle**

Par exception, la durée maximale quotidienne de travail peut être dépassée dans les deux situations suivantes :

1° En cas de situation exceptionnelle au sens de l'article 5.5 de la présente convention, la durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés visés par cet article peut faire l'objet de dérogation dans les conditions prévues à l'article 5.5.2 ;

2° Sur demande adressée à l'inspection du travail dans les cas suivants :

- lorsque des travaux doivent être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- en cas d'accroissement d'activité certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

L'employeur ne peut, par principe, mettre en œuvre la dérogation prévue au 2° qu'après en avoir obtenu l'autorisation. Toutefois, en cas d'urgence, il peut dépasser la durée maximale sous sa responsabilité, à condition d'en informer l'inspection du travail et, le cas échéant, de présenter une demande de régularisation.

## **D. Règles dérogatoires applicables aux jeunes travailleurs**

À l'exception des salariés mannequins qui relèvent de dispositions particulières, pour les salariés et apprentis de moins de 18 ans, les durées maximales de travail sont fixées, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspection du travail conformément à l'article L. 3162-1 du code du travail, à 35 heures par semaine et 8 heures par jour.

## **Article 5.1.2 | Durées de repos**

### **A. Repos quotidien**

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

### **B. Repos hebdomadaire**

#### **1° Durée du repos hebdomadaire**

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien mentionnées au A. Lorsqu'il prend son repos hebdomadaire, le salarié doit donc bénéficier par principe d'un total de 35 heures de repos consécutives.

#### **2° Modalités de prise du repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est par principe accordé le dimanche.



Toutefois, les entreprises de la branche sont susceptibles de pouvoir déroger au repos dominical selon la nature de leurs prestations et de leur clientèle. En application de l'article R. 3132-5 du code du travail, les entreprises de la branche sont en effet susceptibles d'accorder le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour les salariés impliqués sur des prestations réalisées dans le cadre de :

- spectacles ;
- foires, salons, congrès, colloques ou séminaires ;
- centres culturels, sportifs et récréatifs ;
- espaces d'exposition ou de présentation permanente dont l'activité est exclusive de toute vente au public.

Par ailleurs, les entreprises qui remplissent les conditions prévues à l'article L. 3132-14 ou à l'article L. 3132-16 du code du travail peuvent déroger au repos dominical par la mise en place d'une organisation en équipes successives ou en équipes de suppléance dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, y compris les entreprises qui ne bénéficient pas d'une dérogation de plein droit au repos dominical.

### 3° Modalités de rémunération du travail le dimanche

À défaut d'accord ou d'usage plus favorable, les heures de travail effectuées le dimanche en application du 2° ne font pas l'objet d'une majoration spécifique.

Toutefois, en raison des spécificités de l'activité des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia, le travail dominical dans ces entreprises fait l'objet d'un traitement différent déterminé en annexe I.

## C. Règles dérogatoires en cas de situation exceptionnelle

La nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire l'employeur, pour les personnels définis à l'article 5.5.1, à :

1° Déroger au repos quotidien de 11 heures dans les conditions prévues à l'article 5.5.3. Cette dérogation ne peut être mise en œuvre que dans la limite de deux fois par semaine civile et de trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié ;

2° Déroger cumulativement à la durée maximale quotidienne de travail en application de l'article 5.5.2 et aux modalités de décompte du temps de travail effectif en application de l'article 5.5.4. Dans ce cas, le temps de repos quotidien et, le cas échéant, le temps de repos hebdomadaire ne commencent à être décomptés qu'à l'issue du trajet de retour au domicile sauf si l'employeur assure l'hébergement du salarié.

## D. Règles dérogatoires applicables aux jeunes travailleurs

À l'exception des salariés mannequins qui relèvent de dispositions spéciales, les salariés et apprentis de moins de 18 ans bénéficient des dérogations suivantes :

1° La durée minimale de repos quotidien est de 12 heures consécutives, conformément à l'article L. 3164-1 du code du travail ;

2° La durée minimale de repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives, conformément à l'article L. 3164-2 du code du travail.



**Article 5.2.1 | Définition des différents déplacements du salarié**

Notion	Définition
Trajet	Déplacement du salarié de son domicile vers le lieu d'exécution du contrat de travail et inversement. Lorsque ledit lieu est un lieu de travail inhabituel, le salarié informe l'employeur du temps de trajet qu'il accomplit pour s'y rendre.
Déplacement professionnel	Déplacement du salarié d'un lieu de travail à un autre lieu de travail.

En raison des spécificités de l'activité des entreprises au service de la création et de l'événement, les salariés peuvent être amenés à réaliser des déplacements généralement de caractère collectif en vue de la réalisation de prestations ou opérations successives données dans des localités différentes, les contraignant à séjourner en dehors des agglomérations où ils résident habituellement. C'est le cas notamment des salariés des entreprises techniques exerçant leur activité dans le cadre d'une tournée au sens de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090). Les trajets effectués dans ce cadre pour se rendre d'une localité à une autre sont assimilés au temps de trajet visé à l'article 5.2.2, bien que la résidence habituelle du salarié ne constitue ni le point de départ ni le point d'arrivée du trajet.

**Article 5.2.2 | Traitement du temps de trajet**

**I.** La durée du trajet ne constitue pas du temps de travail effectif, sauf si le salarié est amené, au cours de celui-ci, à réaliser une tâche à la demande de l'employeur ou s'il n'est pas autorisé à vaquer librement à des occupations personnelles. En dehors de cette hypothèse, la durée du trajet n'est pas décomptée pour le calcul des heures supplémentaires et pour l'appréciation du respect des durées maximales de travail.

**II.** Les trajets sont une nécessité inhérente à l'activité des entreprises au service de la création et de l'événement. De ce fait, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente convention tiennent compte de ces sujétions. Toutefois, le salarié bénéficie d'une contrepartie sous forme d'indemnité ou de repos dans les conditions suivantes :

*(Voir page suivante.)*

Type de trajet	Illustration	Traitement
Trajet vers /depuis le lieu de travail habituel	Déplacement d'un salarié permanent de son domicile jusqu'aux locaux de l'établissement dans lequel il travaille quotidiennement.	Pas de contrepartie obligatoire.
Trajet vers/depuis un lieu de travail inhabituel	<p>Déplacement d'un salarié de son domicile vers un lieu de prestation ou d'opération.</p> <p>Déplacement d'un salarié d'un lieu de prestation à un autre dans le cadre d'une tournée.</p>	<p>Lorsque le temps de trajet cumulé dépasse 3 heures sur une même journée, il fait l'objet d'une contrepartie, au choix de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– soit pécuniaire, sous la forme d'une indemnité équivalente au salaire minimal horaire applicable à la catégorie du salarié multiplié par le nombre d'heures de trajet qui excède 3 heures, dans la limite de 8 heures par jour à indemniser ;</li> <li>– soit en repos, sous la forme d'une récupération au moins égale à la part du temps de trajet qui excède 3 heures, dans la limite de 8 heures par jour à récupérer.</li> </ul> <p>Si le trajet est intégralement effectué à l'intérieur de l'horaire de travail du salarié et que l'employeur ne déduit pas le temps de trajet de sa rémunération, il est réputé satisfaire à son obligation.</p>

Pour la détermination du droit à contrepartie du salarié en application du présent II, il est précisé que :

1° Il y a lieu de déterminer la durée du trajet comme suit :

- lorsque le trajet est réalisé en transport collectif, il est tenu compte des heures de départ et d'arrivée indiquées sur le titre de transport, en y ajoutant forfaitairement une heure pour tenir compte des éventuels temps d'approche et d'attente, sauf si le salarié apporte des éléments justifiant d'un temps d'approche ou d'attente supérieur ;
- lorsque le trajet n'est pas réalisé en transport collectif ou lorsque le titre de transport ne mentionne pas de référence horaire, le temps de trajet de référence correspond au temps de trajet théorique, calculé au regard de l'itinéraire effectué dans des conditions normales de trafic, sauf si le salarié apporte des éléments justifiant d'un temps de trajet supérieur.

2° Le cas échéant, le recours régulier au télétravail n'a pas pour effet de modifier le lieu habituel d'exécution du travail.

**III.** Les partenaires sociaux appellent les employeurs à être particulièrement vigilants au cumul des amplitudes de travail et des temps de déplacement de leurs salariés. Dans le cadre de leur obligation de sécurité, les employeurs se doivent de prévenir les risques pouvant découler de la fatigue générée et ils sont susceptibles d'engager leur responsabilité en cas d'accident s'il existe un lien de causalité avec le travail. Lorsque le temps de trajet est significatif, l'employeur s'assure que l'enchaînement éventuel avec la période de travail ne génère pas de risque pour la santé et la sécurité du salarié.

En tout état de cause, le cumul du temps de trajet donnant lieu à contrepartie en application du II, d'une part, et du temps de travail effectif du salarié, d'autre part, ne doit pas excéder 15 heures par jour. Lorsque le trajet inhabituel du salarié n'est pas organisé par l'employeur, cette règle ne lui est opposable que s'il a été préalablement informé du temps de trajet du salarié.

### **Article 5.2.3 | *Traitement du temps de déplacement professionnel***

Sans préjudice du cas spécifique visé au dernier alinéa de l'article 5.2.1, la durée des déplacements professionnels entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif : elle est rémunérée et décomptée pour le calcul des heures supplémentaires ainsi que pour l'appréciation du respect des durées maximales de travail.

Lorsque l'employeur impose au salarié de se rendre à l'entreprise avant ou après avoir travaillé sur un lieu de prestation ou d'opération, il s'agit d'un déplacement professionnel constitutif d'un temps de travail effectif. En revanche, lorsque le salarié se rend à l'entreprise par convenance personnelle, par exemple lorsqu'il souhaite être transporté par un véhicule de l'entreprise plutôt que par ses propres moyens, il ne s'agit pas d'un déplacement professionnel mais d'un trajet traité conformément à l'article 5.2.2.

### **Article 5.3 | *Temps de pause, de repas et d'hébergement***

#### **Article 5.3.1 | *Durée et rémunération des temps de pause, de repas et d'hébergement***

Le temps de pause est un temps pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut librement vaquer à des occupations personnelles. À ce titre, il est rappelé que les temps d'attente ne sont pas des temps de pause lorsqu'il est demandé au salarié de se tenir prêt à intervenir à tout moment et de se conformer à des directives sans possibilité de vaquer librement à des occupations personnelles. Le temps de pause peut être utilisé comme temps de repas. Le temps d'hébergement est un temps de repos.

Les temps de pause, de repas et d'hébergement ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Ils ne sont pas rémunérés et n'entrent pas dans le décompte des durées maximales de travail. Toutefois, ces périodes ne sont pas incompatibles avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié en cas de nécessité. Dans ce cas, les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif.

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

#### **Article 5.3.2 | *Prise en charge des frais de repas des salariés travaillant hors des locaux de l'entreprise***

Lorsque les nécessités de l'activité de l'entreprise exigent que le salarié prenne le temps de repas visé à l'article 5.3.1 sur le lieu d'une prestation, d'une opération ou dans le cadre d'un déplacement professionnel, l'entreprise verse au salarié une indemnité de panier repas ne pouvant être inférieure à 9,90 euros par repas, quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié.

Cette indemnité ayant le caractère de remboursement forfaitaire de frais professionnels, elle est exonérée de cotisations dans la limite des plafonds définis par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'indemnité de panier repas n'est pas due dans les cas suivants :

- 1° Lorsque des modalités de restauration du salarié sans frais à sa charge sont prévues ;
- 2° Lorsque le salarié est éligible au bénéfice de titres-restaurants ;
- 3° Lorsque l'employeur rembourse l'intégralité des frais de repas sur présentation de justificatif ;
- 4° Lorsque la prise du temps de repas ne s'insère pas entre deux périodes de travail.

### **Article 5.3.3 | Hébergement des salariés travaillant hors des locaux de l'entreprise**

I. La nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire l'employeur, pour les personnels définis à l'article 5.5.1, à déroger cumulativement à la durée maximale quotidienne de travail en application de l'article 5.5.2 et aux modalités de décompte du temps de travail effectif en application de l'article 5.5.4. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui proposer un hébergement à l'issue de la période de travail, conformément au 3° du C de l'article 5.5.4, si les deux conditions suivantes sont réunies :

1° L'employeur n'organise pas le retour du salarié ;

2° Le domicile du salarié est situé à plus de 50 kilomètres du lieu de travail ou le trajet de retour du salarié non-véhiculé ne peut être effectué en transport en commun.

II. Pour satisfaire son obligation, l'employeur choisit l'un des modes de prise en charge suivant :

1° Paiement direct des frais ;

2° Remboursement intégral des frais engagés par le salarié, sur présentation de justificatifs et sous réserve que les montants n'excèdent pas ceux prévus par la politique de remboursement de l'entreprise ou un plafond prédéterminé en accord avec l'employeur avant le déplacement ;

3° Versement d'une compensation forfaitaire au salarié dont le montant minimal est conforme aux plafonds en vigueur fixés par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'employeur s'assure que le salarié est hébergé dans des conditions satisfaisantes et garantissant un temps de déplacement raisonnable sur place.

### **Article 5.4 | Temps d'habillage, de déshabillage et de douche**

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 soit 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 exceptionnelles justifiant un aménagement des règles de la durée du travail**

Les spécificités de l'activité des entreprises au service de la création et de l'événement rendent nécessaire l'établissement de règles spéciales régissant la durée du travail des salariés indispensables au bon déroulement des prestations ou des opérations. Ces dérogations visent notamment à donner aux entreprises relevant de la présente convention les outils leur permettant de faire face aux contraintes inhérentes à la création et à l'événement.

#### **Article 5.5.1 | Catégories de salariés visées**

Les fonctions entrant dans le champ d'application de la présente section sont déterminées via une mention spécifique au sein des grilles de fonctions spécifiques aux secteurs d'activité constituant la branche professionnelle.

### **Article 5.5.2 | Dérogation à la durée maximale quotidienne de travail**

Les parties s'accordent sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour limiter les durées de travail. Pour autant, les signataires reconnaissent que les obligations inhérentes à l'absolue nécessité d'assurer la continuité de l'activité peuvent conduire au dépassement de la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures mentionnée à l'article L. 3121-18 du code du travail.

Il est ainsi admis que, pour les besoins des prestations ou opérations dont l'objet ou les conditions de réalisation contraignent à des horaires de travail de forte amplitude, la durée maximale quotidienne de 10 heures peut être dépassée pour les salariés visés à l'article 5.5.1, dans la limite maximale de 12 heures de travail effectif.

Tel peut notamment être nécessaire lorsque :

- en raison de la nature de la prestation, de l'opération, de l'œuvre ou de la manifestation, la durée totale effective de travail est sujette à des aléas (manifestations sportives, diffusions en direct...) ;
- la durée de la prestation ou de l'opération est prolongée en raison de circonstances imprévues (notamment du fait de l'artiste ou en raison d'incidents) ;
- la dimension artistique de l'œuvre impose une continuité des équipes (doublage, post-production, représentations exceptionnellement longues...) ;
- le degré de spécialisation du salarié ne permet pas son remplacement ;
- les circonstances de la prestation ou de l'opération obligent à son achèvement dans la continuité (utilisation d'un espace public ou privé, disponibilité des artistes...) ;
- les conditions de la prestation ou de l'opération supposent un enchaînement durable des équipes affectées (événements sportifs ou culturels, Fashion-Week, manifestations événementielles...).

Toutefois, tout dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures de travail effectif doit faire l'objet d'une mise en garde des clients de l'entreprise.

### **Article 5.5.3 | Dérogation à la durée minimale de repos quotidien**

La nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire, pour les personnels définis à l'article 5.5.1, à déroger au repos quotidien de 11 heures, sous réserve du respect d'un repos minimum de 9 heures consécutives.

Cette réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois par semaine civile ou trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié.

À défaut du respect des 11 heures consécutives de repos, chaque heure manquante est traitée en heure de récupération pour, au minimum, sa durée équivalente, accordée immédiatement après les périodes de travail concernées.

### **Article 5.5.4 | Dérogation aux modalités de décompte du temps de travail effectif**

L'activité des entreprises au service de la création et de l'événement se caractérise par la discontinuité de certaines prestations ou opérations qui peut découler, notamment, d'une forte segmentation des opérations au cours d'une même journée. Chaque segment est exécuté par des personnels spécifiques, de qualifications différentes, travaillant en corps de métiers autonomes.

Ce mode opératoire génère des périodes de disponibilité sans activité opérationnelle, celles-ci étant d'autant plus longues que l'amplitude de la journée de travail l'est également. Le présent article a pour objet d'aménager l'appréciation du temps de travail effectif des salariés concernés pour tenir compte de ces temps d'inactivité.

## A. Mise en place d'une équivalence

En application des articles L. 3121-13 et L. 3121-14 du code du travail, les salariés visés à l'article 5.5.1 peuvent accomplir plus de 12 heures de travail par jour, dans la limite absolue de 15 heures. Dans ce cas, compte tenu des temps d'inactivité, le salarié est en tout état de cause considéré comme ayant accompli 12 heures de travail effectif. Toute heure de travail accomplie au-delà de 12 heures est considérée comme du « temps de disponibilité » qui n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif (notamment pour le calcul des heures supplémentaires et pour le décompte des durées maximales de travail) mais indemnisé conformément au B du présent article.

Le présent régime d'équivalence est mis en œuvre dans le cadre des prestations ou opérations qui, par nature, imposent une continuité de l'activité. Il peut être appliqué, de manière exceptionnelle, à des tournages de fictions, documentaires ou jeux lorsque la continuité de l'activité est rendue indispensable par la disponibilité d'un lieu ou d'un décor naturel, ou encore la disponibilité d'un invité.

## B. Indemnisation du temps de disponibilité

Le temps de disponibilité ne constituant pas du travail effectif, il n'entre pas dans le décompte des heures supplémentaires et des durées maximales de travail. Pour autant, la présence sur le lieu de prestation ou d'opération imposée au salarié et la circonstance qu'il continue à se tenir sous la subordination de l'employeur pendant la durée de sa disponibilité légitime qu'il bénéficie d'une compensation.

Quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié concerné, chaque heure de disponibilité, c'est-à-dire chaque heure décomptée au-delà de la 12<sup>e</sup> heure sur une même journée, fait l'objet d'une compensation en rémunération majorée ou en repos déterminée comme suit.

Chaque heure de disponibilité donne lieu à une rémunération majorée d'au moins 50 %. À cette majoration s'ajoutent, le cas échéant, les majorations applicables aux jours fériés (art. 6.2) et au travail de nuit (art. 5.8). Cette compensation financière apparaît sur le bulletin de paie sous un intitulé spécifique permettant son identification. L'employeur peut cependant décider d'octroyer, en lieu et place d'une rémunération majorée, un repos équivalent à la durée de la disponibilité augmentée des majorations applicables.

Toutefois, en raison des spécificités des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia, les modalités de compensation du temps de disponibilité effectué dans ces entreprises sont déterminées au sein de l'annexe I.

## C. Garanties pour les salariés

L'employeur qui entend faire application du présent dispositif s'assure :

1° Que l'amplitude horaire quotidienne de 12 heures n'est pas dépassée plus de 2 jours par semaine civile et 3 jours par période glissante de 7 jours consécutifs ;

2° Que le temps de travail effectif du salarié n'est pas supérieur aux durées maximales visées à l'article 5.1 et que la somme du temps de travail effectif et du temps de disponibilité indemnisé ne dépasse pas :

- 48 heures de moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines ;
- 44 heures de moyenne hebdomadaire sur une période de 16 semaines.

3° Que le salarié dont l'amplitude horaire est supérieure à 12 heures est hébergé à l'issue de la période de travail s'il remplit les conditions prévues à l'article 5.3.3. À défaut d'assurer son hébergement, l'employeur organise son retour et le temps de repos du salarié commence à courir au terme du trajet de retour, conformément au C de l'article 5.1.2.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est informé annuellement de la mise en application du présent dispositif.

## **Article 5.5.5 | Astreinte**

### **A. Conditions de recours à l'astreinte**

Les fonctions visées à l'article 5.5.1 sont éligibles à l'astreinte. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur prise après information de l'inspection du travail peut étendre le présent dispositif d'astreinte à d'autres fonctions en fonction des besoins de l'entreprise.

Est en situation d'astreinte le salarié qui, 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.

L'employeur organise les astreintes de telle sorte que les temps consacrés à effectuer éventuellement une intervention n'aient pas pour effet de porter la durée totale du travail effectif au-delà des durées maximales du travail journalière et hebdomadaire, sauf si la cause de l'intervention constitue un motif autorisé de dépassement desdites durées maximales.

Sauf circonstances exceptionnelles et imprévues, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés au moins une semaine à l'avance par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

### **B. Traitement de l'astreinte**

**I.** La période d'astreinte, c'est-à-dire la période durant laquelle le salarié se tient prêt à intervenir sans toutefois être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, n'est pas du temps de travail effectif, elle entre donc dans le décompte du temps de repos du salarié. La période d'astreinte fait toutefois l'objet de l'une des contreparties suivantes :

1° Chaque jour d'astreinte donne lieu par principe au versement d'une indemnité au moins égale à 25 % du salaire journalier brut de base du salarié ;

2° Le salarié et l'employeur peuvent convenir de remplacer l'indemnité visée au 1° par un repos équivalent : 1 demi-journée de repos acquise tous les 2 jours d'astreinte ou 1 jour de repos acquis tous les 4 jours d'astreinte.

Le repos est pris dans un délai de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert. Il ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

La moitié des jours de repos est prise sur des périodes déterminées par l'employeur qui en informe le salarié au moins deux semaines à l'avance. L'autre moitié est prise sur des périodes librement déterminées par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance.

En fin de mois, l'employeur informe chaque salarié concerné sur le nombre de jours d'astreinte accomplis et les droits en découlant par une mention sur le bulletin paie ou sur un document qui lui est annexé.

**II.** Lorsque le salarié en astreinte est amené à intervenir pour réaliser 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 telle.



**A. Délai de prévenance**

Sauf circonstances exceptionnelles et imprévues liées aux aléas d'une prestation ou d'une opération ou à une circonstance entraînant l'impossibilité d'achever le travail sans dépasser la durée légale ou contractuelle applicable au salarié, l'employeur qui entend faire accomplir à son salarié des heures en dépassement de ladite durée veille à l'en informer au moins 48 heures avant.

**B. Modalités de décompte**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Seul le temps de travail effectif, ou assimilé comme tel, est pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires est par principe réalisé en fin de semaine civile, quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié. Par exception, le décompte des heures supplémentaires est effectué en fin d'année lorsque le temps de travail est annualisé en application du B de l'article 5.7.2 ou lorsqu'une convention individuelle de forfait annuel en heures a été conclue avec le salarié en application du B de l'article 5.7.3.

Le comptage des heures supplémentaires est effectué à la demi-heure près, le cas échéant en arrondissant à la demi-heure supérieure.

**C. Contingent annuel**

Les heures supplémentaires sont décomptées dans le cadre d'un contingent annuel. Ce contingent ne constitue pas une limite absolue mais un seuil au-delà duquel toute heure supplémentaire ne peut être accomplie qu'avec l'accord écrit du salarié précisant la durée de son application, moyennant une contrepartie supplémentaire prenant obligatoirement la forme d'un repos, conformément à l'article 5.6.3, et après avis du comité social et économique lorsqu'il existe.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé pour chaque salarié à 230 heures, le décompte s'effectuant dès la première heure supplémentaire.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel :

1° Les heures supplémentaires ayant donné lieu à compensation intégrale sous la forme d'un repos équivalant à la durée travaillée augmentée de la majoration prévue à l'article 5.6.2 ;

2° Les heures supplémentaires générées par la récupération d'heures perdues, c'est-à-dire par le déplacement exceptionnel d'heures de travail habituelles qui n'ont pas pu être accomplies pour l'une des causes visées à l'article L. 3121-50 du code du travail ;

3° Les heures supplémentaires générées par l'accomplissement de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ;

4° Les heures supplémentaires générées par l'accomplissement de la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures.



## Article 5.6.2 | Contrepartie à l'accomplissement d'heures supplémentaires sans dépassement du contingent

Les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une contrepartie prenant par principe la forme d'une rémunération majorée. Toutefois, si le salarié et l'employeur le souhaitent, un repos équivalent peut se substituer intégralement ou en partie à la rémunération majorée desdites heures supplémentaires.

### A. Contrepartie en rémunération majorée

À défaut pour les parties d'avoir convenu d'une contrepartie équivalente en repos compensateur, toute heure supplémentaire accomplie dans le cadre du contingent annuel est rémunérée à un taux majoré déterminé comme suit :

- 25 % de la 36<sup>e</sup> heure jusqu'à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 50 % à compter de la 44<sup>e</sup> heure.

### B. Contrepartie en repos compensateur

Avec l'accord du salarié et sous réserve de l'absence d'opposition du comité social et économique lorsqu'il existe, la rémunération majorée des heures supplémentaires peut être remplacée en tout ou partie par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent. À défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration prévaut.

La durée du repos compensateur est déterminée comme suit :

Portée du repos compensateur	Durée du repos compensateur (par heure supplémentaire accomplie)
Le repos compensateur remplace intégralement le paiement de l'heure supplémentaire et de sa majoration	1 heure augmentée du taux de majoration mentionné au A du présent article
Le repos compensateur remplace uniquement le paiement de l'heure supplémentaire, un complément de salaire étant versé au titre de la majoration	1 heure
Le repos compensateur remplace uniquement la majoration, un complément de salaire étant versé pour le paiement de l'heure travaillée	Un pourcentage d'heure correspondant au taux de majoration mentionné au A du présent article

Le droit à repos compensateur est réputé ouvert dès qu'il atteint 7 heures. Le repos est pris dans un délai de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert. La prise des jours de repos se fait par journées entières ou demi-journées. Elle ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

La moitié des jours de repos sont pris sur des périodes déterminées par l'employeur qui en informe le salarié au moins 2 semaines à l'avance. L'autre moitié est prise sur des périodes librement déterminées par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée. La durée du repos ne constitue pas du temps de travail effectif.

Les heures supplémentaires dont le paiement et la majoration sont remplacés intégralement par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné au C de l'article 5.6.1.

L'information du salarié sur ses droits est assurée au moyen d'une mention figurant sur le bulletin de paie ou sur un document qui lui est annexé.

### **Article 5.6.3 | Contrepartie à l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent**

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne obligatoirement lieu :

1° À l'une des contreparties prévues à l'article 5.6.2 ;

2° À une contrepartie supplémentaire prenant la forme d'un repos dont la durée est déterminée comme suit :

Effectif de l'entreprise	Durée du repos obligatoire (par heure supplémentaire dépassant le contingent)
Jusqu'à 20 salariés	30 minutes
Plus de 20 salariés	1 heure

Le droit à repos est réputé ouvert dès qu'il atteint 7 heures. Le repos est pris dans un délai de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert. La prise des jours de repos se fait par journées entières ou demi-journées. Elle ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

La moitié des jours de repos sont pris sur des périodes déterminées par l'employeur qui en informe le salarié au moins 2 semaines à l'avance. L'autre moitié est prise sur des périodes librement déterminées par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance. L'absence de demande de prise de repos ne peut entraîner la perte du droit au repos.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée. Les heures de repos prises en application du 2° sont assimilées à du temps de travail effectif.

Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel et dont la fin de contrat intervient avant l'échéance des 6 mois de prise du repos, peut demander à l'employeur de convertir ses droits au repos en indemnité. Lorsque le crédit de 7 heures de repos n'est pas atteint, le repos est de droit remplacé au terme du contrat par une indemnité équivalente.

### **Article 5.7 | Organisation du temps de travail des salariés permanents**

Les dispositions de la présente section sont directement applicables dans les entreprises, à l'exception des salariés liés par un CDD d'usage, sous réserve de l'information et de la consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

#### **Article 5.7.1 | Horaire collectif**

Le travail s'effectue, par principe, dans le cadre d'un horaire appliqué uniformément à l'ensemble du personnel (ou à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés) dont l'activité et les clauses du contrat de travail sont compatibles avec le respect d'un horaire fixe à portée générale.

L'horaire collectif est fixé par l'employeur de manière homogène au sein de chaque établissement, service, équipe ou catégorie de salariés, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée en faisant apparaître les temps de pause, ainsi que la répartition des jours travaillés au cours de la semaine. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

L'horaire collectif est daté et signé par l'employeur ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet. Il est affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Il est transmis à l'inspection du travail.

Lorsque l'horaire collectif est fixé sur la base d'une durée collective hebdomadaire de travail correspondant à la durée légale de 35 heures, sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectif effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur au-delà de l'horaire collectif.

Ne sont pas soumis à l'horaire collectif :

- les salariés qui exécutent leur travail sur les lieux de prestation ou d'opération, leur amplitude de travail étant directement liée à la prestation ou à l'opération elle-même, donc par nature aléatoire et incompatible avec un horaire collectif fixe ;
- les salariés qui relèvent de l'un des régimes de forfait prévus à l'article 5.7.3 ;
- les salariés employés à temps partiel ;
- les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés leur permettant de choisir leurs heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées.

Le contrôle individuel du temps de travail des salariés non soumis à un horaire collectif s'effectue par le biais d'un décompte faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ (ou par tout autre moyen équivalent) et devant faire l'objet d'un émargement ou d'une validation par l'employeur.

## **Article 5.7.2 | Modalités particulières d'organisation collective du temps de travail**

Dans le cadre de l'organisation collective du travail, l'employeur peut, soit au niveau de l'entreprise soit au niveau de chacun de ses établissements, services, ateliers ou équipes, recourir aux dispositifs alternatifs suivants, après consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

### **A. Fixation de la durée collective de travail au-delà de la durée légale**

#### **1° Modalités d'augmentation de la durée collective de travail**

Par décision de l'employeur, la durée collective hebdomadaire de travail peut être portée à un niveau supérieur à la durée légale du travail, dans la limite de 39 heures hebdomadaires, moyennant une majoration de salaire ou l'attribution d'un repos compensateur équivalent.

Cette augmentation impliquant un recours systématique à des heures supplémentaires, elle constitue une modification du contrat de travail des salariés présents dans l'entreprise au moment de sa mise en place. L'employeur ne peut donc appliquer la nouvelle durée collective à ces salariés qu'après signature par les deux parties d'un avenant écrit au contrat de travail par lequel le salarié donne son accord exprès à l'augmentation de sa durée de travail.

Pour les besoins de l'entreprise ou du service, l'employeur reste libre, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de solliciter occasionnellement de la part du salarié l'accomplissement

d'heures supplémentaires au-delà de la nouvelle durée collective hebdomadaire applicable. Ces heures supplémentaires occasionnelles ne relèvent pas du présent article et sont traitées conformément aux dispositions de l'article 5.6 de la présente convention.

## 2° Choix d'une contrepartie financière en majoration de salaire

La mise en place de la nouvelle durée collective de travail impliquant l'accomplissement d'heures supplémentaires, elle ouvre droit pour les salariés concernés à une rémunération à un taux majoré conformément au A de l'article 5.6.2.

Ces heures supplémentaires étant ritualisées, il peut être convenu d'inclure forfaitairement leur rémunération majorée dans la rémunération mensuelle du salarié, dans le respect des règles prévues au A de l'article 5.7.3. La conclusion d'une convention individuelle de forfait dans ces conditions ne fait pas obstacle à ce que le salarié soit considéré comme soumis à la durée collective de travail.

Les heures supplémentaires accomplies s'imputent sur le contingent annuel visé au C de l'article 5.6.1.

## 3° Choix d'une contrepartie en repos par l'attribution de jours de récupération

En contrepartie des heures supplémentaires ritualisées dans le cadre de la nouvelle durée collective de travail applicable dans l'entreprise, l'employeur peut attribuer un repos compensateur équivalent se substituant intégralement au paiement des heures supplémentaires accomplies et des majorations afférentes. Dans ce cas, les heures supplémentaires accomplies ne s'imputent pas sur le contingent annuel visé au C de l'article 5.6.1.

Le repos compensateur est calculé en tenant compte du nombre d'heures supplémentaires effectuées et de la majoration à laquelle il se substitue. Le salarié bénéficie donc d'au moins 1 h 15 de repos compensateur pour chaque heure supplémentaire effectuée dans le cadre de la durée collective hebdomadaire de travail.

Compte tenu de la nécessité de mettre à la disposition des entreprises de la branche, majoritairement constituées de petites et moyennes entreprises, un dispositif accessible et simple dans sa mise en œuvre, il est convenu entre les partenaires sociaux de proposer un système facultatif de calcul forfaitaire du nombre de JRTT qui n'est pas susceptible d'être moins favorable au salarié qu'un décompte au réel. Aussi, à moins que l'employeur établisse des modalités de calcul différentes dans le respect du principe établi à l'alinéa précédent, le nombre de JRTT dont bénéficie le salarié peut être déterminé comme suit :

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

Le nombre de JRTT indiqué ci-dessus est calculé en partant de l'hypothèse que le salarié accomplit systématiquement chaque semaine le même nombre d'heures supplémentaires. Toutefois, lorsque le salarié est absent au moins un jour au cours d'une semaine (hors congés

payés, JRTT et jours fériés), la diminution du temps de travail du salarié induite par cette absence entraîne mécaniquement l'absence d'heure supplémentaire accomplie au titre de ladite semaine. Les droits à JRTT du salarié doivent donc être recalculés pour neutraliser les JRTT de chaque semaine ayant donné lieu à une journée d'absence, comme suit :

Durée collective hebdomadaire	Réduction forfaitaire du nombre de JRTT (par semaine comptant au moins 1 jour d'absence)
36 heures	0,12
37 heures	0,25
38 heures	0,38
39 heures	0,51

Entraînent l'application de la réduction forfaitaire les absences suivantes, notamment :

- les absences pour maladie ou accident ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les autorisations d'absence sans perte de rémunération ;
- les absences sans solde.

Lorsque le nombre de JRTT restant au salarié n'est pas un nombre entier, les dixièmes ou centièmes de JRTT restant sont traités comme suit :

- le salarié bénéficie de 1 demi-journée de RTT si le reliquat de JRTT est inférieur ou égal à 0,5 ;
- le salarié bénéficie de 1 jour entier de RTT si le reliquat de JRTT est supérieur à 0,5.

Le salarié qui est absent au moins un jour chaque semaine du mois ou de l'année ne bénéficie pas de JRTT au titre de cette même période.

#### 4° Modalités de prise des jours de récupération

La prise de JRTT ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

L'employeur décide si les JRTT sont acquis mensuellement ou annuellement. Dans le cas d'une mensualisation, le salarié acquiert dès le 1<sup>er</sup> jour du mois l'ensemble des JRTT auxquels il a théoriquement droit au titre du mois considéré. Dans le cas d'une annualisation, le salarié acquiert dès le 1<sup>er</sup> janvier l'ensemble des JRTT auxquels il a théoriquement droit au titre de l'année considérée.

En cas d'absence du salarié au cours de la période considérée, si le salarié a pris par anticipation plus de JRTT que le nombre auquel il a effectivement droit après application des réductions de JRTT découlant de ses absences, le surplus de JRTT pris par le salarié peut être déduit de ses droits futurs.

La moitié des JRTT acquis par le salarié sont pris sur des périodes déterminées par l'employeur qui en informe le salarié au moins deux semaines à l'avance. L'autre moitié est prise sur des périodes librement déterminées par le salarié dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins deux semaines à l'avance.

À défaut de mise en place d'un compte épargne-temps, les JRTT sont pris avant le 31 décembre de l'année de leur acquisition. 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.

## B. Annualisation du temps de travail

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier la durée collective de travail au cours d'une année civile, de telle sorte que les heures de travail accomplies tantôt au-delà de 35h et tantôt en deçà se compensent arithmétiquement en totalité ou en partie en fin d'année.

Le recours à l'annualisation permet aux entreprises relevant de la présente convention de répondre aux impératifs de l'activité dans un secteur marqué par l'imprévisibilité et la forte variation des charges de travail.

### 1° Mise en place

L'annualisation peut être mise en place au niveau de l'ensemble de l'entreprise, de l'un de ses établissements ou bien seulement à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés constituant une unité cohérente dans l'organisation du travail. Ne sont toutefois pas éligibles au dispositif d'annualisation les salariés dont le contrat est d'une durée inférieure à 3 mois.

L'annualisation ne peut être mise en place qu'après consultation préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe.

La mise en place de l'annualisation ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de procéder à un avenant au contrat de ces salariés. Le présent dispositif d'annualisation ne s'applique ni aux salariés à temps partiel ni aux intérimaires.

### 2° Période de référence

La période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Lors de la première année de mise en œuvre, la période de référence inférieure peut exceptionnellement débuter à une autre date que le 1<sup>er</sup> janvier.

### 3° Variations de la durée hebdomadaire de travail au cours de la période

La durée de travail peut varier d'une semaine à l'autre au cours de la période de référence, dans les limites suivantes :

- la variation de la durée de travail doit se faire dans le respect d'un plafond en période de haute activité fixé à 46 heures de travail effectif. Toutefois, exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire plafond peut être dépassé afin d'achever un travail urgent ou achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent ;
- au début de chaque année, l'employeur consulte le comité social et économique, lorsqu'il existe, et informe individuellement chaque salarié sur la répartition prévisionnelle, semaine par semaine ou mois par mois, du volume annuel d'heures de travail, étant précisé que la durée légale du travail, seuil de déclenchement des heures supplémentaires, correspond par principe à 1 607 heures sur l'année ;
- chaque fois qu'un nouvel horaire collectif de travail est instauré, celui-ci fait l'objet d'une information préalable des salariés par tout moyen, au moins 1 semaine avant son entrée en vigueur, sauf circonstances exceptionnelles. Le nouvel horaire est affiché dans l'entreprise et communiqué à l'inspection du travail ;
- la variation d'activité n'impacte pas la rémunération des salariés. Pour ce faire, la rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée annuelle de travail prévue au contrat du salarié de façon à rendre indolore le passage d'une période de haute activité à une période de basse activité.
- l'employeur remet chaque année au comité social et économique, lorsqu'il existe, un bilan sur la mise en œuvre du dispositif lors de la période écoulée.

#### 4° Décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence, c'est-à-dire au 31 décembre de chaque année :

- si les heures accomplies en période de haute activité ont été exactement compensées en période de basse activité, le salarié a exactement travaillé 1 607 heures et il n'y a pas lieu de régulariser sa rémunération ;
- si les heures accomplies en période de haute activité n'ont pas été intégralement compensées en période de basse activité, toutes les heures accomplies au-delà de 1 607 heures constituent des heures supplémentaires ;
- si les heures accomplies en période de haute activité ont été surcompensées en période de basse activité, le salarié conserve le bénéfice du salaire perçu ou à percevoir bien que sa rémunération mensuelle ait été calculée sur la base du lissage d'une durée annuelle de travail qui n'a pas été atteinte.

Par exception, les heures de travail accomplies en dépassement du plafond de 46 heures mentionné au 3° sont traitées d'emblée comme des heures supplémentaires majorées de 50 % pour lesquelles une contrepartie est due au titre du mois au cours duquel elles sont accomplies.

Certaines situations peuvent cependant nécessiter de recalculer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires :

- si l'annualisation a été mise en place en cours d'année, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires correspond à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de mise en œuvre du dispositif ;
- si un salarié intègre les effectifs en cours d'année, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires correspond à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de présence du salarié dans les effectifs au cours de l'année ;
- si un salarié quitte les effectifs en cours d'année, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires correspond à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de présence du salarié dans les effectifs au cours de l'année. Le calcul des heures supplémentaires intervient à la fin de son contrat et non en fin d'année. Si le nombre d'heures de travail effectuées par ce salarié est inférieur au nombre d'heures rémunérées en application du lissage, le trop perçu par le salarié peut être récupéré par l'employeur par compensation avec les sommes dues par ce dernier dans le cadre du solde de tout compte ;
- si un salarié fait l'objet d'une absence pour maladie ou pour maternité, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est réduit du nombre réel d'heures qui n'ont pas été effectuées du fait de l'absence. Toute absence qui n'a pas à être rémunérée intégralement par l'employeur peut donner lieu à réduction du salaire mensuel, à due proportion.

En cas d'absence assimilée à du travail effectif (hors congés payés), le temps non travaillé est valorisé, pour le calcul des heures supplémentaires en fin de période, sur la base du nombre réel d'heures qui auraient été travaillées si le salarié avait été présent.

#### 5° Contrepartie des heures supplémentaires

Par principe, les heures supplémentaires sont rémunérées à taux majoré conformément au A de l'article 5.6.2 de la présente convention. Pour déterminer le taux de majoration applicable auxdites heures supplémentaires, il est calculé le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation, en divisant le nombre d'heures de travail effectif accomplies au-delà de 1 607 heures, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées pendant ladite période, par le nombre de semaines travaillées.



Le paiement majoré des heures peut être intégralement remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Par ailleurs, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel mentionné au C de l'article 5.6.1 ouvre droit à une contrepartie obligatoire supplémentaire sous forme de repos. Les heures de repos viennent en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante.

### **Article 5.7.3 | Modalités particulières d'organisation individuelle du temps de travail**

La mise en place des conventions de forfait prévues dans la présente sous-section ne dispense pas l'employeur de maintenir un décompte individuel du temps de travail effectif du salarié concerné, notamment pour contrôler les éventuels dépassements de forfait ou le respect des temps de repos.

En vue de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, sur les conditions de travail et sur l'emploi, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations portant sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés dans la base de données économiques sociales et environnementales.

#### **A. Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle**

Lorsque l'horaire de travail d'un salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il est possible de prévoir, dans son contrat de travail ou dans un avenant, une convention individuelle de forfait conférant une valeur contractuelle aux heures supplémentaires à accomplir chaque semaine ou chaque mois et incluant forfaitairement leur rémunération dans la rémunération mensuelle desdits salariés. Le recours à ladite convention de forfait est exclu pour les salariés employés dans le cadre d'un CDD d'usage.

La convention de forfait mentionne obligatoirement :

- le nombre total d'heures incluses dans le forfait, exprimé sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Les heures supplémentaires incluses dans le forfait s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu au C de l'article 5.6.1 de la présente convention collective ;
- la rémunération mensuelle du salarié incluant la rémunération majorée des heures supplémentaires prévues dans le forfait. La convention 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 conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées à la présente convention collective.

Dans le cas où le temps de travail effectif du salarié est inférieur au nombre d'heures prévues dans le forfait, le salaire forfaitairement convenu doit être maintenu.

En revanche, les heures supplémentaires accomplies avec l'accord de l'employeur au-delà du forfait sont rémunérées en sus du salaire forfaitairement convenu et font l'objet d'une contrepartie conformément à l'article 5.6.2 de la présente convention collective.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur obligatoire lorsque l'accomplissement des heures supplémentaires incluses dans le forfait conduit à dépasser le contingent annuel mentionné au C de l'article 5.6.1 de la présente convention collective.



## B. Forfait en heures sur une base annuelle

### 1° Salariés éligibles au forfait annuel en heures

Sous réserve qu'ils soient liés par un contrat à durée indéterminée ou par un contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins 3 mois, les dispositions du présent B sont applicables aux salariés suivants :

- les salariés cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés, cadres ou non-cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ne satisfont pas à la condition d'autonomie les salariés soumis à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés ou ne laissant aucun choix dans la prise des temps de repos.

### 2° Objet et contenu de la convention individuelle de forfait annuel en heures

Il est possible de prévoir dans le contrat de travail des salariés éligibles ou par avenant à celui-ci une convention individuelle forfaitisant leur durée du travail en heures sur l'année civile. Le cas échéant, la rémunération fixée intègre forfaitairement les majorations dues au titre des heures comprises dans le forfait au-delà de la durée légale du travail.

La convention de forfait mentionne obligatoirement :

- le nombre total d'heures de travail incluses dans le forfait annuel, étant précisé que celui-ci est par principe de 1 607 heures, soit l'équivalent d'un temps plein, pour une année complète d'activité et pour les salariés justifiant de droits complets aux congés payés, mais l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord décider de fixer un nombre supérieur dans la limite maximale de 1 787 heures. Le forfait ne peut intégrer plus de 180 heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu au C de l'article 5.6.1 de la présente convention collective ;
- la rémunération mensuelle du salarié, laquelle doit inclure la rémunération majorée des heures supplémentaires prévues dans le forfait. La convention 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 étaient rémunérées aux conditions de majoration visées au A de l'article 5.6.2 de la présente convention collective. Pour déterminer ledit taux de majoration, il est calculé le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires à effectuer au cours de l'année. La rémunération du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu indépendamment, le cas échéant, de la variation du nombre d'heures de travail effectif d'un mois à l'autre.

### 3° Mise en œuvre du forfait annuel en heures

Chaque année, le salarié est par principe tenu de travailler le nombre d'heures indiqué dans la convention de forfait. Certaines situations peuvent cependant nécessiter de recalculer le nombre d'heures incluses dans le forfait :

- lorsque le salarié intègre ou quitte les effectifs de l'entreprise en cours d'année ou lorsque le passage en forfait heures annuel est effectué en cours d'année, le nombre d'heures comprises dans le forfait est réduit *pro rata temporis*. En revanche, la rémunération mensuelle prévue dans la convention individuelle de forfait est maintenue ;
- lorsque les droits à congés payés du salarié sont inférieurs à 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables, le nombre d'heures comprises dans le forfait peut être augmenté de 7 heures par jour de congé non acquis. Il est toutefois possible de convenir que lesdits congés peuvent être pris par anticipation ;

- lorsque l'absence du salarié n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (par exemple si celui-ci est en arrêt maladie), le nombre d'heures incluses dans le forfait est réduit de 7 heures par jour d'absence. Lorsque l'absence n'a pas à être rémunérée intégralement par l'employeur, elle peut donner lieu à retenue sur le salaire mensuel forfaitairement convenu.

Par accord entre l'employeur et le salarié établi par écrit, les parties peuvent convenir d'un dépassement du nombre d'heures supplémentaires inclus dans le forfait, y compris au-delà du plafond de 1 787 heures, dans le respect des règles relatives aux durées maximales de travail. Le cas échéant, les heures accomplies au-delà du forfait sont rémunérées en sus du salaire forfaitairement convenu et font l'objet d'une contrepartie conformément à l'article 5.6.2 de la présente convention collective. L'accord entre l'employeur et le salarié est ponctuel, il n'a pas pour effet de modifier durablement le nombre d'heures incluses dans le forfait.

## C. Forfait en jours

### 1° Salariés éligibles au forfait jours

Les dispositions du présent C sont applicables aux salariés suivants :

- les salariés cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés, cadres ou non-cadres, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Pour l'appréciation de ces conditions, ne peuvent être considérés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés soumis à un planning d'intervention contraignant imposant des horaires prédéterminés et ne laissant aucun choix dans la prise des temps de repos.

En revanche, peuvent être regardés comme autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps les salariés seulement soumis à des demi-journées ou journées de présence imposées par l'employeur en fonction des contraintes liées à l'activité de l'entreprise et qui, en dehors de ces contraintes, restent libres d'organiser leur journée de travail et de déterminer leur planning d'intervention au cours de ladite journée.

### 2° Objet et contenu de la convention individuelle de forfait jours

Il est possible de prévoir dans le contrat de travail des salariés éligibles ou par avenant à celui-ci une convention individuelle forfaitisant leur durée du travail en jours sur l'année civile. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux règles relatives aux heures supplémentaires, à la durée maximale quotidienne prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail et aux durées maximales hebdomadaires prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail.

La convention de forfait mentionne obligatoirement :

- les caractéristiques de la fonction permettant d'apprécier l'éligibilité du salarié au forfait annuel en jours conformément aux conditions visées au 1° du présent article ;
- le nombre total de jours de travail inclus dans le forfait annuel, étant précisé que celui-ci est fixé par principe à 218 jours pour une année complète d'activité et pour les salariés justifiant de droits complets aux congés payés. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir de réduire contractuellement ce nombre de jours en mentionnant dans la convention un nombre inférieur ;
- la rémunération mensuelle du salarié, laquelle ne peut être inférieure au salaire minimum brut de base de sa catégorie majoré de 20 %, sans pouvoir être inférieure au salaire mensuel

minimum brut de base du niveau 4 majoré de 20 %. Cette rémunération est forfaitaire et indépendante de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois à l'autre. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre ;

- le taux de majoration applicable, le cas échéant, à la rémunération des jours de travail supplémentaires accomplis lorsque le salarié renonce à des jours de repos dans les conditions prévues au 6° du présent article, étant précisé que ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

### 3° Mise en œuvre du forfait jours

Chaque année, le salarié est par principe tenu de travailler le nombre de jours indiqué dans la convention de forfait. Chaque journée de travail effectif (ou chaque journée assimilée comme telle) supérieure à 4 heures est décomptée du forfait à hauteur de 1 jour. Lorsque la durée quotidienne de travail effectif du salarié est inférieure ou égale à 4 heures, il n'est décompté qu'une demi-journée du forfait annuel.

Certaines situations peuvent cependant nécessiter de recalculer le nombre de jours inclus dans le forfait :

- lorsque les droits à congés payés du salarié sont inférieurs à 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables, le nombre de jours compris dans le forfait peut être augmenté du nombre de jours de congés payés qui n'ont pas été acquis. Il est toutefois possible de convenir que lesdits congés peuvent être pris par anticipation en déduction des droits futurs ;
- lorsque le salarié intègre ou quitte les effectifs de l'entreprise en cours d'année ou lorsque le passage en forfait jours est effectué en cours d'année, le nombre de jours compris dans le forfait est réduit *pro rata temporis*, selon le rapport entre les jours calendaires de présence dans les effectifs et ceux de l'année ;
- lorsque l'absence du salarié n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (par exemple si celui-ci est en arrêt maladie), le nombre de jours inclus dans le forfait est réduit à due concurrence. Lorsque l'absence n'a pas à être rémunérée intégralement par l'employeur, elle peut donner lieu à retenue sur salaire au regard de la valeur d'une journée de travail du salarié. Cette valeur est calculée en divisant le salaire annuel du salarié par le nombre de jours indiqué dans la convention individuelle de forfait.

L'employeur ne peut demander au salarié de travailler au-delà du nombre de jours inclus dans le forfait (le cas échéant recalculé), sauf avec son accord exprès. Chaque jour de travail supplémentaire accompli au-delà du forfait, avec l'accord du salarié, entraîne l'application des règles prévues au 6° du présent article.

### 4° Calcul des jours de repos du salarié en forfait jours

Le salarié bénéficie des congés payés annuels, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux. Il bénéficie également d'un nombre de jours de repos supplémentaires. Ces derniers sont fonction du nombre de jours ouvrés fériés que compte l'année : plus le nombre de jours ouvrés fériés est élevé, plus le nombre de jours de repos supplémentaires dont bénéficie le salarié diminue.

Aussi, pour déterminer le nombre exact de jours de repos supplémentaires à accorder au salarié, il convient de calculer le nombre de jours ouvrés fériés dans l'année considérée et de se référer au tableau suivant pour une année complète de présence et dans l'hypothèse où le nombre de jours inclus dans le forfait est de 218 jours :

Nombre de jours ouvrés fériés dans l'année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Nombre de jours de repos	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7

Lors des années bissextiles, le nombre de jours de repos est augmenté d'une journée.

Toutefois, le nombre de jours de repos accordé est fonction du nombre jours de travail effectif accomplis par le salarié dans l'année. Aussi, certaines situations peuvent nécessiter de recalculer les droits aux jours de repos du salarié.

D'une part, en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, les droits aux jours de repos supplémentaires du salarié pour l'année en cours sont calculés en déduisant du nombre de jours calendaires de présence dans l'entreprise :

- le nombre de jours inclus dans le forfait recalculé conformément au 3° du présent article ;
- le nombre de jours de congés payés auxquels le salarié a droit ;
- le nombre de jours non ouvrés au cours de la période de présence dans les effectifs ;
- le nombre de jours ouvrés fériés au cours de la période de présence dans les effectifs.

D'autre part, les absences non assimilées à du temps de travail effectif sont susceptibles d'entraîner une réduction proportionnelle du nombre de jours de repos. Un jour de repos est déduit toutes les fois qu'un seuil déterminé de jours d'absence est atteint. Ce seuil est calculé en divisant le nombre de jours inclus dans le forfait (recalculé, le cas échéant) par le nombre de jours de repos auquel le salarié a droit au cours de l'année considérée. Ainsi, dans l'hypothèse où un salarié bénéficie théoriquement de 10 jours de repos pour l'ensemble de l'année pour un forfait de 218 jours, 22 jours d'absence au cours de l'année entraîneraient le retrait de 1 jour de repos et 44 jours d'absence entraîneraient le retrait de 2 jours de repos. Les jours de repos perdus sont réintégrés dans le forfait du salarié.

## 5° Prise des jours de repos par le salarié en forfait jours

La prise des jours de repos se fait par journées entières ou demi-journées. Elle ne doit entraîner aucune perte de rémunération pour le salarié.

Le repos est pris avant le 31 décembre et dans la limite de 5 jours consécutifs, sauf accord de l'employeur pour une durée plus longue. Le salarié en informe l'employeur au moins 2 semaines à l'avance.

Si le salarié a pris par anticipation plus de jours de repos que le nombre auquel il a effectivement droit (par exemple en cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif), le surplus de jours de repos pris par le salarié peut être déduit de ses droits futurs.

## 6° Renonciation aux jours de repos par le salarié en forfait jours

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération à taux majoré des jours correspondants. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. La renonciation aux jours de repos ne doit toutefois pas conduire le salarié à travailler plus de 235 jours au titre d'une année complète et dans l'hypothèse où le salarié bénéficie de droits complets aux congés payés.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard le 31 décembre de l'année considérée, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé. Ce complément de salaire est calculé en multipliant le nombre de jours auxquels le salarié a renoncé par la valeur d'une journée entière de travail du salarié majorée du taux fixé dans la convention individuelle de forfait. La valeur d'une journée entière de travail correspond au rapport entre le salaire annuel du salarié, d'une part, et le nombre de jours de travail inclus dans le forfait ainsi que les congés payés, d'autre part.

## 7° Suivi de la charge de travail du salarié en forfait jours

L'employeur s'assure régulièrement que les règles relatives aux temps de repos sont respectées et que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Pour ce faire, un document de suivi tenu régulièrement à jour détaille le nombre de jours travaillés, le nombre de jours ouvrés fériés, le nombre de jours de repos hebdomadaire, le nombre de congés payés et le nombre de jours de repos supplémentaires pris par le salarié. Ce document peut être réalisé sur tous supports. Il peut s'agir d'un système auto-déclaratif, à condition qu'un contrôle effectif soit opéré par le supérieur hiérarchique. L'employeur a l'obligation de conserver ce document pendant une durée d'au moins 3 ans après le terme de l'année civile concernée.

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie au moins une fois par an d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués les sujets suivants :

- l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail qui en résulte pour le salarié et l'amplitude des journées de travail. Le supérieur hiérarchique s'assure, en s'appuyant notamment sur le document de suivi mentionné au deuxième alinéa, que la charge de travail du salarié ne fait pas obstacle à la prise des congés payés et des jours de repos supplémentaires. Il vérifie auprès du salarié que l'amplitude de ses journées de travail est compatible avec le respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Le salarié et le responsable hiérarchique évaluent, dans la mesure du possible, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle au regard des amplitudes journalières du salarié, de son usage des outils numériques en dehors des temps de travail et, le cas échéant, des modalités d'organisation du télétravail. Le supérieur hiérarchique rappelle au salarié son droit à la déconnexion et les modalités d'exercice de ce droit ;
- la rémunération du salarié, notamment son caractère proportionné au regard des sujétions imposées au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent d'un commun accord des mesures de prévention et des solutions pour remédier aux éventuelles difficultés identifiées, lesquelles sont consignées dans un compte-rendu.

En complément de cet entretien, le supérieur hiérarchique propose régulièrement, *a minima* sur une base semestrielle, au salarié d'échanger sur sa charge de travail actuelle et prévisionnelle ainsi que sur l'amplitude de ses journées de travail. Si le salarié estime que sa charge de travail est raisonnable et convenablement répartie dans le temps, il lui est loisible de décliner la proposition d'entretien.

Le salarié alerte sans attendre son responsable hiérarchique en cas de difficultés rencontrées dans la prise effective de ses repos ou en cas de difficultés liées sa charge de travail. Il appartient à l'employeur informé de cette alerte de prendre sans délai des mesures adaptées permettant de préserver la santé du salarié. Le responsable hiérarchique organise un entretien dans les plus brefs délais afin d'analyser avec le salarié les difficultés rencontrées et mettre en œuvre des actions pour lui permettre de mieux maîtriser sa charge de travail et lui garantir des repos effectifs. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien prévu au 3<sup>e</sup> alinéa du présent 7° .

## 8° Modalités d'exercice du droit à la déconnexion par le salarié en forfait jours

Le salarié en forfait jours bénéficie des garanties prévues à l'article 2.3.5 de la présente convention, relatif à la déconnexion.

En particulier pour les salariés en forfait jours, le bénéfice effectif du droit à la déconnexion est indispensable pour garantir le respect des durées minimales de repos. Pour ce faire, l'employeur doit rappeler aux salariés en forfait jours que le matériel de communication à distance mis à leur disposition ne doit pas être utilisé pendant les périodes de repos. Lorsque cela le nécessite notamment au regard de son obligation de sécurité, l'employeur organise des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques à destination prioritairement des salariés en forfait jours.

D. Forfait sans référence d'horaire

Les salariés cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération supérieure à 140 % du salaire minimum applicable aux salariés de catégorie 10 peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire.

Sont seuls concernés les cadres dirigeants classés « hors catégorie » et les cadres de catégorie 10 à qui sont confiées des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille.

Les salariés engagés sous CDD d'usage sont exclus du forfait sans référence d'horaires.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés, ne sont pas applicables aux cadres relevant d'un forfait sans référence d'horaires les règles du code du travail et de la présente convention relatives à la durée du travail, aux temps de repos, aux jours fériés, aux astreintes et au travail de nuit.

Article 5.8 | Travail de nuit

Les entreprises au service de la création et de l'événement sont soumises à des contraintes horaires particulièrement fortes inhérentes au spectacle ou à l'évènement, notamment. De nombreuses manifestations sont organisées en soirée et se poursuivent pendant la nuit, rendant le recours au travail de nuit indispensable à la continuité de l'activité.

Toutefois, en raison des particularités de leur activité, les entreprises du secteur des propriétaires exploitants de chapiteaux, tentes et structures (CTS) sont soumises à des règles dérogeant en partie à la présente section et définies en annexe III.

Article 5.8.1 | Horaires de nuit

Les entreprises de la branche sont susceptibles d'appliquer des horaires de nuit différents selon la nature de leurs prestations ou de leurs clients et selon l'âge du salarié, de l'apprenti ou du stagiaire.

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué au cours des périodes suivantes :

Activités concernés	Horaires de nuit		
	Travailleurs majeurs	Jeunes travailleurs de 16 à 18 ans	Jeunes travailleurs jusqu'à 16 ans
1° Prestations ou opérations réalisées dans le cadre d'une activité audiovisuelle, cinématographique ou de spectacle vivant (visées dans le cadre de la dérogation prévue à l'article L. 3122-3 du code du travail).	De minuit à 7 heures	De 22 heures à minuit travail possible sous condition (art. 5.8.2)  Interdiction de travail après minuit et jusqu'à 6 heures.	De 20 heures à minuit travail possible sous condition (art. 5.8.2)  Interdiction de travail après minuit et jusqu'à 6 heures.



Activités concernées	Horaires de nuit		
	Travailleurs majeurs	Jeunes travailleurs de 16 à 18 ans	Jeunes travailleurs jusqu'à 16 ans
2° Autres activités	De 22 heures à 7 heures	Travail interdit de 22 heures à 6 heures.	Travail interdit de 20 heures à 6 heures.

## Article 5.8.2 | Travail de nuit occasionnel

### A. Règles applicables aux travailleurs majeurs

L'employeur peut solliciter d'un travailleur majeur l'accomplissement occasionnel d'un travail au cours des horaires de nuit mentionnés à l'article 5.8.1. Le caractère occasionnel du travail de nuit s'apprécie au regard des seuils visés au A de l'article 5.8.3.

Toute heure de travail accomplie entre minuit et 6 heures par un salarié travaillant occasionnellement la nuit est rémunérée avec une majoration de 25 %. Le cas échéant cette majoration peut se cumuler avec les majorations applicables à l'indemnisation du temps de disponibilité (B de l'article 5.5.4) ou à la rémunération des heures supplémentaires (A de l'article 5.6.2) et au travail effectué durant les jours fériés (art. 6.2).

### B. Règles applicables aux jeunes travailleurs

Il n'est autorisé d'employer occasionnellement un jeune travailleur de moins de 18 ans au cours des horaires de nuit mentionnés à l'article 5.8.1 que dans les cas suivants :

1° En cas d'autorisation accordée annuellement par l'inspection du travail, uniquement jusqu'à minuit et pour les besoins d'une prestation ou opération réalisée dans le cadre d'un spectacle ;

2° En cas d'extrême urgence, lorsqu'aucun travailleur adulte n'est disponible et lorsque le jeune travailleur a au moins 16 ans, uniquement pour réaliser des travaux passagers destinés à prévenir des accidents imminents ou à réparer les conséquences des accidents survenus. Une période équivalente de repos compensateur lui est accordée dans un délai de 3 semaines.

## Article 5.8.3 | Travail de nuit régulier

L'employeur peut solliciter d'un travailleur majeur l'accomplissement régulier d'un travail au cours des horaires de nuit mentionnés à l'article 5.8.1, dans le respect des conditions fixées par le présent article.

### A. Qualification de travailleur de nuit régulier

Est considéré comme travailleur de nuit régulier tout salarié remplissant l'une des conditions suivantes :

1° Le salarié accomplit, selon son horaire contractuel et au moins deux fois par semaine, 3 heures ou plus au cours des horaires de nuit ;

2° Le salarié accomplit 325 heures ou plus au cours des horaires de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

### B. Obligations préalables à l'affectation d'un salarié à un travail de nuit régulier

1° Un salarié ne peut être tenu à un travail de nuit régulier sans son accord.

2° Avant son affectation à un travail de nuit régulier, le salarié est soumis à un examen médical spécifique. Le médecin du travail analyse les conséquences du travail nocturne, procède à

l'étude des conditions de travail et conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit régulier au regard notamment des contraintes de l'activité de l'entreprise.

3° Avant l'affectation d'un travailleur de nuit régulier à une prestation ou opération nocturne, l'employeur prend en compte le temps de trajet séparant le domicile du lieu d'exécution de la prestation ou de l'opération. Il s'assure de l'existence d'un moyen de transport pour le salarié ou, à défaut, il organise son transport.

### **C. Durées maximales du travail applicables au travailleur de nuit régulier**

Pour les travailleurs de nuit réguliers dont la présence est indispensable au bon déroulement des prestations ou opérations et à la continuité de l'activité, les durées maximales de travail sont fixées comme suit :

1° La durée maximale quotidienne du travail est fixée à 12 heures de temps de travail effectif. Toutes les fois que la durée quotidienne du travail de ces salariés dépasse 8 heures, l'employeur leur accorde un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement qui s'ajoute aux temps de repos dont le salarié bénéficie par ailleurs. Ce repos supplémentaire est pris au terme de la prestation ou de l'opération ayant nécessité le dépassement. Lorsque cela n'est pas possible, le repos est pris dans les meilleurs délais ;

2° La durée hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit réguliers, calculée sur une période glissante de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures.

Pour les autres travailleurs de nuit réguliers, la durée maximale quotidienne du travail est fixée à 8 heures et la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail à 40 heures.

### **D. Temps de pause du travailleur de nuit régulier**

Par dérogation aux règles de droit commun, le travailleur de nuit régulier bénéficie d'un temps de pause non rémunéré et non fractionnable d'au moins 30 minutes par période de 6 heures.

### **E. Contreparties au travail de nuit régulier**

Les travailleurs de nuit réguliers bénéficient :

1° De deux journées de repos toutes les 375 heures de travail effectif accomplies pendant les horaires de nuit. Afin de préserver la santé du travailleur de nuit, ce repos ne peut être pris sous forme de demi-journée ;

2° D'une majoration d'au moins 25 % du salaire versé en rémunération des heures de travail accomplies entre minuit et 6 heures. Le cas échéant cette majoration peut se cumuler avec les majorations applicables à l'indemnisation du temps de disponibilité (B de l'article 5.5.4) ou à la rémunération des heures supplémentaires (A de l'article 5.6.2) et au travail effectué durant les jours fériés (art. 6.2).

### **F. Santé du travailleur de nuit régulier**

Les travailleurs de nuit bénéficient de modalités de suivi médical déterminées dans le cadre d'un protocole élaboré par le médecin du travail. Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit a notamment pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale. Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

Les salariés qui justifient d'une ancienneté de 10 ans dans un travail de nuit peuvent demander à retourner définitivement à un régime de travail de jour, à partir de 55 ans ou dès 50 ans s'ils peuvent se prévaloir de raisons médicales reconnues par le médecin du travail.



## **G. Prise en compte des responsabilités familiales et sociales du travailleur de nuit régulier**

Une attention particulière est portée à la répartition des horaires du travailleur de nuit régulier, dans l'objectif de faciliter l'articulation de son activité nocturne avec l'exercice d'éventuelles responsabilités familiales.

Avant d'affecter un travailleur de nuit régulier à une prestation ou opération nocturne, l'employeur tient compte de ses éventuelles obligations familiales impérieuses.

Par ailleurs, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que le travail de nuit régulier ne constitue pas un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats représentatifs du personnel.

## **H. Égalité professionnelle**

La considération du sexe ne peut être retenue pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit régulier ni pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Le travail de nuit régulier ne peut, en aucun cas, constituer un motif de refus à l'accès à une action de formation. Lors de l'élaboration du plan de développement des compétences, l'employeur veille à ce que les travailleurs de nuit réguliers bénéficient d'un niveau d'accès à la formation professionnelle égal à celui des autres salariés. Il adapte l'objet et l'organisation des actions de formation aux spécificités du travail de nuit régulier. Le cas échéant, des modifications d'horaires peuvent être temporairement convenues pour permettre aux travailleurs de nuit réguliers de bénéficier de formations.

### **Article 5.9 | Travail à temps partiel**

#### **Article 5.9.1 | Durées minimale et maximale de travail**

Compte tenu des particularismes 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. Dans ce cadre, le salarié ne pourra en aucun cas travailler plus de 10 heures sur une même journée.

#### **Article 5.9.2 | Regroupement par demi-journées**

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires sont regroupés par demi-journées dans la limite de 5 par semaine. La demi-journée est une période d'une amplitude de 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement dans la journée.

#### **Article 5.9.3 | Dérogations individuelles**

Une durée de travail inférieure à celle fixée à l'article 5.9.1 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 social et économique, lorsqu'il existe, du nombre de demandes de dérogation individuelle.

#### **Article 5.9.4 | Heures complémentaires**

Le salarié à temps partiel peut être conduit 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 contractuelle du 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 contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures dans le cadre de la semaine.

#### **Article 5.9.5 | Interruption d'activité**

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 5.9.6 | Priorité d'emploi**

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondant.

#### **Article 5.9.7 | Retraite complémentaire**

Le salarié à temps partiel peut demander à cotiser sur la base de la rémunération correspondant 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.

### **Titre VI Congés et absences**

#### **Article 6.1 | Congés payés annuels**

Le nombre de jours de congés payés auxquels ont droit les salariés qui ne relèvent pas de la Caisse des congés spectacle ainsi que les modalités de leur fractionnement sont déterminés conformément aux dispositions du code du travail.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés annuels est fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. La période de référence pour la prise des congés payés ainsi acquis est définie au niveau de chaque entreprise de la branche et comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Au terme de la période de consommation, le droit à congé payé s'éteint sauf si l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure d'exercer ce droit. Toutefois, le salarié qui, en raison d'une absence prolongée pour incapacité de travail constatée médicalement, n'a pu prendre l'intégralité des congés acquis bénéficie de 15 mois supplémentaires pour reporter la prise desdits congés. À l'expiration de cette période de report, le droit à congé payé s'éteint définitivement.

**Article 6.2.1 | Détermination des jours fériés**

Les jours fériés sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

À ces 11 jours s'ajoutent les jours fériés suivants :

1° Dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin :

- vendredi Saint ;
- 26 décembre.

2° Dans les départements et régions d'outre-mer, la journée de commémoration des mémoires de la traite, de l'esclavage et de leur abolition, retenue par chaque département ou territoire.

Le choix de la journée de solidarité, qui peut être effectuée lors d'un jour férié à l'exception du 1<sup>er</sup> mai, est laissée à l'appréciation de l'employeur.

**Article 6.2.2 | Travail des jours fériés**

En raison de l'organisation très fréquente de spectacles, d'événements, d'opérations ou de manifestations durant les jours fériés, ces derniers constituent des jours normaux de travail pour les entreprises de la branche qui mettent leur activité au service des organisateurs. Afin d'en garantir la continuité, il est convenu que l'ensemble des jours fériés peuvent être ouverts, y compris le 1<sup>er</sup> mai.

Quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié, les heures de travail effectuées durant les jours fériés suivants donnent lieu à une rémunération majorée de 100 % :

- le 1<sup>er</sup> janvier ;
- le 1<sup>er</sup> mai ;
- le 25 décembre.

Toutefois, en raison des spécificités de l'activité des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia, le travail des jours fériés dans ces entreprises fait l'objet d'un traitement différent déterminé en annexe I.

**Article 6.3 | Autorisations d'absence pour événements familiaux**

Sans préjudice de leurs congés payés annuels et sans condition d'ancienneté, les salariés couverts par la présente convention bénéficient d'autorisations d'absences sans perte de rémunération dans les conditions définies ci-après. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits que le salarié tient de son ancienneté et des droits aux congés payés annuels.

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

## Article 6.4 | *Congés donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale*

Contrairement aux absences autorisées sans réduction de rémunération prévues à l'article 6.3, les congés visés au présent article donnent lieu à suspension du contrat de travail sans obligation de maintien de salaire et peuvent faire l'objet d'une prise en charge par la sécurité sociale pour les salariés éligibles.

### Article 6.4.1 | *Maternité*

#### A. Situation de la salariée avant le congé maternité

Les salariées en état de grossesse bénéficient d'une protection spécifique contre les discriminations.

Une fois la déclaration de grossesse effectuée auprès de l'employeur :

1° La salariée bénéficie obligatoirement d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité :

- la salariée enceinte peut discuter des modalités d'organisation de son départ en congé maternité ;
- la salariée peut solliciter, le cas échéant, un aménagement de ses horaires ou de son poste de travail, un recours total ou partiel au télétravail ou une réduction de son temps de travail ;
- la salariée enceinte peut également être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. 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 salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

2° L'employeur est invité à en informer la médecine du travail afin que la surveillance médicale renforcée prévue par la législation puisse être assurée. Si nécessaire, le médecin du travail est habilité à faire des propositions à l'employeur pour aménager ou changer le poste de la salariée. Lorsqu'un aménagement ou un changement de poste fait l'objet d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, notamment lorsque la proposition de changement n'est pas approuvée par l'une des parties, le médecin du travail vérifie et, le cas échéant, atteste de la nécessité médicale de l'aménagement ou changement de poste et l'aptitude de la salariée à occuper cette nouvelle fonction ;

3° La salariée en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence sans perte de salaire pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, dans la limite de 3 examens et de 1 demi-journée par examen. Le conjoint salarié dont l'épouse ou la compagne est enceinte bénéficie également de cette autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de grossesse, dans les mêmes limites ;

4° L'employeur ne peut imposer à la salariée d'effectuer des heures supplémentaires sans son consentement.

## **B. Le congé maternité**

1° La salariée bénéficie d'un congé maternité dont la durée est fixée comme suit :

*(Voir page suivante.)*

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

La durée du congé maternité correspond par principe à la durée maximale mentionnée dans le tableau ci-dessus. La salariée a toutefois la possibilité de renoncer volontairement à une partie de son droit à congé, sous réserve de respecter les durées minimales mentionnées dans le tableau ci-dessus.

La durée du congé prénatal peut être augmentée dans les cas suivants :

- lorsque la salariée, qui a déjà mis au monde deux enfants nés viables ou qui a déjà deux enfants à charge, souhaite avancer son départ en congé maternité, dans la limite de 2 semaines. Le congé postnatal est dans ce cas réduit d'autant ;
- lorsque la salariée qui attend des jumeaux souhaite avancer son départ en congé maternité, dans la limite de 4 semaines. Le congé postnatal est dans ce cas réduit d'autant ;
- lorsque le médecin suivant la grossesse de la salariée a prescrit un congé pathologique, lequel s'ajoute à la durée du congé prénatal dans la limite totale de 2 semaines continues ou discontinues.

La durée du congé postnatal peut être augmentée dans les cas suivants :

- lorsque la salariée demande le report d'une partie de son congé prénatal, dans la limite de 3 semaines. Le congé postnatal est dans ce cas augmenté d'autant ;
- lorsque l'accouchement a lieu avant la date prévue. Si la salariée est déjà en congé maternité au moment de l'accouchement, elle peut demander la prolongation du congé postnatal de sorte que le congé maternité atteigne la durée totale à laquelle la salariée a droit. Si la salariée n'est pas encore en congé maternité au moment de l'accouchement et si celui-ci intervient plus de 6 semaine avant la date prévue, le congé démarre à la date effective d'accouchement et s'achève à la date prévue initialement.

2° La salariée informe l'employeur des dates envisagées pour le début et la fin de son congé maternité ;

3° Sans préjudice d'un éventuel maintien volontaire de son salaire par l'employeur, la salariée peut être éligible à une indemnisation par la sécurité sociale pour la durée du congé maternité. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté et pour le calcul de ses droits aux congés payés annuels.

### C. Protection en cas de rupture du contrat de travail

Lorsque la salariée informe son employeur de son état de grossesse, au plus tard le 15<sup>e</sup> jour suivant la date de notification de la rupture, elle bénéficie d'une protection particulière contre les licenciements et contre les ruptures anticipées de contrat à durée déterminée. Cette protection court à compter de la date d'envoi à l'employeur du certificat médical de grossesse et prend fin au terme de la 10<sup>e</sup> semaine suivant le retour de congé maternité ou de congés payés pris par la salariée immédiatement après son congé maternité.

Il est rappelé que la rupture ne peut jamais être fondée sur l'état de grossesse de la salariée, il s'agirait le cas échéant d'une mesure discriminatoire prohibée par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Pendant la période de protection de la salariée, l'employeur ne peut procéder à la notification du licenciement ou de la rupture du contrat à durée déterminée de la salariée excepté en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de la salariée sans lien avec son état de grossesse, conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail. Par ailleurs, même lorsque la rupture est fondée sur l'un des motifs susvisés, la notification ne peut jamais intervenir pendant la durée du congé maternité. Ces dispositions n'interdisent pas d'engager la procédure de rupture, pour l'un des motifs susmentionnés, pendant le congé maternité de la salariée, tant que la rupture n'est pas notifiée avant le terme du congé maternité.

Toutefois, ces dispositions ne font pas obstacle durant toute la période de protection :

1° À la faculté de l'employeur de rompre la période d'essai de la salariée avant son terme et avant le début du congé maternité, tant que la rupture n'est pas motivée par son état de grossesse ;

2° À l'échéance du terme du contrat à durée déterminée de la salariée et au non-renouvellement de celui-ci lorsque cette décision n'est pas fondée sur son état de grossesse.

Si le contrat de travail de la salariée est rompu en violation du présent article, il est rappelé que la rupture du contrat est nulle et constitue une violation de l'article 225-1 du code pénal.

#### D. Situation de la salariée après le congé maternité

À son retour, la salariée bénéficie des garanties suivantes :

1° La salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'employeur veille à ce qu'elle bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant son congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;

2° L'employeur informe la salariée qu'elle peut solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique pour évoquer l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;

3° Un examen de reprise d'activité professionnelle est obligatoirement réalisé dans un délai de 8 jours auprès de la médecine du travail. Cet examen a pour objet de vérifier si le poste de travail que doit reprendre la salariée est compatible avec son état de santé. La médecine du travail peut émettre des préconisations pour aménager ou adapter son poste, reclasser la salariée ou, à défaut, émettre un avis d'aptitude.

### Article 6.4.2 | *Paternité ou accueil d'un enfant*

#### A. Le congé

1° Après la naissance d'un enfant, un congé dit, selon le cas, « de paternité » ou « d'accueil de l'enfant » est accordé, en sus de l'autorisation d'absence pour naissance ou adoption mentionnée à l'article 6.3 :

- au salarié père biologique de l'enfant ;
- au salarié ou à la salariée conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de Pacs de la mère biologique, quel que soit son sexe.

Ces salariés bénéficient d'un congé décomposé comme suit :

Ordre	Type de congé	Durée du congé	Prise du congé	Situation du salarié
1	Autorisation d'absence pour naissance ou adoption	3 jours ouvrés	Le salarié est libre de prendre ou de renoncer en tout ou partie à ce congé. S'il décide de le prendre, le congé débute, au choix du salarié, le jour-même de la naissance ou le lendemain.	Le salarié est rémunéré par l'employeur sans perte de rémunération.



Ordre	Type de congé	Durée du congé	Prise du congé	Situation du salarié
2	Première partie du congé paternité	4 jours calendaires	Le salarié est dans l'obligation de prendre ce congé qui est soumis à une interdiction stricte d'emploi. Le cas échéant, ce congé débute le lendemain du dernier jour d'autorisation d'absence pour naissance ou adoption. Si le salarié y a renoncé, le congé débute, au choix du salarié, le jour ou le lendemain du jour de la naissance de l'enfant.	L'employeur n'a pas l'obligation de maintenir la rémunération du salarié. Le salarié peut être indemnisé par la sécurité sociale.
3	Deuxième partie du congé paternité	21 jours calendaires 28 jours calendaires si naissances multiples	Le salarié est libre de prendre ou de renoncer en tout ou partie à ce congé. S'il décide de le prendre, ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance, en bloc ou de façon fractionnée en 2 périodes au maximum, étant précisé qu'aucune de ces 2 périodes ne peut être d'une durée inférieure à 5 jours.	

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, le salarié bénéficie, à sa demande, des aménagements suivants :

- la première partie du congé paternité peut être prolongée jusqu'au terme de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs ;
- la deuxième partie du congé paternité peut être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

2° La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour le calcul de ses droits aux congés payés annuels.

## B. La protection contre la rupture du contrat de travail

Le salarié bénéficie de la protection mentionnée au C de l'article 6.4.1 pendant un délai de 10 semaines à compter de la naissance de l'enfant.

## C. Situation du salarié après le congé

À son retour, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

1° Le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'employeur veille à ce qu'il bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant son congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;

2° S'il en fait la demande, un entretien est organisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

### Article 6.4.3 | Adoption

Le salarié qui se voit confier un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption bénéficie d'un congé d'adoption :

- de 22 semaines en cas d'adoptions multiples ;
- de 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants du foyer ;
- de 16 semaines dans les autres cas.

Le congé peut être réparti entre les deux parents. Dans ce cas, les durées visées ci-dessus sont majorées de 25 jours supplémentaires ou 32 jours en cas d'adoptions multiples. La répartition du congé ne peut conduire à ce que le congé de l'un des deux parents excède les durées visées ci-dessus.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé peut être fractionné uniquement en 2 périodes maximum, d'une durée minimale au moins égale à 25 jours chacune (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le salarié qui prend un congé d'adoption peut le cumuler avec l'autorisation d'absence rémunérée de 3 jours pour adoption à laquelle il a droit en application de l'article 6.3. Il bénéficie de cette autorisation d'absence rémunérée, à son choix, soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé. Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie de la protection mentionnée au C de l'article 6.4.1.

À son retour, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

- le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'employeur veille à ce qu'il bénéficie des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues, pendant son congé, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.
- l'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter un entretien avec son supérieur hiérarchique pour évoquer l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

### Article 6.5 | Absence pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, dans les conditions suivantes :

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

Ce congé peut être complété en cas de besoin par des jours de repos. Le don de jours de repos entre salariés est autorisé dans les conditions prévues par la loi.

Les jours pouvant faire l'objet d'un don sont les suivants :

- 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ;
- jours de RTT ;
- jours de récupération.

Ce congé ne donne pas lieu à rémunération mais ne doit pas entraîner de diminution des droits du salarié en matière de congés payés.

## **Article 6.6 | Autres congés**

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié peut bénéficier, dans les conditions prévues par le code du travail, des congés suivants :

- congé parental d'éducation à temps plein ;
- congé parental d'éducation à temps partiel ;
- congé sans solde ;
- congé sabbatique ;
- congé proche aidant ;
- congé solidarité familiale.

## **Titre VII Classification des emplois et salaires minimaux**

### **Article 7.1 | Principes généraux**

#### **Article 7.1.1 | Répartition en niveaux**

Afin de tenir compte des différents niveaux de qualification des salariés de la branche et de mettre en place un véritable parcours professionnel, les fonctions sont réparties sur 10 niveaux auxquels sont associés un salaire minimum. Les fonctions de niveau supérieur ou égal à 6 sont réputées être des fonctions cadres.

#### **Article 7.1.2 | Modalités de détermination du salaire minimum applicable**

Le niveau et le salaire minimum d'une fonction sont déterminés comme suit :

1° Lorsque la fonction est répertoriée au sein des grilles de la présente convention et de ses annexes, le niveau et le salaire minimum correspondants y sont indiqués ;

2° Lorsque la fonction n'est pas répertoriée au sein des grilles de la présente convention et de ses annexes, le niveau et le salaire minimum sont déterminés au regard des définitions de l'article 7.3.

#### **Article 7.1.3 | Modalités d'articulation des grilles de fonctions communes et des grilles de fonctions sectorielles**

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 sont ordonnés dans plusieurs grilles :

- une grille de fonctions communes à l'ensemble des entreprises relevant de la présente convention, établie à l'article 7.2 de la présente convention ;
- des grilles de fonctions spécifiques à chaque secteur d'activité constituant la branche professionnelle, établies au sein des annexes de la convention.

Par ailleurs, une même fonction étant susceptible de revêtir différents intitulés, les grilles peuvent retenir pour certains emplois une appellation principale et des intitulés associés.

## **Article 7.2 | Grille des fonctions communes**

La présente grille de fonctions répertorie les fonctions communes à l'ensemble des secteurs couverts par la convention collective en précisant le niveau et le salaire minimum mensuel brut associés pour un temps plein.

La rémunération mensuelle brute d'un salarié justifiant de 3 années de présence cumulées dans l'entreprise et le même poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le même poste. Pour la mise en œuvre du présent alinéa, il est tenu compte, le cas échéant, des périodes de présence dans l'entreprise et le même poste dans le cadre de contrats antérieurs.

*(Voir page suivante.)*

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Accueil				
Chargé d'accueil, standardiste bi-lingue	Chargée d'accueil, standardiste bilingue	En charge 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 2 <sup>e</sup> langue en plus de sa langue maternelle	3	2 007 €
Chargé d'accueil, standardiste Fonction associée : hôte d'accueil	Chargée d'accueil, standardiste Fonction associée : hôtesse d'accueil	En charge d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples	1	1 801 €
Gardien	Gardiennne	En charge de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité	1	1 801 €
Administration				
Responsable des achats	Responsable des achats	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés	7	2 712 €
Responsable planning Fonction associée : resp. ordonnancement	Responsable planning Fonction associée : resp. ordonnancement	Responsable de l'élaboration des différents plannings et de l'encadrement de l'équipe planning. Veille à une gestion optimisée des moyens humains et techniques	6	2 535 €
Juriste	Juriste	Garant(e) des intérêts de l'entreprise en sécurisant ses activités dans le cadre de la loi, conseille, informe et apporte son soutien en matière de droit à la direction et à l'ensemble des départements de l'entreprise, et assure l'interface juridique entre l'entreprise et ses interlocuteurs et partenaires internes et externes	6	2 535 €
Responsable de bureau Fonction associée : Office Manager	Responsable de bureau Fonction associée : Office Manager	Garant du bon fonctionnement administratif d'un service ou d'une entreprise, de sa coordination et de sa supervision en s'occupant de toute la gestion administrative	6	2 535 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Assistant de direction Fonction associée : secrétaire de direction	Assistante de direction Fonction associée : secrétaire de direction	Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il/elle est directement attaché dans son travail. Assure différents travaux administratifs et/ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome	6	2 535 €
Gestionnaire administratif Fonctions associées : gestionnaire comptable, gestionnaire RH, gestionnaire paie, gestionnaire des services généraux, etc.	Gestionnaire administrative Fonctions associées : gestionnaire comptable, gestionnaire RH, gestionnaire paie, gestionnaire des services généraux, etc.	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il/elle appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière	4	2 222 €
Chargé de planning	Chargée de planning	En charge de la mise en œuvre des plannings des personnels ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification	3	2 007 €
Technicien administratif spécialisé	Technicienne administrative spécialisée	Assure des travaux administratifs et peut assumer des opérations de manière autonome dans le service auquel il/elle appartient	3	2 007 €
Secrétaire	Secrétaire	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des missions de secrétariat de manière autonome	3	2 007 €
Employé administratif spécialisé Fonctions associées : assistant administratif, assistant comptable, assistant juridique, employé de recouvrement, employé de facturation, employé de service paie, etc.	Employée administrative spécialisée Fonctions associées : assistante administrative, assistante comptable, assistante juridique, employée de recouvrement, employée de facturation, employée de service paie, etc.	Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il/elle dépend	2	1 851 €
Employé administratif	Employée administrative	Exécute des tâches administratives élémentaires	1	1 801 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Comptabilité				
Chef comptable	Cheffe 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	2 712 €
Contrôleur de gestion	Contrôleuse 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	2 712 €
Comptable	Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales	3	2 007 €
Informatique et gestion de données				
Superviseur informatique Fonctions associées : ingénieur R&D, architectes logiciels, expert informatique, etc.	Superviseuse informatique Fonctions associées : ingénieur R&D, architectes logiciels, experte informatique, etc.	Conçoit et coordonne le développement de nouveaux systèmes informatiques et réseaux	9	3 163 €
Responsable des systèmes d'information	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. Est amené(e) à participer et à conduire la mise en place d'applications spécifiques qu'il/elle développe et/ou coordonne avec les experts métiers	7	2 712 €
Administrateur réseau et/ou système	Administratrice réseau et/ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ou systèmes informatiques. Optimise leurs performances et assure un support utilisateur	6	2 535 €
Développeur informatique	Développeuse informatique	En charge d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en concertation avec les experts métiers	6	2 535 €
Responsable base de données	Responsable base de données	Assure la cohérence, la qualité et la sécurité des bases de données de l'entreprise	5	2 420 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Technicien informatique Fonctions associées : techn. réseaux, techn. maintenance inform, techn. données informatiques, etc.	Technicienne informatique Fonctions associées : techn. réseaux, techn. maintenance inform, techn. données informatiques, etc.	Assure la mise en œuvre des équipements informatiques et le soutien utilisateur. Diagnostic des dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut assister le développeur informatique	4	2 222 €
Commercial				
Directeur de clientèle	Directrice de clientèle	Assume la responsabilité d'un portefeuille de clients qu'il/elle doit fidéliser et développer commercialement. Veille au respect du cahier des charges fixé avec le client et supervise les projets menés par les équipes internes de l'entreprise	8	2 937 €
Directeur du développement	Directrice du développement	En charge de prospecter dans le but de permettre à l'entreprise d'acquérir de nouveaux clients ou budgets pour l'entreprise	8	2 937 €
Chargé d'affaires Fonctions associées : resp. de clientèle, resp. de développement	Chargée d'affaires Fonctions associées : resp. de clientèle, resp. de développement	Collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadrement ou la gestion d'un portefeuille de clients	7	2 712 €
Technico-commercial	Technico-commerciale	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation	5	2 420 €
Attaché commercial Fonctions associées : assistant commercial, chargé d'administration commerciale, employé qualifié service commercial, etc.	Attachée commerciale Fonctions associées : assistante commerciale, chargée d'administration commerciale, employée qualifiée service commercial, etc.	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client	3	2 007 €
Projet				
Superviseur de projets	Superviseuse de projets	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Évalue les risques financiers et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet	8	2 937 €



Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Chef de projets	Cheffe de projets	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	2 535 €
Chargé de projets	Chargée de projets	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	2 420 €
Assistant chef de projets	Assistante chef de projets	Assiste le chef de projet dans sa fonction	3	2 007 €
Communication/Web/Presse				
Webmestre	Webmestre	Anime, gère et fait évoluer un ou plusieurs supports web	6	2 535 €
Chargé web et webmarketing	Chargée web et webmarketing	Pilote et anime la stratégie de communication en ligne sur le produit ou service de son entreprise	5	2 420 €
Animateur de réseaux Fonction associée : commun- ty manager	Animatrice de réseaux Fonction associée : communi- ty manager	Gère l'animation des réseaux sociaux et les échanges avec les communautés	5	2 420 €
Graphiste	Graphiste	Conçoit ou décline l'identité visuelle du projet sur différents supports de communication (logo, affiche, site internet...)	5	2 420 €
Chargé de communication	Chargée de communication	En charge de la communication et de la promotion de l'entreprise. Développe les partenariats avec des influenceurs ou des media et assure des opportunités de visibilité	5	2 420 €
Assistant communication	Assistante communication	Assiste le chargé de communication dans ses fonctions	3	2 007 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Assistant web	Assistante web	Assiste le webmestre et lui apporte tout l'appui technique ou rédactionnel requis : notamment, prise en charge des tâches de maintenance, de mise à jour, de design, de préparation des données et des textes	3	2 007 €
Prévention des risques				
Préventeur	Préventrice	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir formalisée	8	2 937 €
Chargé de prévention des risques	Chargée 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	2 535 €
Responsable de sites/de services				
Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique, etc.	Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique, etc.	Responsable d'un service administratif particulier dont il/elle assure l'organisation et la bonne marche	8	2 937 €
Responsable de site ou d'agence	Responsable de site et d'agence	Responsable d'un site géographique dont il/elle assure l'organisation et la bonne marche	7	2 712 €
Responsable services généraux Fonction associée : responsable bâtiment	Responsable services généraux Fonction associée : responsable bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à leur utilisation 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	2 712 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Responsable d'une fonction spécialisée  Fonction associées : comptabilité, marketing, RH, paie, communication, informatique, recrutement, administration des ventes, etc.	Responsable d'une fonction spécialisée  Fonction associées : comptabilité, marketing, juridique, RH, paie, communication, informatique, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous travaux de différentes natures liés à sa fonction dans le service auquel il/elle appartient. Peut le cas échéant assister le responsable de service et assurer la réalisation des travaux que celui-ci lui déléguerait	7	2 712 €
Direction				
Directeur  Fonctions associées : directeur général, directeur exécutif, Directeur adjoint, directeur de service (commercial, ressources humaines, administratif et financier, systèmes d'information, etc.)	Directrice  Fonctions associées : directrice générale, directrice exécutive, Directrice adjointe, directrice de service (commercial, ressources humaines, administratif et financier, systèmes d'information, etc.)	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille 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	3 377 €

### Article 7.3 | Niveau et salaire minimum des fonctions non référencées

Le niveau et le salaire minimum applicables à une fonction non-référencée dans les grilles de classification de la convention collective ou de ses annexes sont déterminés par analyse du niveau de responsabilité, d'autonomie et de compétence requis par ladite fonction telles que définies comme suit :

1° 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 actions professionnelles ;

2° 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) ;

3° La compétence est définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et d'encadrement requis pour assumer les responsabilités du poste de travail. Elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels. La compétence peut être acquise aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

Le degré de responsabilité, d'autonomie et de compétence associé à chacun des onze niveaux prévus dans la convention et ses annexes est déterminé conformément au tableau suivant. La rémunération mensuelle brute minimale d'un salarié justifiant de 3 années de présence continue dans l'entreprise et le poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le poste.

Niveau	Définition	Salaire mensuel minimum (35 heures)		
		Ancienneté sur le poste < 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 8 ans
Salariés non cadres				
1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant	1 801 €	1 855 €	1 945 €
2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité	1 851 €	1 907 €	1 999 €
3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie ou de responsabilité	2 007 €	2 067 €	2 168 €
4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité restreint	2 222 €	2 289 €	2 400 €
5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie ou de responsabilité	2 420 €	2 492 €	2 613 €

Niveau	Définition	Salaire mensuel minimum (35 heures)		
		Ancienneté sur le poste < 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 8 ans
Salariés cadres				
6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité mesuré	2 535 €	2 611 €	2 738 €
7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité élevé	2 712 €	2 794 €	2 929 €
8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité très élevé	2 937 €	3 025 €	3 172 €
9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie ou de responsabilité	3 163 €	3 258 €	3 416 €
10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie ou de responsabilité	3 377 €	3 479 €	3 648 €
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises	–	–	–

## Titre VIII Sécurité, santé et prévoyance

### Article 8.1 | Sécurité et prévention

Parce qu'elles peuvent présenter des risques spécifiques, les activités développées par les entreprises de la branche imposent à tous les intervenants, employeurs et salariés, une vigilance accrue en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels.

#### Article 8.1.1 | Identification et prévention des risques professionnels

**I.** L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous ses salariés, quel que soit leur type de contrat de travail et quel que soit leur lieu de travail. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

**II.** Pour ce faire, quels que soient son effectif et la nature de l'activité qu'il exerce, l'employeur doit identifier les risques professionnels inhérents aux métiers et aux activités exercés dans l'entreprise et à l'environnement de travail par l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail. Ce document est tenu régulièrement à jour pour tenir compte de l'évolution des risques auxquels sont exposés les salariés (notamment l'évolution des techniques, des matériels ou de l'environnement de travail, l'impact de nouvelles activités développées au sein de l'entreprise, la création de nouveaux postes de travail, etc.). Par ailleurs, compte tenu des spécificités des

activités exercées par les entreprises de la branche, l'établissement d'autres documents obligatoires peut s'imposer à l'employeur dans certaines situations :

1° Un plan de prévention s'impose pour identifier les risques spécifiques à l'intervention des salariés de l'entreprise au sein d'une entreprise cliente, afin notamment de prévenir les risques liés à l'interférence des activités, matériels et installations des entreprises en situation de coactivité. Ce plan doit être obligatoirement établi après réalisation d'une inspection commune et avant le commencement de la prestation auprès du client, d'une part, lorsque ladite prestation représente un nombre d'heures de travail prévisible d'au moins 400 heures sur une période continue ou discontinue et, d'autre part, lorsque la prestation implique l'accomplissement de travaux dangereux au sens de l'arrêté du 19 mars 1993 ;

2° Lorsque l'intervention de l'entreprise auprès du client se cantonne à des opérations de chargement ou de déchargement, l'employeur établit un protocole de sécurité spécifique à la place du plan de prévention visé au 1°. Ce protocole doit comprendre les informations utiles à l'évaluation des risques de toute nature générés par l'opération ainsi que les mesures de prévention et de sécurité à observer à chacune des phases de sa réalisation.

III. Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes, de son comportement ou de ses omissions au travail.

Article 8.1.2 | Formation et habilitation

Conformément au code du travail, certains travaux exposant les salariés à des risques particuliers ne peuvent être confiés qu'à des salariés ayant suivi une formation adaptée et, le cas échéant, ayant été spécifiquement habilités par l'employeur. Tel est le cas notamment de la conduite d'appareils de levage, des travaux électriques, des travaux en hauteur et des travaux sur échafaudage. L'employeur s'interdit d'affecter à ces travaux des salariés qui n'ont pas suivi de formation aux risques qui leur sont inhérents.

Article 8.1.3 | Équipements de protection individuelle

I. Lorsqu'un risque professionnel est identifié, l'employeur privilégie les mesures de protection collective (éloignement, obstacle, atténuation de la nuisance, consignation, etc.) face à ce risque et n'utilise les équipements de protection individuelle qu'en complément de protections collectives ou s'il ne peut exister de protection collective efficace.

II. L'employeur doit identifier (notamment dans le DUERP et, le cas échéant, dans le plan de prévention ou dans le protocole mentionnés au II de l'article 8.1.1) les équipements de protection individuelle les plus adaptés face à un risque identifié au regard notamment de la nature de l'activité, de la nature du risque et de l'environnement de travail. Toutefois, l'employeur s'assure que les salariés visés dans le tableau ci-dessous et exposés à certains risques récurrents dans la branche utilisent *a minima* le socle d'équipements de protection individuelle qui y est associé :

Catégorie de salariés	Équipements obligatoires
1° Salariés travaillant dans un atelier de fabrication, dans une zone de stockage de matériel	Paire de chaussures de sécurité (anti-perforation, antibactérienne, antistatique)
2° Salariés travaillant sur un chantier, en particulier les chantiers impliquant le montage ou le démontage de structures	Paire de chaussures de sécurité (anti-perforation, antibactérienne, antistatique) Casque de protection adapté, en particulier en cas de travail en superposition
3° Salariés exerçant une fonction de manutention	Paire de gants de manutention

Catégorie de salariés	Équipements obligatoires
4° Salariés travaillant en hauteur et exposés à un risque de chute	Harnais de sécurité régulièrement vérifié Casque de protection avec jugulaire
5° Salariés exposés à des niveaux sonores élevés	Bouchons d'oreille ou tout autre équipement permettant une protection adaptée et compatible avec le respect des seuils d'exposition maximale fixés par le code du travail
6° Salariés travaillant au voisinage de pièces nues sous tension les exposant à un risque électrique	Paire de gants isolants Casque isolant Écran facial de protection

**III.** Par principe, les équipements de protection individuelle sont fournis par l'employeur à tous ses salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, conformément aux prescriptions du code du travail.

Par exception et par usage, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le salarié prendra à sa charge les dépenses liées à l'acquisition ou à l'entretien de ces équipements. Le cas échéant, l'employeur lui verse une indemnité fixée à 1 € par jour travaillé. Dans le cas où le salarié accomplit une période de travail ininterrompue à cheval sur deux jours, par exemple dans le cadre de prestations ou opérations nocturnes, il ne perçoit qu'une fois cette indemnité au titre de ladite période. L'employeur s'acquittant de cette indemnité n'est pas exonéré de sa responsabilité en matière de prévention des risques professionnels. Il s'assure que le travail est accompli dans des conditions garantissant la sécurité du salarié en vérifiant notamment que l'équipement de protection acheté et utilisé par le salarié est adapté, qu'il est convenablement entretenu, vérifié le cas échéant et qu'il est effectivement porté durant l'exposition au risque.

L'indemnité visée à l'alinéa précédent n'est pas due dans les cas suivants :

1° Lorsque l'existence de dépenses effectivement engagées par le salarié n'est pas établie par la fourniture, au moins une fois par an, d'un justificatif tel qu'une facture d'achat ou d'entretien d'équipement ;

2° Lorsque le salarié n'utilise pas les équipements qu'il a achetés et qu'il entretient ;

3° Lorsque les équipements apportés par le salarié sont inadaptés, insuffisamment entretenus ou n'ont pas été régulièrement vérifiés.

Lorsque le salarié est propriétaire des équipements dont l'achat ou l'entretien est indemnisé, l'indemnité constitue un avantage en nature et, à ce titre, est assujettie à cotisations et contributions sociales. En revanche, lorsque l'entreprise a la propriété desdits équipements, l'indemnité constitue un remboursement forfaitaire de frais professionnels et, à ce titre, est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales. Tel est notamment le cas lorsque les factures sont établies au nom de l'entreprise.

## **Article 8.2 | Garantie maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident**

Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous salariés, hors salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage et relevant de l'annexe VIII du règlement d'assurance chômage pour lesquels s'appliquent des dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accords inter-branches.

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail, un salarié qui, à la suite d'une maladie ou d'un accident quelle que soit son origine, se trouve temporairement dans l'incapacité d'exercer son activité professionnelle. Lorsqu'il en remplit les conditions, il peut percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale.



Les absences résultant de maladie ou d'accident, professionnel 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 ou faire 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, adresser sous 48 heures à 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 prolongation 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 initialement prévue pour la reprise du travail.

### Article 8.2.1 | *Maladies et accidents d'origine non professionnelle*

En cas d'arrêt de travail dûment justifié pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération par son employeur dans les conditions et modalités suivantes :

Salarié concerné	Délai de carence pour chaque arrêt de travail	Durée du maintien de salaire obligatoire	Part de la rémunération obligatoirement maintenue
Salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté	Pas de maintien de salaire obligatoire		
Salarié ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté	Les 3 premiers jours de chaque arrêt	60 jours (consécutifs ou non) sur une période de 12 mois	100 %
		Puis 30 jours (consécutifs ou non) sur la même période de 12 mois	75 %
Salarié ayant plus de 5 ans d'ancienneté		90 jours (consécutifs ou non) sur une période de 12 mois	100 %

L'ancienneté du salarié est appréciée à la date du premier jour de l'arrêt de travail en intégrant les périodes de suspension du contrat. Les durées de maintien de salaire sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs. Si le salarié a déjà bénéficié d'un maintien de salaire au cours des 12 mois précédents, les droits du salarié pour le nouvel arrêt de travail sont déterminés en déduisant la durée des maintiens de salaire précédents.

La rémunération maintenue s'entend déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance. Les prestations de la sécurité sociale dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration par le salarié à l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction 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 sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du 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 effectivement perçue s'il avait continué à travailler.



La rémunération de référence prise en compte pour déterminer le salaire à maintenir correspond à la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors part variable et prime non-conventionnelle et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. En particulier, doivent être prises en compte dans le calcul de l'indemnité les heures supplémentaires effectuées dans le service de l'intéressé durant l'absence, qu'elles donnent lieu à majoration de salaire ou bonification en repos. Sont toutefois exclues les heures dues à l'absence pour maladie de l'intéressé.

Au terme de la période de maintien de salaire, un organisme assureur assure la prise en charge du salarié dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci-après à l'article 8.4.3. Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie ou accident d'origine non-professionnelle sont prises en compte selon les modalités spécifiques prévues par le code du travail pour le calcul des droits aux congés payés.

## Article 8.2.2 | *Maladies et accidents d'origine professionnelle*

En cas d'arrêt de travail dûment justifié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération par son employeur dans les conditions et modalités suivantes :

Salarié concerné	Délai de carence pour chaque arrêt de travail	Durée du maintien de salaire obligatoire	Part de la rémunération obligatoirement maintenue
Tous les salariés quelle que soit leur ancienneté	Pas de délai de carence	90 jours (consécutifs ou non) sur une période de 12 mois	100 %

La durée de maintien et le salaire de référence sont appréciés dans les mêmes modalités que celles visées à l'article 8.2.1.

Le salaire est maintenu sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments versés par un régime de prévoyance. Les prestations de la sécurité sociale dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration par le salarié à l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire.

Les garanties mises en place au titre du 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 effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Au terme de la période de 90 jours de maintien du salaire, un organisme assureur assure la prise en charge dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci-après à l'article 8.4.3.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet sont intégralement assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

## Article 8.3 | *Inaptitude du salarié*

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions du code du travail.

En particulier, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu d'adapter son poste ou de lui proposer un autre poste approprié à ses capacités et aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé. Pour cela, l'employeur tient compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

## **Article 8.4 | Protection sociale complémentaire**

Les partenaires sociaux décident d'instituer un socle minimal de garanties conventionnelles de protection sociale complémentaire, tant en matière de remboursement de frais de soins de santé qu'en matière de prévoyance.

### **Article 8.4.1 | Champ d'application**

L'ensemble des dispositifs prévus par la présente section s'appliquent à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective à l'exception :

1° Des salariés relevant des annexes VIII ou X du règlement d'assurance chômage pour lesquels s'appliquent des dispositifs spécifiques négociés dans le cadre d'accords collectifs inter-branches compte tenu de leurs conditions d'emploi particulières ;

2° Des salariés mannequins, pour lesquels les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une réflexion sur la création de régimes de protection sociale complémentaire spécifiques plus adaptés aux particularités d'emploi de ces salariés.

Ces salariés constituent une catégorie objective au sens des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

### **Article 8.4.2 | Couverture collective complémentaire « frais de santé »**

#### **A. Bénéficiaires**

Les salariés visés à l'article 8.4.1 bénéficient des garanties collectives relatives à la prise en charge complémentaire des frais de santé définies au présent article, dès le premier jour de présence effective dans les effectifs de l'entreprise et ce jusqu'à leur sortie effective desdits effectifs, sous réserve des situations particulières visées au D.

#### **B. Obligation d'adhésion**

Les bénéficiaires des garanties définies au présent article adhèrent obligatoirement soit au dispositif de branche instituant une couverture complémentaire des frais de santé, soit à un dispositif d'entreprise prévoyant des garanties collectives au moins équivalentes.

### C. Dispenses d'adhésion

Par dérogation au B, les salariés suivants ont la faculté, à leur seule initiative, de refuser l'adhésion à la couverture collective complémentaire des frais de santé :

- les apprentis et salariés sous CDD d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les apprentis et salariés sous CDD d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les apprentis et salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiant de la complémentaire santé solidaire prévue aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile. Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés déjà couverts par une assurance individuelle « remboursement de frais de santé ». Cette dispense d'adhésion vaut uniquement au moment de la mise en place des garanties collectives dans l'entreprise ou au moment de l'embauche, lorsqu'elle est postérieure, et ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiant déjà, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :
  - dans le cadre d'un dispositif de couverture complémentaire des frais de santé autre que celui institué au niveau de la branche ou de l'entreprise concernée, lorsque les garanties bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir des critères objectifs autorisés par le code de la sécurité sociale, que cette couverture soit facultative ou obligatoire ;
  - par le régime local 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 participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - 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 protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Tout refus d'adhésion doit être formulé par écrit et sous réserve, le cas échéant, de produire tout justificatif attestant de leur couverture par ailleurs. À défaut, ils seront obligatoirement affiliés 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 collectif et obligatoire frais de santé en vigueur, il ne peut bénéficier :

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;
- du maintien de la couverture 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 prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur adhésion au contrat collectif.

## **D. Situations ouvrant droit au maintien ou à la portabilité des garanties**

### **1° Salariés dont le contrat de travail est suspendu**

La couverture complémentaire « frais de santé » des salariés est obligatoirement maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, lorsqu'ils bénéficient, pendant cette période, de l'un des modes d'indemnisation suivants :

- maintien de salaire total ou partiel ;
- perception d'indemnités journalières financées au moins partiellement par l'employeur ;
- perception d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ;
- perception d'une rémunération par l'employeur au titre d'une période de congé reclassement ou congé mobilité.

Le financement de ce maintien de couverture s'opère dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité.

En revanche, lorsque la suspension du contrat de travail n'entraîne pas le bénéfice de l'un des quatre modes d'indemnisation susmentionnés, le maintien de la couverture complémentaire du salarié n'est pas obligatoire. Le salarié choisit entre l'une ou l'autre des deux options suivantes :

- maintien de l'adhésion à la couverture complémentaire sans obligation pour l'employeur de maintenir sa participation au paiement de la cotisation. Sauf, pour l'employeur, à maintenir volontairement tout ou partie de sa participation pour les salariés placés dans cette situation, l'intégralité de la cotisation due est imputée sur la rémunération du salarié jusqu'à la fin de la suspension de son contrat ;
- suspension de l'adhésion à la couverture complémentaire jusqu'à la fin de la suspension de son contrat.

### **2° Salariés dont le contrat de travail cesse**

Les salariés dont la cessation du contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qui justifient d'une prise en charge par l'assurance chômage bénéficient d'une portabilité gratuite des garanties collectives en matière de couverture complémentaire « frais de santé » dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail, arrondie le cas échéant au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Le coût de cette portabilité est financé par les employeurs et les salariés en activité en vertu du principe de mutualisation.

Par ailleurs, les salariés dont le contrat de travail cesse et qui sont bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou d'une prise en charge par l'assurance chômage, peuvent demander le maintien des garanties collectives en matière de couverture complémentaire « frais de santé », moyennant participation financière à leur seule charge, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité mentionnée au premier alinéa, s'ils y sont éligibles. Le maintien des garanties donne lieu à un nouveau contrat entre l'assuré et l'organisme assureur, dans le respect des règles d'encadrement tarifaire fixées par le Décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié. L'organisme adresse une proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de portabilité susmentionnée, s'ils y sont éligibles. Le maintien de la garantie prend effet, au plus tard, le lendemain de la demande.

### 3° Ayants droit de salariés décédés

Peuvent bénéficier, à leur demande, d'un maintien des garanties de la couverture complémentaire collective « frais de santé », moyennant participation financière à leur seule charge, les ayants droit des salariés décédés qui étaient couverts par le contrat collectif, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès. L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de 2 mois à compter du décès.

Le maintien des garanties donne lieu à un nouveau contrat entre l'assuré et l'organisme assureur, dans le respect règles d'encadrement tarifaire fixées par le décret n° 90-769 du 30 août 1990 modifié. Le maintien de la garantie prend effet, au plus tard, le lendemain de la demande.

### E. Socle minimal de garanties

Les salariés couverts bénéficient des garanties suivantes en matière de remboursement de leurs frais de santé. Les remboursements des frais interviennent en complément de ceux effectués par la sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires, sauf pour les verres et montures, et dans la limite :

- soit du ticket modérateur (TM) : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par la sécurité sociale ;
- soit d'un pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale (BRSS) : tarif à partir duquel la sécurité sociale établit son remboursement ;
- soit d'un pourcentage du prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF) : prix maximum de vente au public imposé au professionnel de santé dans le cadre du dispositif 100 % santé par arrêté ou avis relatif à la tarification des produits et prestations visés à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale ;
- soit d'un montant exprimé en euros.

Honoraires médicaux		
Type d'acte ou de soin	Médecin adhérent à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisé	Niveau de remboursement
Consultation d'un médecin généraliste	Oui	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
Actes techniques (hors imagerie médicale, dentaire et hospitalisation) Actes d'imagerie médicale	Non	100 % du TM complété le cas échéant par 30 % de la BRSS
Consultation d'un médecin spécialiste	Oui	100 % du TM complété le cas échéant par 100 % de la BRSS
	Non	100 % du TM complété le cas échéant par 80 % de la BRSS
Consultation d'une sage-femme	–	100 % du TM complété le cas échéant par 30 % de la BRSS

Soins courants	
Type d'acte ou de soin	Niveau de remboursement
Médicaments (y compris les vaccins)	100 % du TM
Analyses et examens de laboratoires Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux Fournitures et appareils pris en charge au titre de l'articles L. 165-1 du code de la sécurité sociale Transport médical (hors hospitalisation) Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques y compris à visée thérapeutique remboursés par la sécurité sociale	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
Prothèses capillaires	100 % du TM complété le cas échéant de 300 € par prothèse.
Consultation d'un psychologue via le dispositif « Mon soutien psy »	100 % du TM dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 12 séances de suivi par an et par bénéficiaire

Dentaire		
Type d'acte ou de soin	Prise en charge par la sécurité sociale	Niveau de remboursement
Soins dentaires	Prise en charge « 100 % santé »	100 % des HLF
	Prise en charge hors « 100 % santé »	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
Prothèses dentaires	Prise en charge « 100 % santé »	100 % des HLF
	Prise en charge hors « 100 % santé »	100 % du TM complété le cas échéant par 260 % de la BRSS dans la limite des HLF en cas de tarifs maîtrisés
Actes techniques	Prise en charge	100 % du TM complété le cas échéant par 30 % de la BRSS
Inlays-Onlays	Prise en charge	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS dans la limite des HLF en cas de tarifs maîtrisés
	Non remboursés par la sécurité sociale	100 € par dent dans la limite de 2 dents par an
Orthodontie	Prise en charge	100 % du TM complété le cas échéant par 200 % de la BRSS

Optique	
Type d'équipement, acte ou soin	Niveau de remboursement
Équipement de classe A (« 100 % santé »)	100 % du PLV
Équipement de classe B (hors « 100 % santé »)	330 € pour un équipement avec 2 verres simples
	360 € pour un équipement avec 1 verre simple + 1 verre complexe
	390 € pour un équipement avec 1 verre simple + 1 verre très complexe
	420 € pour un équipement avec 2 verres complexes
	450 € pour un équipement avec 1 verre complexe + 1 verre très complexe
	480 € pour un équipement avec 2 verres très complexes
	Dont 100 € maximum au titre de la monture.
Prestation d'adaptation de la prescription médicale des verres et autres suppléments	100 % du TM
Lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale, adaptation et produits d'entretien	100 % du TM complété le cas échéant de 230 € par an et par bénéficiaire

Les niveaux de remboursement indiqués dans le tableau ci-dessus pour les équipements de classe A et B s'entendent dans la limite des délais de renouvellement du contrat responsable.

Audition	
Aide auditive classe I (« 100 % santé »)	100 % du PLV
Aide auditive classe II (hors « 100 % santé »)	100 % du TM complété le cas échéant de 300 € par aide auditive dans la limite de 1700 € par aide auditive, remboursement de la sécurité sociale inclus.
Consommables, piles et accessoires	100 % du TM

Les niveaux de remboursement indiqués dans le tableau ci-dessus pour les équipements de classe I et II s'entendent dans la limite des délais de renouvellement du contrat responsable.

Hospitalisation	
Type d'acte ou de soin	Niveau de remboursement
Frais de séjour	
Actes techniques et consultations réalisés par médecin adhérent à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisé	100 % du TM complété le cas échéant par 200 % de la BRSS
Actes techniques et consultations réalisés par médecin non adhérent à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisé	100 % du TM complété le cas échéant par 100 % de la BRSS
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la sécurité sociale « hors établissements médico sociaux »	100 % des frais réels
Transport hospitalisation	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS



Hospitalisation	
Type d'acte ou de soin	Niveau de remboursement
Chambre particulière avec ou sans nuitée non remboursée par la sécurité sociale Lit accompagnant enfant de moins de 17 ans non remboursé par la sécurité sociale	35 € par jour d'hospitalisation

Autres	
Type d'acte ou de soin	Niveau de remboursement
Cure thermale (frais liés au traitement thermal, à l'hébergement et au transport)	100 % du TM complété le cas échéant par 50 % de la BRSS
Naissance	Allocation forfaitaire de 150 € par enfant
Forfait patient urgence non remboursé par la sécurité sociale et défini au I de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale Forfait actes lourds non remboursés par la sécurité sociale et définis au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale	100 % des frais réels
Consultations médecines douces : ostéopathe, chiropracteur (immatriculés aux répertoires Adeli ou RPPS), acupuncteur, étiope, homéopathe (titulaires du titre dans le respect des lois et décrets régissant leurs professions)	30 € par séance dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire

Lorsqu'une couverture complémentaire collective « frais de santé » spécifique est mise en place au niveau de l'entreprise, celle-ci ne peut prévoir des garanties inférieures à celles définies dans le tableau ci-dessus. Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, est mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1° *quater* du code général des impôts. Il respecte la réglementation des contrats responsables, notamment sur les obligations et interdictions de prise en charge.

## F. Modalités de financement de la couverture « frais de santé »

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 couverture du seul salarié.

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 couverture du seul salarié.

Ces cotisations sont réparties à part égale entre l'employeur et le salarié.

## Article 8.4.3 | Couverture collective complémentaire « Incapacité de travail, invalidité et décès »

### A. Obligation d'adhésion

Les bénéficiaires visés à l'article 8.4.1 adhèrent obligatoirement soit au dispositif de branche instituant une couverture complémentaire « incapacité de travail, invalidité et décès », soit à un dispositif d'entreprise prévoyant des garanties collectives au moins équivalentes.



## B. Socle minimal de garanties

Sauf mention contraire, pour l'application du présent B, le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération fixe brute effectivement perçue au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

### 1° Garantie « incapacité de travail »

Les salariés qui ont au moins 12 mois d'ancienneté, sauf en cas d'accident ou maladie d'origine professionnelle, et qui sont en situation d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident indemnisé par la sécurité sociale bénéficient, à l'issue de la période de maintien de salaire assuré par l'employeur mentionné aux articles 8.2.1 et 8.2.2, d'un maintien de salaire assuré par l'organisme assureur dans les modalités suivantes :

Ancienneté du salarié	Part de la rémunération à maintenir (indemnités de sécurité sociale incluses)
<b>Accident ou maladie d'origine non-professionnelle</b>	
Au moins 1 an	100 % du traitement du 91 <sup>e</sup> (continu ou non) au 180 <sup>e</sup> (continu ou non) jour d'arrêt
	80 % du traitement à partir du 181 <sup>e</sup> (continu ou non) jour d'arrêt
<b>Accident ou maladie d'origine professionnelle</b>	
Quelle que soit l'ancienneté	100 % du traitement à partir du 91 <sup>e</sup> jour (continu ou non) d'arrêt

Le cumul des prestations nettes de toutes charges sociales ne peut excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

### 2° Garantie « maternité »

Les salariées qui, en raison de leur durée d'affiliation, de leur nombre d'heures de travail effectuées ou du montant de leurs salaires perçus, ne peuvent bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale pendant la durée de leur congé maternité percevront en lieu et place des indemnités versées par l'organisme assureur dans les modalités suivantes :

Nature du contrat	Montant de l'indemnisation	Durée de l'indemnisation
CDI ou CDD	79 % du traitement de base apprécié sur la base du salaire brut moyen effectivement perçu, sans reconstitution, durant les trois mois civils précédant celui où débute le congé de maternité, tel que mentionné dans le contrat de travail, dans la limite du salaire net	Durée maximale applicable au congé maternité en application du B de l'article 6.4.1 de la présente convention

### 3° Garantie « invalidité »

Quelle que soit l'ancienneté du salarié, l'invalidité ou l'incapacité permanente totale ou partielle indemnisée par la sécurité sociale donne lieu au versement d'une rente complémentaire (sous déduction de la rente ou pension versée par la sécurité sociale) égale à :

- 80 % du traitement de base, pour les invalidités de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou lorsque le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est supérieur ou égal à 66 % ;
- 45 % du traitement de base, pour les invalidités de 1<sup>re</sup> catégorie ou lorsque le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Lorsque l'invalidité du salarié, quelle que soit son ancienneté, est permanente et totale assimilable à une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou une incapacité permanente totale pour un taux de 100 % avec majoration pour tierce personne, elle donne également lieu au versement d'un capital dont le montant est fixé à 200 % du traitement de base du salarié. Ce capital est majoré de 25 % du traitement de base par enfant à charge. Cette prestation constitue un versement anticipé du capital visé au premier alinéa du 3<sup>e</sup> mettant fin à cette garantie.

Lorsque l'invalidité du salarié, quelle que soit son ancienneté, est absolue, définitive et assimilable au décès du salarié, elle donne lieu au versement de la rente mentionnée au 4<sup>e</sup> alinéa du 4<sup>e</sup> du présent article au bénéfice de ses enfants en situation de handicap.

#### 4<sup>e</sup> Garantie « décès »

Le décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté, donne lieu au versement d'un capital dont le montant est fixé à 200 % du traitement de base du salarié. Ce capital est majoré de 25 % du traitement de base par enfant à charge et doublé (majoration pour enfant à charge incluse) en cas de décès consécutif à un accident de travail ou de trajet.

Le décès simultané ou postérieur du conjoint du salarié donne lieu au versement d'un second capital au bénéfice des enfants à charge dont le montant est fixé à 200 % du traitement de base du salarié, majoré de 25 % du traitement de base par enfant à charge, quelle que soit la cause du décès.

Le décès d'un salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge donne lieu au versement d'une indemnité au bénéfice de la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, sur présentation de la facture des pompes funèbres. Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale, sans pouvoir dépasser les frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

Le décès d'un salarié donne lieu au versement d'une rente viagère d'un montant mensuel de 200 € aux enfants du salarié, y compris reconnus ou adoptifs, dont le handicap est attesté par un médecin avant le 26<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. Le certificat médical doit attester que le handicap limite l'activité du bénéficiaire ou restreint sa participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

### C. Situations ouvrant droit au maintien ou à la portabilité des garanties

#### 1<sup>o</sup> Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Le bénéfice de la couverture complémentaire des risques « incapacité de travail, invalidité et décès » est obligatoirement maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie plus haut ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en cas d'activité partielle ;
- soit d'une rémunération servie par l'employeur au titre d'une période de congé reclassement ou congé mobilité.

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail.

En revanche, lorsque la suspension du contrat de travail n'entraîne pas le bénéfice de l'un des quatre modes d'indemnisation susmentionnés, le maintien de la couverture complémentaire du salarié n'est pas obligatoire. Le salarié choisit entre l'une ou l'autre des deux options suivantes :

- maintien de l'adhésion à la couverture complémentaire pour le risque « décès » sans obligation pour l'employeur de maintenir sa participation au paiement de la cotisation. Sauf, pour l'employeur, à maintenir volontairement tout ou partie de sa participation pour tous les salariés placés dans cette situation, l'intégralité de la cotisation due est imputée sur la rémunération du salarié jusqu'à la fin de la suspension de son contrat ;
- suspension de l'adhésion à la couverture complémentaire jusqu'à la fin de la suspension de son contrat.

## 2° Salariés en temps partiel thérapeutique

Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des garanties définies au B sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein.

## 3° Salariés dont le contrat de travail cesse

Les salariés dont la cessation du contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qui justifient d'une prise en charge par l'assurance chômage bénéficient d'une portabilité gratuite des garanties collectives en matière de couverture complémentaire « incapacité de travail, invalidité et décès » dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail, arrondie au cas échéant au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. S'agissant de la garantie « incapacité de travail », les indemnités versées ne peuvent être supérieures au montant de l'allocation chômage qu'aurait perçu l'ancien salarié pour la même période. Le coût de cette portabilité est financé par les employeurs et les salariés en activité en vertu du principe de mutualisation.

## D. Modalités de financement de la couverture « incapacité de travail, invalidité et décès »

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limitée à la tranche 1. Il est rappelé que la tranche 1 porte sur la fraction de la rémunération limitée au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale. Les salariés et les entreprises acquittent une cotisation égale à 0,79 % de l'assiette. Cette cotisation est répartie comme suit :

Statut du salarié	Cotisation à la charge du salarié	Cotisation à la charge de l'employeur
Non-cadre	0,395 %	0,395 %
Cadre	0 %	0,79 %

S'agissant du personnel non-cadre, il est précisé que la part de cotisation relative à la garantie incapacité temporaire est intégralement supportée par le salarié, sans que la cotisation globale à sa charge ne puisse excéder 50 % de la cotisation totale, tous risques confondus.

Les cotisations versées pour le personnel cadre sont imputables à l'obligation prévue à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui prévoit le versement d'une cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, égale pour chaque cadre à 1,50 % du salaire brut limité à la tranche 1 et affectée en priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

#### **Article 8.4.4 | Prestations sociales instituant un degré élevé de solidarité**

Le présent article a pour objet d'instituer des prestations sociales prenant en compte des éléments relatifs à la situation des salariés visés à l'article 8.4.1, sans lien direct avec leur contrat de travail. Ces prestations ont vocation à instituer un degré élevé de solidarité dans la branche.

##### **A. Prestations**

La commission visée à l'article 8.4.5 chargée du suivi du dispositif définit annuellement les axes prioritaires de l'action sociale de branche et les niveaux de prise en charge. L'action sociale comprend, *a minima*, les prestations suivantes :

1° Prise en charge d'une partie des cotisations « frais de santé » des retraités qui justifient de leur qualité d'ancien salarié dans le champ de l'article 8.4.1, indépendamment de l'organisme assureur retenu pour la couverture du risque ;

2° Prise en charge d'une partie des cotisations « frais de santé » et « incapacité de travail, invalidité et décès » des salariés qui justifient de leur qualité de travailleur handicapé, indépendamment de l'organisme assureur retenu pour la couverture de ces risques ;

3° Aide à la réalisation de bilans de santé.

##### **B. Financement mutualisé dans le cadre d'un fonds de solidarité**

Afin d'assurer un maximum d'efficacité à l'action sociale de branche, 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 mutualisé en créant un fonds de solidarité, tels qu'autorisés par l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale. Un appel d'offres est réalisé en vue de déterminer l'organisme gestionnaire pour une durée de 5 années.

Les sommes affectées au fonds de solidarité et non utilisées restent à disposition et sont transférables à la demande de la commission visée à l'article 8.4.5 chargée du suivi du dispositif.

Les prestations sont financées sur la base d'un pourcentage des cotisations nettes de taxes versées au titre des garanties « frais de santé » et « incapacité de travail, invalidité et décès » par les entreprises couvertes par la présente convention collective. Ce pourcentage est fixé à 2 %.

Les entreprises versent les sommes dues à l'organisme assureur auprès duquel leurs salariés sont couverts pour les risques « frais de santé » ou « incapacité de travail, invalidité et décès ». Les sommes acquittées à ce titre sont reversées de façon globale à l'organisme gestionnaire sans mentionner le nom des entreprises. Le versement devra avoir lieu 2 mois, au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises sont responsables de l'effectivité du reversement des sommes dues par leur organisme assureur. À ce titre, lorsque l'organisme assurant leurs salariés pour les risques

« frais de santé » ou « incapacité de travail, invalidité et décès » n'est pas l'organisme gestionnaire du fonds de solidarité, les entreprises ont l'obligation :

- d'informer leur organisme assureur des présentes modalités de financement des prestations sociales gérées par le fonds de solidarité lors de la souscription des garanties « frais de santé » ou « incapacité de travail, invalidité et décès » ;
- d'obtenir de leur organisme assureur un document attestant du reversement effectif des sommes à l'organisme gestionnaire mentionné ci-dessous.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée au tiers de confiance visé au C du présent article.

### **C. Tiers de confiance**

Le cabinet AOPS Conseil est désigné comme tiers de confiance indépendant pour faciliter et fiabiliser le processus de collecte ainsi que pour garantir la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur. Pour ce faire, il est mandaté pour :

- informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par la commission visée à l'article 8.4.5 en charge du suivi du dispositif ;
- rappeler aux organismes assureurs l'obligation du versement annuel des sommes visées au B du présent article ;
- demander à chaque organisme assureur de compléter le fichier permettant de maintenir à jour la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux organismes assureurs ne comprendront aucune donnée à caractère personnel sur les salariés des entreprises de la branche. En outre, la liste communiquée au comité de suivi ne mentionnera pas les organismes assureurs retenus par les différentes entreprises de la branche ;
- organiser le suivi du processus de collecte ;
- collecter auprès des entreprises les attestations non nominatives de versement effectif des sommes dues ;
- établir un bilan annuel.

### **Article 8.4.5 | Suivi**

Le suivi des régimes de protection sociale complémentaire et de l'action sociale de branche est assuré par la commission visée au 1° de l'article 3 de l'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI. Cette commission se réunit autant de fois que nécessaire et fixe au moins une fois par an à l'ordre du jour le suivi de ces dispositifs et leur évolution. La commission réalise par ailleurs un bilan sur la gestion du fonds de solidarité par l'organisme ayant remporté l'appel d'offres.

## **Titre IX Partage de la valeur**

### **Article 9.1 | Négociation de dispositifs de branche de partage de la valeur**

Les organisations signataires ont entamé des négociations sur le partage de la valeur afin, notamment, de tenir compte des évolutions légales induites par loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. Le fruit de cette négociation fera l'objet d'un accord professionnel spécifique applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

## **Article 9.2 | Élargissement et maintien provisoire de l'accord du 12 juin 2019**

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'accord professionnel mentionné à l'article 9.1, l'ensemble des entreprises de la branche peuvent mobiliser les dispositifs mis en place dans le cadre de l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'épargne salariale pour les entreprises de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

## **Titre X Formation et gestion des carrières**

### **Article 10.1 | Formation professionnelle**

#### **Article 10.1.1 | Formation professionnelle dans la branche**

##### **A. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF)**

Dans l'objectif, notamment, de développer une offre de certification professionnelle pertinente répondant aux besoins en compétences des entreprises, de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus et de piloter la politique de certification de la branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire que l'intégralité des secteurs constituant la branche puissent être dotés d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF). Eu égard à l'existence d'instances préexistantes, les partenaires sociaux conviennent que les missions dévolues à la CPNEF sont exercées :

1° Dans le cadre de la CPNEF de l'Audiovisuel instituée par l'accord interbranche du 7 juillet 2004, pour le secteur des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia telle que définies au A de l'article 1.1.1 ;

2° Dans le cadre de la CPNEF du spectacle vivant instituée par l'accord interbranche du 22 juin 1993, pour le secteur des entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'événement définies au B de l'article 1.1.1 ;

3° Dans le cadre de la commission commune et des sous-commissions visées à l'article 3 de l'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI, pour les autres secteurs constituant la branche professionnelle, dans le respect des modalités de répartition des compétences, de composition, de réunion et de fonctionnement fixées par cet accord.

##### **B. Opérateur de compétences (OPCO)**

Depuis sa création en 1972, l'AFDAS dispose d'une connaissance fine des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement. La branche professionnelle entrant naturellement dans le champ défini en annexe 1 de l'accord du 19 novembre 2018 constitutif de cet opérateur, les partenaires sociaux conviennent de le désigner comme opérateur de compétences unique pour l'ensemble des secteurs constituant la branche.

#### **Article 10.1.2 | Formation professionnelle dans les entreprises**

##### **A. Égalité professionnelle dans l'accès à la formation**

Les signataires rappellent la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les décisions de formation, et que l'accès à la formation doit être égalitaire, que le salarié exerce son activité à temps complet ou à temps partiel.

En particulier, l'employeur veille au respect des règles suivantes :

1° Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation ;



2° La période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits à la formation ;

3° Les salariés qui reprennent une activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical bénéficient d'un bilan de compétences (dès lors qu'ils justifient de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise). Ils bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ;

4° L'avancement dans l'âge ne doit pas conduire à une baisse d'investissement en termes de formation sur un public ou une personne donnée.

## **B. Plan de développement des compétences**

Quel soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur assure l'adaptation du salarié à son poste de travail, en particulier pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction nécessitant une formation préalable, et il veille au maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution générale des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation mises en œuvre par l'employeur à ces fins peuvent être prévues dans le cadre d'un plan de développement des compétences élaboré après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Sans préjudice du droit d'accès à la formation de l'intégralité des salariés, les entreprises veillent à ce que leur plan de développement des compétences soit élaboré en tenant compte des deux axes prioritaires suivants :

1° Le premier est relatif à l'objectif de mixité et de parité entre les femmes et les hommes mentionné au C de l'article 2.2.2, impliquant que les entreprises mettent en œuvre des formations spécifiques permettant une meilleure répartition des femmes et des hommes par filière, par type de poste, par niveau hiérarchique, par type de contrat et par durée du travail ;

2° Le second est relatif à la formation des salariés de plus de 45 ans, compte tenu de la nécessité pour certains d'entre eux d'être accompagnés dans leur emploi et d'anticiper l'évolution de leur carrière professionnelle.

## **C. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat par la formation**

Les partenaires sociaux, conscients que les salariés seniors représentent une valeur de capitalisation importante en termes de connaissances et de savoir-faire, souhaitent permettre à ceux-ci de transmettre leurs acquis aux plus jeunes générations.

L'organisation propre des entreprises de la branche peut conduire, dans certaines situations, à capitaliser l'ensemble des connaissances liées à une technique ou à un savoir-faire propre sur une seule ou un petit groupe de personnes, bénéficiant d'une maturité professionnelle. Cet état de fait peut conduire à des difficultés de diffusion des savoirs.

Ainsi, les entreprises soumises au présent accord sont invitées à organiser le recensement des éventuelles situations décrites ci-dessus et à organiser les mesures facilitant la transmission des savoirs dans le cadre des mécanismes de formation professionnelle, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. L'encadrement de la jeune génération par un tuteur expérimenté est le gage d'une formation de qualité répondant aux critères d'efficacité dans l'entreprise.

Afin de développer la fonction tutorale parmi les salariés de 45 ans et plus, il est convenu que ceux-ci doivent être choisis de façon prioritaire pour assumer ces fonctions. Cette priorité doit s'apprécier en fonction des compétences de la personne et de l'objet de la formation du jeune encadré. Le salarié désigné comme tuteur peut avoir accès à une formation technique et pédagogique spécifique.

## **Article 10.2 | Gestion des carrières**

### **Article 10.2.1 | Entretiens professionnels**

#### **A. Entretien sur les perspectives d'évolution professionnelle**

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi selon la périodicité suivante :

1° Lors de chaque reprise d'activité du salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Le cas échéant, l'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ;

2° En tout état de cause, au moins une fois tous les 2 ans.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

#### **B. Entretien sur le parcours professionnel du salarié**

**I.** Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé. Cet état des lieux doit permettre :

1° De faire un bilan d'étape du parcours professionnel du salarié sur cette période, afin notamment d'apprécier si le salarié a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle sur cette période ;

2° De faire le bilan des formations suivies par le salarié sur la période ;

3° D'apprécier les éléments de certification que le salarié a acquis par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

**II.** Les thèmes suivants peuvent également être abordés :

1° L'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise en termes de compétence, de savoir-faire et de capacité managériale ;

2° L'étude du projet professionnel à court et moyen terme, du point de vue du salarié et de l'employeur ;

3° L'orientation personnelle que souhaite prendre le salarié et ses éventuelles aspirations jusqu'à son départ à la retraite ;

4° L'appréciation des savoir-faire développés de façon extra-professionnelle par le salarié et l'examen de l'éventuelle utilité de ceux-ci dans le cadre professionnel ;

5° Les besoins en formation et, le cas échéant, de remise à niveau spécifiques nécessaires au salarié pour la réussite de la deuxième partie de son parcours ;



6° 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 ;

7° L'impact éventuel de l'âge sur la réalisation du travail du salarié.

À la suite de cet entretien, le salarié et le responsable hiérarchique ou le représentant de l'employeur dressent un plan d'actions spécifiques. Ce plan énumère l'ensemble des actions de formation, d'orientation professionnelle et de suivi particulier dont le salarié fera l'objet.

### **Article 10.2.2 | Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Compte tenu des incidences que peut avoir un départ à la retraite sur la vie du salarié, les entreprises facilitent les demandes des salariés de plus de 59 ans souhaitant suivre un module de préparation à la retraite afin d'organiser la poursuite d'une activité associative ou paraprofessionnelle, leurs ressources financières ou la mise en œuvre d'un projet personnel. Ce module peut être suivi dans le cadre d'une action de formation. Les modalités de financement et l'organisation du temps de travail du salarié ainsi que de ses absences sont déterminées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises où ont été constituées des comptes épargne-temps, les salariés ayant moins de 8 trimestres à valider avant d'être éligibles à une retraite à taux plein peuvent mobiliser ce compte en vue d'un passage à temps partiel. Le taux d'activité du salarié est déterminé d'un commun accord entre employeur et salarié, dans la limite du solde présent dans le compte épargne-temps.

## **Titre XI Dispositions finales**

### **Article 11.1 | Durée, date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires**

I. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle fera l'objet d'une demande d'extension lors de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et entrera en vigueur, ainsi que l'ensemble de ses annexes, au premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

II. Par dérogation au I :

1° Les A, B, C et D. de l'article 1.3.2 de la présente convention entrent respectivement en vigueur dès extension d'une clause miroir dans le champ conventionnel voisin qu'elles visent, si une telle clause n'est pas déjà en vigueur et étendue ;

2° Les articles 3.6 et 8.4 de la présente convention entrent en vigueur à compter du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle l'arrêté d'extension a paru au *Journal officiel*. Les dispositifs conventionnels de financement du paritarisme préexistant continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des articles susmentionnés ;

3° L'entrée en vigueur du E de l'article 4.1.3 de la présente convention ne produit d'effet qu'à l'égard des salariés suivants :

- les salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ;
- les salariés embauchés avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui ne relevaient pas de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (IDCC n° 2717).

Les salariés embauchés avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui relevaient de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la créa-

tion et de l'événement du 21 février 2008 (IDCC n° 2717) continuent de bénéficier des règles conventionnelles antérieures qui leur étaient applicables en matière de départ volontaire à la retraite ;

4° Pour la mise en œuvre des majorations de 3 % et 8 % des salaires minimaux pour ancienneté mentionnées au titre VII de la convention collective ainsi que dans les annexes sectorielles, l'ancienneté des salariés qui ne relevaient pas de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (IDCC n° 2717) et qui ont été embauchés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne s'apprécie pas à compter de la date d'entrée dans les effectifs mais à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

## **Article 11.2 | Conventions et accords remplacés**

**I.** En application de l'article L. 2261-33 du code du travail, les conventions et accords suivants sont remplacés de plein droit par les dispositions de la présente convention et de ses annexes, dès leur entrée en vigueur, sans préjudice de la disposition transitoire prévue au II de l'article 11.1.

1° Pour les entreprises techniques au service de la création et de l'événement :

- la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (IDCC n° 2717), ses annexes, ses avenants ainsi que les accords conclus dans son champ d'application ;
- l'accord du 21 février 2008 portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur de l'audiovisuel, ses avenants ainsi que les accords conclus dans son champ d'application ;
- l'accord du 21 février 2008 portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'événement, ses avenants ainsi que les accords conclus dans son champ d'application.

2° Pour les propriétaires exploitants de chapiteaux, tentes et structures :

La convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux du 12 juillet 2005 (IDCC n° 2519), ses annexes, ses avenants ainsi que les accords conclus dans son champ d'application ;

3° Pour les agences de mannequins :

La convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (IDCC n° 2397), ses annexes, ses avenants ainsi que les accords conclus dans son champ d'application.

**II.** Par dérogation au I, ne sont pas remplacés et continuent de produire pleinement effet les accords professionnels suivants et leurs éventuels avenants :

1° Les accords suivants relatifs aux salariés du doublage :

- convention du 6 janvier 2005 portant sur les droits des artistes interprètes dans leur activité de doublage, dite « convention DAD-R » ;
- accord du 3 août 2006 sur les conditions particulières de travail et les conditions d'engagement des artistes interprètes du doublage ;
- accord du 24 octobre 2011 sur les flux financiers dans le secteur du doublage ;
- accord du 24 octobre 2011 de prorogation de la convention DAD-R ;
- protocole du 27 octobre 2011 relatif aux accords collectifs du doublage ;
- accord du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux du doublage.

2° L'accord du 21 février 2008 portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques ;

3° L'accord du 18 juin 2010 portant sur la certification sociale des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia ;

4° L'accord du 1<sup>er</sup> juin 2012 relatif à la santé au travail des mannequins ;

5° L'accord du 12 juin 2019 relatif à l'épargne salariale pour les entreprises de la branche ETSCE, dans l'attente de son remplacement par l'accord professionnel visé à l'article 9.1 de la présente convention ;

6° L'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.

## **Article 11.3 | Adhésion**

### **Article 11.3.1 | Conditions d'adhésion**

Peut adhérer à la présente convention et à ses annexes :

1° Toute organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans la branche ;

2° Toute organisation syndicale ou association d'employeurs, qu'elle soit représentative ou non ;

3° Tout employeur, pris individuellement, qui n'entre pas dans le champ d'application obligatoire de la convention.

### **Article 11.3.2 | Procédure d'adhésion**

L'adhésion prend la forme d'une notification aux organisations signataires et fait l'objet d'un dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Toutefois, l'adhésion suit une procédure spéciale dans les cas suivants :

1° Lorsque l'adhésion d'une organisation d'employeurs a pour effet de rendre la convention applicable dans un secteur professionnel non compris dans son champ d'application, elle prend obligatoirement la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées qui en modifie le champ d'application ;

2° L'adhésion individuelle d'un employeur n'entrant pas dans le champ d'application obligatoire de la convention est subordonnée à une négociation préalable et à un agrément des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans l'établissement, lorsqu'elles existent, conformément à l'article L. 2261-6 du code du travail.

### **Article 11.3.3 | Effets de l'adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail, toutes les organisations de salariés et les organisations d'employeurs ayant adhéré à la présente convention bénéficient des mêmes droits et des mêmes devoirs que les organisations signataires, y compris, le cas échéant, dans l'exercice des prérogatives liées à la représentativité syndicale et patronale.

## **Article 11.4 | Suivi**

Le suivi de la présente convention collective et de ses annexes est assuré par la commission commune et les sous-commissions visées à l'article 3 de l'accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en place d'une CPPNI, dans le respect des modalités de répartition des compétences, de composition, de réunion et de fonctionnement fixées par ce même accord.

Les organisations signataires s'engagent à négocier sur les thèmes suivants dans le cadre des prochaines négociations de branche :

- 1° Formation professionnelle ;
- 2° Prévention des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) ;
- 3° Classification des emplois ;
- 4° Usure professionnelle, pénibilité et aménagement des fins de carrière ;
- 5° Solidarité envers les salariés aidants ;
- 6° Impact des changements numériques et climatiques ;
- 7° Suivi de l'impact de l'application de la nouvelle convention collective ;
- 8° Évolution des indemnités conventionnelles de départ volontaire à la retraite, avec pour objectif de les rapprocher des indemnités applicables avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

## **Article 11.5 | Révision**

### **Article 11.5.1 | Organisations habilitées à engager la procédure de révision**

Jusqu'au renouvellement des arrêtés de représentativité de branche suivant la conclusion de la convention, la procédure de révision peut être engagée par toute organisation de salariés ou d'employeurs remplissant les deux conditions suivantes :

- 1° L'organisation est signataire de la convention ou y a adhéré ;
- 2° L'organisation est représentative dans le champ de la convention.

À l'issue du renouvellement mentionné au premier alinéa, la procédure de révision peut être engagée par toute organisation de salariés ou d'employeurs représentative dans le champ de la convention.

### **Article 11.5.2 | Modalités de révision**

La présente convention peut être révisée avant son extension et son entrée en vigueur. La révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de la convention.

La ou les organisations prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier aux organisations représentatives dans la branche. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Les organisations représentatives se réunissent et communiquent leurs observations dans les deux mois suivants la demande de révision.

Le cas échéant, l'accord de révision, conclu conformément aux dispositions légales en vigueur, se traduit par la signature d'un avenant qui se substitue de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complète.

La demande de révision est réputée rejetée si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations. Dans ce cas, le ou les demandeurs ne peuvent solliciter une révision sur les mêmes thèmes pendant un délai d'un an.

## **Article 11.6 | Dénonciation**

Toute dénonciation de la présente convention et de ses annexes doit être précédée d'un délai de préavis de 3 mois. Lorsque la dénonciation emporte des effets, la convention continue de produire effet jusqu'à la signature de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis. Si, à l'expiration du délai de

survie de la convention, cette dernière n'a pas été substituée par une nouvelle convention, les salariés couverts bénéficient d'une garantie de rémunération dans les modalités prévues à l'article L. 2261-13 du code du travail.

*Fait à Paris, le 27 juin 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I Dispositions conventionnelles spécifiques aux entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

La présente annexe complète les dispositions prévues par la convention collective, pour le secteur des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia. Son champ d'application géographique est identique à celui de la convention collective. Son champ d'application professionnel couvre les entreprises exerçant à titre principal l'activité de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia telle que définie au A de l'article 1.1.1 de la convention collective, pour l'ensemble de leurs salariés.

### **Article 2 | Grilles de classification et salaires minimaux sectoriels**

#### **Article 2.1 | Articulation des grilles de classification**

Les entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia appliquent :

- 1° La grille établie à l'article 7.2 de la convention collective pour les fonctions permanentes communes aux différents secteurs constituant la branche ;
- 2° La grille de fonctions spécifiques au secteur de la prestation de service technique cinéma, audiovisuel et multimédia établie à l'article 2.2 de la présente annexe ;
- 3° Les accords spécifiques au doublage énoncés à l'article 6 de la présente annexe ;
- 4° L'accord du 21 février 2008 portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques évoqué à l'article 7 de la présente annexe.

#### **Article 2.2 | Grille des fonctions spécifiques cinéma, audiovisuel et multimédia**

La rémunération minimale des salariés employés selon les modalités contractuelles de droit commun est exprimée sur une base mensuelle brute pour un temps plein.

La rémunération mensuelle brute d'un salarié justifiant de 3 années de présence cumulées dans l'entreprise et le même poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le même poste. Pour la mise en œuvre du présent alinéa, il est tenu compte, le cas échéant, des périodes de présence dans l'entreprise et le même poste dans le cadre de contrats antérieurs.

Certaines fonctions référencées au sein de la présente grille peuvent faire l'objet d'une embauche soit selon les modalités contractuelles de droit commun, soit sous CDD d'usage conformément aux règles prévues à l'article 4.3 de la convention collective.

Pour tenir compte de la situation des salariés employés en CDD d'usage, lesquels sont généralement d'une durée inférieure à 1 mois et ne donnent pas lieu à versement d'une indemnité en fin de contrat, il est convenu de fixer des salaires minimaux distincts, exprimés sur une base horaire, spécifiquement applicables à cette catégorie de salariés incluant une majoration tenant compte de l'absence de sécurité d'emploi.

Les fonctions entrant dans le champ d'application des règles dérogatoires définies à l'article 5.5 de la convention collective en matière de durée du travail font l'objet d'une mention spécifique.

*(Voir page suivante.)*

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Entretien							
Chef de service entretien, agencement et installation	Cheffe de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il/elle peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution			7	2 712 €	Non applicable
Technicien d'entretien	Technicienne d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens			3	2 007 €	Non applicable
Ouvrier spécialisé (Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier)	Ouvrière spécialisée (Fonctions associées : mécanicienne, chauffagiste, plombière, électricienne, menuisière, serrurière)	Entretien et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien			3	2 007 €	Non applicable
Employé d'entretien	Employée d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien			1	1 801 €	Non applicable
Transport							
Chauffeur poids- lourd	Chauffeuse poids-lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il/elle est responsable de l'entretien			3	2 007 €	Non applicable



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chauffeur	Chauffeuse	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	1 851 €	Non applicable
Coursier	Coursière	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition			1	1 801 €	Non applicable
Stock							
Responsable des stocks	Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock			7	2 659 €	Non applicable
Gestionnaire des stocks	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	2 007 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Magasinier cariste	Magasinière cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il/elle réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires			2	1 851 €	Non applicable
Magasinier (Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur)	Magasinière (Fonctions associées : manutentionnaire, préparatrice)	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	1 801 €	Non applicable
Logistique							
Responsable logistique	Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Peut encadrer, le cas échéant, des magasiniers ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service			7	2 712 €	Non applicable
Chargé de logistique	Chargée de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants			5	2 420 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Logisticien	Logisticienne	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques			3	2 007 €	Non applicable
Agent de logistique (Fonction associée : réceptionnaire)	Agente de logistique (Fonction associée : réceptionnaire)	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels ou films. Tient à jour les registres correspondants			2	1 851 €	Non applicable
Maintenance							
Responsable d'atelier de maintenance	Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier			7	2 712 €	Non applicable
Technicien d'atelier de maintenance	Technicienne d'atelier de maintenance	Entretient, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance			4	2 222 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Employé d'atelier de maintenance	Employée d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants			2	1 851 €	Non applicable
Assistant d'atelier de maintenance	Assistante d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples			1	1 801 €	Non applicable
Qualité							
Contrôleur qualité	Contrôleuse 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. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger			4	2 222 €	Non applicable
Cadres technico-artistiques							
Responsable service technique (Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.)	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/elle a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation			8	2 937 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Directeur artistique	Directrice artistique	Imagine et coordonne les opérations de conception et de design d'une prestation			7	2 712 €	Non applicable
Concepteur technique	Conceptrice technique	Conçoit le design d'une prestation et peut participer à l'exploitation			6	2 535 €	Non applicable
Son							
Ingénieur du son	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 report nécessaire. Met en œuvre des compétences en acoustique et musique. Peut encadrer une équipe	X	X	7	2 712 €	34,1 €
Chef opérateur du son	Cheffe opératrice 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 report nécessaire. Peut encadrer une équipe	X	X	6	2 535 €	29,8 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Opérateur du son	Féminin	Opératrice du son	Réalise des opérations simples de préparation, de prise, de montage et du traitement du son. Assiste l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dans l'installation et la mise en œuvre du dispositif technique	X	3	2 007 €	23,79 €
Créateur d'effets sonores		Créatrice d'effets sonores	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats	X	3	2 007 €	18 €
Technicien rénovation son		Technicienne rénovation son	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement		3	2 007 €	Non applicable
Assistant son		Assistante son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge	X	2	1 851 €	16,78 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Image							
Chef opérateur de prises de vues AV	Cheffe opératrice de 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 conformation ou le transfert éventuel sur le support de diffusion	X	X	9	3 163 €	47,46 €
Opérateur de prises de vues AV	Opératrice de prises de vues AV	Assure dans un programme l'enregistrement et le cadrage des images suivant, le cas échéant, les directives d'un responsable (journaliste, réalisateur ou metteur en image). Dans les cas simples, choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire	X	X	7	2 712 €	26,8 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Cadreur AV	Cadreuse AV	Effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur ou d'un metteur en image (réseau d'ordres). Participe à l'installation du dispositif technique et configure sa caméra	X	X	6	2 535 €	23,56 €
Assistant de tournage	Assistante de tournage	Assiste le personnel d'exploitation à l'installation de tout matériel image, son et lumière dans le cadre de prestation faisant intervenir des moyens légers. Peut assurer l'entretien courant des matériels exploités	X		2	1 851 €	15,47 €
Plateaux							
Chef de plateau AV	Cheffe de plateau AV	Assure la mise en œuvre des moyens techniques des plateaux et coordonne les personnels nécessaires à leur fonctionnement	X	X	7	2 712 €	22,09 €
Chef d'atelier lumière	Cheffe d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En assure l'entretien et le dépannage. Peut intervenir sur les prestations			6	2 535 €	Non applicable



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Groupiste flux AV	Groupiste flux AV	En charge d'exploiter un ou plusieurs groupes électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Garantit une continuité de la production et de la distribution d'énergie. Est responsable de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, acheminer le matériel	X	X	6	2 535 €	29,01 €
Chef machiniste AV	Cheffe machiniste AV	Assure la préparation, l'assemblage, la mise en place, les déplacements, les rangements de tous les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et moyens techniques	X	X	6	2 535 €	21,73 €
Chef électricien AV	Cheffe électricienne AV	Assure la mise en œuvre de tout le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fonctionnement en phase d'exploitation	X	X	6	2 535 €	21,73 €
Chef maquilleur	Cheffe maquilleuse	Est responsable de la création des maquillages, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur	X	X	6	2 535 €	21,1 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Accrocheur-rigger	Accrocheuse-riggeuse	En charge de l'installation en hauteur du matériel audiovisuel, de l'accroche des poutres dans le respect du calcul de charges correspondantes	X	X	4	2 222 €	23,57 €
Électricien pupitreur	Électricienne pupitreuse	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière	X	X	4	2 222 €	21,94 €
Maquilleur	Maquilleuse	Réalise les maquillages de base et assure les raccords pendant le programme	X	X	4	2 222 €	18,8 €
Coiffeur	Coiffeuse	Réalise les coiffures, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur	X	X	4	2 222 €	18,8 €
Habilleur	Habilleuse	Assure les habillages selon les choix du réalisateur. Est responsable du rangement et de l'entretien des costumes	X	X	4	2 222 €	18,8 €
Poursuiteur	Poursuiteuse	Assure le maniement du projecteur de poursuite	X	X	2	1 851 €	18,05 €
Electricien AV	Electricienne AV	En charge de la mise en œuvre de tout dispositif d'énergie et d'éclairage. Peut aider, dans les cas simples, à la mise en place des moyens techniques	X		2	1 851 €	18,05 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Machiniste AV	Machiniste AV	En charge de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à l'enregistrement	X	X	2	1 851 €	18,05 €
Assistant plateau AV	Assistante plateau AV	Participe aux activités courantes de manutention, dont le montage et le démontage, des divers éléments du plateau et assiste les autres personnels d'exploitation	X	X	2	1 851 €	14,85 €
Exploitation, régie et maintenance							
Chef d'antenne	Cheffe d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en relation avec un service de programme			8	2 937 €	Non applicable
Responsable de maintenance	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	2 937 €	Non applicable
Chef graphiste AV	Cheffe graphiste AV	Crée les motifs et graphismes nécessaires à un programme à l'aide d'ordinateur et éditeur. Encadre une équipe			8	2 937 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Truiste AV	Truiste AV	<p>Prépare et configure les éléments et équipements techniques du mélangeur en lien direct avec la réalisation des émissions.</p> <p>Au cours d'un programme il prépare les effets, les habillages et trucages demandés, affecte les sources vers les différents départs d'un mélangeur. Il affecte les divers éléments sur les consignes d'un réalisateur</p>	X	X	8	2 937 €	32,9 €
Chef d'équipement AV	Cheffe d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régions et équipements de tournage. Diagnostique les anomalies de fonctionnement et réalise des interventions de maintenance	X	X	7	2 712 €	34,1 €
Ingénieur de la vision	Ingénieure 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 1 <sup>er</sup> niveau	X	X	7	2 712 €	31,67 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Monteur live de séquences AV	Monteuse live de séquences AV	Dans le cadre des directs ou de programme enregistré dans les conditions du direct, coordonne la fabrication, prépare et diffuse des séquences live, (résumés, ralentis, sélection d'images, génériques...) sous les directives d'un réalisateur, d'un chef d'édition, d'un metteur en image ou selon un cahier des charges prédéfini. Il est en capacité de gérer les séquences sur un serveur multicanaux isolé ou en réseau. Dans le cadre de sports et d'utilisation d'un réseau, il coordonne la gestion des séquences nécessaires avec les opérateurs ralentis de la prestation. Il installe et exploite les serveurs vidéos	X	X	7	2 712 €	33 €
Chargé d'exploitation AV et/ou numérique	Chargée 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 situations rencontrées. Encadre le travail d'une équipe d'exploitation			6	2 535 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chef de maintenance	Féminin	Cheffe de maintenance			6	2 535 €	Non applicable
Technicien image numérique (DIT)		Technicienne image numérique (DIT)	X		6	2 535 €	24,8 €
Technicien supérieur serveur vidéo		Technicienne supérieure serveur vidéo	X		5	2 420 €	33,55 €
Infographiste supérieur AV		Infographiste supérieure AV	X	X	5	2 420 €	23,56 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Technicien supérieur de régie finale	Technicienne supérieure 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 1 <sup>er</sup> niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées			4	2 222 €	Non applicable
Technicien supérieur d'exploitation AV et/ou numérique	Technicienne supérieure d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support, servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées			4	2 222 €	Non applicable
Technicien de maintenance	Technicienne de maintenance	Assure l'entretien et le dépannage de tout matériel vidéo audio et informatique et/ou mécanique existant ou à venir			4	2 222 €	Non applicable
Coordinateur d'antenne	Coordinatrice d'antenne	Contrôle et adapte les listes de diffusion et veille à leur bonne exécution			3	2 007 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Technicien de régie finale	Technicienne 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	2 007 €	Non applicable
Infographiste AV	Infographiste AV	Exécute des dessins ou graphismes à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse	X	X	3	2 007 €	22,76 €
Technicien d'exploitation AV et/ou numérique	Technicienne d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1 <sup>er</sup> niveau. Installe et qualifie le signal	X	X	3	2 007 €	21,31 €
Opérateur « ralenti » et/ou serveur	Opératrice « ralenti » et/ou serveur	Maîtrise en direct la diffusion de ralentis ou de séquences vidéo stockées, sans montage, sous les directives d'un réalisateur, d'un metteur en image ou d'un monteur live de séquences AV ou répond à un cahier des charges pré-défini	X	X	5	2 007 €	23 €



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Data manager	Data manageuse	Effectue quotidiennement la surveillance des ressources de stockage sur les serveurs de production, et émet des alertes lorsque l'espace de stockage disponible et/ou les performances peuvent affecter l'exploitation	X		3	2 007 €	18 €
Opérateur de sauvegarde de données (data wrangler)	Opératrice de sauvegarde de données (data wrangleuse)	Assure la sauvegarde et la sécurisation des données sur le tournage	X		3	2 007 €	17,53 €
Conducteur de moyens mobiles	Conductrice 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	X		3	2 007 €	15,26 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Opérateur graphique	Opératrice graphique	Utilise, compose, incruste et met en application, tout ce qui constitue l'identité graphique et informative d'une chaîne et/ou d'un programme enregistré ou en direct. Assure la conception et création d'éléments graphiques, l'organisation et la gestion de statistiques à destination du programme en conditions de direct.  Travaille en étroite collaboration avec le réalisateur ou le metteur en image, le chef d'édition, le directeur artistique, le truiste et parfois avec les journalistes	X	X	6	2 535 €	28 €
Assistant d'exploitation AV et/ou numérique	Assistante 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. Installe et raccorde les équipements	X	X	2	1 851 €	14,18 €
Agent de maintenance	Agent de maintenance	Assure l'entretien courant des équipements audiovisuels, informatiques, et/ou mécaniques			2	1 851 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Gestion de production							
Directeur de production AV	Directrice 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 prendre part à la gestion des productions	X	X	8	2 937 €	32,61 €
Animateur de production	Animatrice de production	Fournit les éléments de situation financière et suit l'application et l'exécution des contrats de toute nature			7	2 712 €	Non applicable
Chargé de production AV	Chargée 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	X	X	6	2 535 €	26,07 €
Régisseur	Régisseuse	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil, logement, restauration et accès aux infrastructures	X	X	6	2 535 €	21,1 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant de production AV	Assistante de production AV	Réserve les moyens logistiques et humains attachés aux productions sous les directives des chargés de production	X	X	2	1 851 €	17,42 €
Décoration et accessoires							
Chef d'atelier décors	Cheffe d'atelier décors	Gère et supervise un ou plusieurs ateliers décoration. Exécute ou fait exécuter tous 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	2 937 €	Non applicable
Chef décorateur	Cheffe décoratrice	Assure la gestion et l'encadrement d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation	X		7	2 712 €	33,04 €
Chef constructeur de décors	Cheffe constructrice de décors	Dans le cadre de prestations de décors, exécute ou fait exécuter le travail de menuiserie. Garantit le budget et la bonne fin des opérations	X		6	2 535 €	22,45 €
1 <sup>er</sup> assistant décors	1 <sup>re</sup> assistante décors	Assiste le chef décorateur dans la gestion du projet de décoration	X		5	2 420 €	22,45 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Serrurier métallier	Serrurière métallière	Réalise et construit les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	X		3	2 007 €	19,65 €
Menuisier décors	Menuisière décors	Trace et conçoit les décors sur bois	X		3	2 007 €	17,39 €
Machiniste décors	Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors	X		2	1 851 €	17,9 €
Peintre	Peintre	Exécute des travaux de peinture en décoration (patines, fonds)	X		2	1 851 €	17,9 €
Accessoiriste	Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à disposition les accessoires de décoration nécessaires à la confection d'un programme	X		2	1 851 €	17,87 €
Aide décors	Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors	X		1	1 801 €	14,49 €
Post-production, doublage et sous-titrage							
Directeur artistique	Directrice artistique	Assume la direction artistique du doublage d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens	X		8	2 937 €	Cf. accord doublage

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Responsable artistique	Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires des travaux demandés. Oriente les choix artistiques, recrute les artistes et directeurs artistiques, organise les castings et gère la base de comédiens			8	2 937 €	Non applicable
Monteur synchro	Monteuse synchro	Assure le montage et la synchronisation du doublage en veillant au parfait calage de la voix sur l'image	X		6	2 535 €	29,77 €
Coordinateur linguistique	Coordinatrice 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	2 535 €	Non applicable
Chargé artistique	Chargée artistique	Assiste le responsable artistique dans la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires, l'orientation des choix artistiques et la gestion des plannings de la base de comédiens			5	2 420 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de coordination linguistique	Chargée 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	2 420 €	Non applicable
Sous-titreur SME	Sous-titreuse SME	Découpe le dialogue original en point de time code, et l'adapte de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronie, d'un programme enregistré ou d'un programme diffusé en direct	X		4	2 222 €	18,8 €
Technicien authoring	Technicienne authoring	Gère l'environnement et la normalisation des signaux dans le cadre de transferts en DVD/ Blu-ray			4	2 222 €	Non applicable
Technicien restauration numérique	Technicienne restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique. Collabore au suivi du projet de restauration			4	2 222 €	Non applicable
Traducteur-adaptateur	Traductrice-adaptatrice	Traduit d'une langue à une autre un dialogue en l'adaptant de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme			4	2 222 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Opérateur de PAD/bandes antenne	Opératrice de PAD/bandes antenne	Fabriquer et vérifier les bandes et/ ou fichiers livrés aux diffuseurs selon les spécifications techniques fournies par ces derniers			4	2 222 €	Non applicable
Détecteur	Détectrice	À partir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, retranscrire sur un élément synchrone à l'image une détection des mouvements labiaux et les dialogues originaux du programme en respectant le synchronisme, le rythme et le montage	X		3	2 007 €	17,11 €
Audio-descripteur	Audio-descriptrice	À l'attention des aveugles et malvoyants, écrit, à partir du scénario, une description leur permettant de suivre le film. Repère les plages de silence dans lesquelles il place le texte	X		3	2 007 €	15,87 €
Opérateur de repérage/simulation	Opératrice de repérage/simulation	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	X	X	3	2 007 €	15,87 €
Traducteur	Traductrice	Traduit d'une langue à l'autre, sans les adapter			3	2 007 €	Non applicable



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Adaptateur	Adaptatrice	Adapte un dialogue de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme			3	2 007 €	Non applicable
Opérateur imageur	Opératrice imageuse	Assure la qualité des sorties sur pellicule, notamment vis à vis du client avec lequel il/elle peut avoir un contact direct			3	2 007 €	Non applicable
Opérateur en restauration numérique	Opératrice en restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique			3	2 007 €	Non applicable
Assistant coordinateur artistique	Assistante coordinatrice artistique	Assiste les coordinateurs linguistiques dans leurs tâches administratives et leurs relations avec les traducteurs-adaptateurs			3	2 007 €	Non applicable
Releveur de dialogue	Releveuse de dialogue	À partir de l'écoute, effectue le relevé et la frappe des dialogues originaux sur tous supports	X		2	1 851 €	15,71 €
Repéreur	Repéreuse	En visionnant une image time codée, découpe le dialogue écrit en séquences pour donner l'emplacement et la longueur du sous-titre selon les contraintes de temps de lecture et de rythme du film ou le programme			2	1 851 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant artistique	Assistante artistique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio			2	1 851 €	Non applicable
Réalisation							
Réalisateur AV	Réalisatrice 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	X	X	HC	3 377 €	4746 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Metteur en image	Metteuse en image	Configure les outils techniques, fabrique et diffuse des effets vidéo qu'il met à l'antenne de programmes enregistrés et/ou de programmes en direct selon une charte prédéfinie par un réalisateur expert et la direction de l'antenne. Il suit les consignes d'implantation des caméras et de diffusion des éléments visuels prédéfinis dans un registre par le réalisateur expert, avec une installation/configuration de 6 caméras respectivement opérées par des cadres humains maximum. Met en œuvre un encadrement opérationnel dans le respect du cahier des charges	X	X	9	3 163 €	37,00 €
Scripte AV	Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans les différentes séquences d'un programme	X	X	7	2 712 €	25,55 €
1 <sup>er</sup> assistant de réalisation AV	1 <sup>re</sup> assistante de réalisation AV	Établit le plan de travail du programme et coordonne sa réalisation à tous les stades	X	X	6	2 535 €	24,8 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Directeur de casting	Directrice de casting	Recherche et propose au réalisateur les acteurs et les acteurs de complément	X		6	2 535 €	22,53 €
Montage							
Monteur truquiste AV	Monteuse truquiste AV	Réalise des effets spéciaux et truquages complexes en parfaite autonomie sur tous programmes	X		8	2 937 €	34,1 €
Chef opérateur-étalonneur	Cheffe opératrice-étalonneuse	Collabore à la création artistique. Assure l'étalonnage et le réglage de l'image	X		8	2 937 €	32,45 €
Directeur de post-production	Directrice de post-production	Assure la liaison entre le réalisateur, le producteur et les équipes techniques en charge de la post-production. Suit les aspects financier, humain et technique du projet	X		8	2 937 €	30,44 €
Chef monteur AV	Cheffe monteuse AV	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques	X	X	7	2 712 €	30,44 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de post-production	Féminin	Chargée de post-production	X		6	2 535 €	26,07 €
Étalonneur		Étalonneuse	X		5	2 420 €	31,02 €
Monteur AV		Monteuse AV	X	X	4	2 222 €	22,76 €
Bruiteur de complément		Bruiteuse de complément	X		4	2 222 €	19,85 €
Opérateur scanner		Opératrice scanner	X		3	2 007 €	18,8 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant de post-production	Assistante de post-production	Assiste les chargés de post production dans leurs tâches administratives et leurs relations clients. Peut assurer quelques travaux techniques simples	X		2	1 851 €	17,42 €
Assistant monteur AV	Assistante monteur AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage	X		2	1 851 €	15,46 €
Assistant étalonneur	Assistante étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage	X		2	1 851 €	15,46 €
Animation et effets visuels numériques							
À l'exception des fonctions qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la convention collective, 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							
Superviseur d'effets spéciaux	Superviseuse d'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	2 712 €	Non applicable
Gestionnaire des calculs des rendus d'images de synthèse	Gestionnaire des calculs 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	1 851 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Drones							
Télépilote AV	Télépilote AV	Gère l'exécution des opérations de vol de drones. Selon les appareils, il peut être en autonomie, opérer la caméra intégrée du drone, effectuer le cadrage et les prises de vue. Il détient un certificat d'aptitude théorique de télépilotage et une attestation de réussite d'examen de télépilotage pratique.  Peut porter la responsabilité de l'exploitation et gérer les autorisations gouvernementales et préfectorales	X	X	7	2 712 €	24 €
Cadreur drones AV	Cadreuse drones AV	Opère la caméra du drone et effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur ou d'un metteur en image. Travaille en équipe avec le télépilote	X	X	6	2 535 €	23,56 €
Technicien vidéo drones	Technicienne vidéo drones	Gère le signal vidéo, les batteries et les communications	X	X	3	2 007 €	17 €

## **Article 3 | *Compensations et majorations de salaire***

### **Article 3.1 | *Dépassements horaires***

Pour les contrats sous CDD d'usage d'une durée inférieure à 5 jours sur une même semaine civile, les dépassements horaires sont payés sous la forme d'un complément journalier de salaire, assorti des majorations suivantes :

- 10 % les 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> heures ;
- 25 % les 11<sup>e</sup> et 12<sup>e</sup> heures.

### **Article 3.2 | *Temps de disponibilité (situations exceptionnelles)***

En raison des spécificités de l'activité des entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia, chaque heure décomptée dans une même journée de travail au-delà de la 12<sup>e</sup> heure dans les situations visées à l'article 5.5.4 de la convention collective (« temps de disponibilité ») donne lieu à paiement ou récupération majorés de 75 %, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Ces majorations spécifiques, en relais des majorations pour dépassements horaires des salariés sous CDD d'usage et non cumulatives avec les majorations pour heures supplémentaires des salariés permanents, se cumulent avec les majorations pour travail du dimanche (art. 3.3 de la présente annexe), pour travail du jour férié (art. 3.4 de la présente annexe) et pour travail de nuit (art. 5.8 de la convention collective).

### **Article 3.3 | *Travail effectué le dimanche***

Par dérogation au C de l'article 5.1.4 de la convention collective, le salaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 25 %.

### **Article 3.4 | *Travail effectué un jour férié***

À l'exception du 1<sup>er</sup> mai, les salariés sous CDI ou CDD de droit commun travaillant un jour férié bénéficient d'un repos payé décalé à prendre dans une période de 21 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé. Les salariés employés sous CDD d'usage travaillant un jour férié bénéficient d'une majoration de 25 %.

Les salariés travaillant le 1<sup>er</sup> mai, quelle que soit leur nature de contrat, bénéficient d'une majoration de 100 %.

## **Article 4 | *Conventions de forfaits***

### **Article 4.1 | *Forfait CDDU***

L'employeur peut convenir avec tout salarié d'une rémunération forfaitaire, incluant la rémunération de toutes les heures travaillées, y compris les heures majorées, dans le respect de la réglementation sur les durées maximales du travail.

Dans le cas de salariés employés sous CDD d'usage, la convention de forfait peut être conclue sur une base hebdomadaire.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention de forfait n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre au titre de la stricte application des différentes majorations du présent accord.

La convention de forfait doit mentionner le nombre d'heures totales, incluant les heures majorées, faisant l'objet de la rémunération forfaitaire ainsi que le salaire de base utilisé pour le calcul de cette rémunération.



L'application de ce forfait implique une comptabilisation hebdomadaire, par l'employeur, des heures effectuées.

Lorsque le salarié effectue des heures au-delà de la durée prévue par la convention de forfait, il a droit à leurs paiements majorés.

Le recours au dispositif visé au présent article nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, l'employeur doit obligatoirement faire figurer dans le contrat de travail, ou dans un avenant au contrat, une clause dans ce sens qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur ainsi que de son droit à bénéficier d'un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives, dès le moment où son temps de travail par jour atteint 6 heures de suite.

#### **Article 4.2 | Forfait annualisé**

En complément de l'article 5.7.3, B « Forfait en heures sur une base annuelle » de la convention collective permettant une modulation du temps de travail, un plancher hebdomadaire en période basse est fixé à 14 heures de travail effectif pour les salariés des entreprises relevant de la présente annexe.

#### **Article 5 | Salariés affiliés à la caisse des congés spectacles**

Lorsqu'il emploie en CDD, le cas échéant d'usage, du personnel relevant de la caisse des congés spectacles, l'employeur y est obligatoirement affilié. La caisse assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur, dans des conditions spécifiques. L'employeur est tenu de délivrer un bulletin dit de « Congés spectacles » lors de la remise du bulletin de paie.

#### **Article 6 | Rémunération des artistes-interprètes et des directeurs artistiques du doublage**

Compte tenu des spécificités des activités de doublage, les entreprises prestataires de doublage employant des artistes interprètes et des directeurs artistiques, doivent se référer au corpus juridique du doublage dont vous trouverez le détail ci-après. Ces différents textes viennent compléter la convention collective.

##### **Article 6.1 | Salaires du doublage**

Les salaires minimaux des artistes-interprètes pour leur prestation de doublage et des directeurs artistiques de doublage sont prévus par les textes suivants :

- accord national professionnel du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux du doublage ;
- avenant n° 1 du 7 novembre 2022 portant révision de l'accord national professionnel de salaires du doublage du 5 février 2013.

##### **Article 6.2 | Droits d'exploitation des œuvres doublées**

Une rémunération complémentaire minimale est prévue pour les artistes interprètes du doublage au titre de leurs droits voisins dans les accords DADR. Des grilles de rémunérations sont prévues en fonction de la durée et des modes d'exploitation de l'œuvre doublée. Ces accords ne prévoient pas de cession de droits pour des exploitations des voix séparées de l'image. Ce dispositif est prévu par les textes suivants :

- convention du 6 janvier 2005 portant sur les droits des artistes interprètes dans leur activité de doublage, dite « convention DAD-R » ;

- accord du 24 octobre 2011 sur les flux financiers dans le secteur du doublage ;
- accord de prorogation de la convention DAD-R du 24 octobre 2011 ;
- protocole relatif aux accords collectifs du doublage du 27 octobre 2011 ;
- avenant du 26 octobre 2015 au protocole relatif aux accords collectifs du doublage du 27 octobre 2011.

### **Article 6.3 | Conditions de travail des artistes interprètes du doublage**

Des règles spécifiques sur les conditions de travail des artistes interprètes dans leur activité de doublage sont fixées par l'accord national professionnel du 3 août 2006 sur les conditions particulières de travail et les conditions d'engagement des artistes interprètes du doublage.

### **Article 7 | Dispositions spécifiques aux laboratoires cinématographiques**

Les entreprises qui exercent des activités de tirage et développement de films photochimiques tout format et de transfert de support photochimique sur autre support doivent se référer à l'accord du 21 février 2008 portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques.

Ces dispositions spécifiques aux laboratoires cinématographiques portant sur les conditions de travail et les fonctions, viennent en substitution ou complément des dispositions de portée générale prévues dans le texte de la convention collective et de la présente annexe.

## **Annexe II Dispositions conventionnelles spécifiques aux entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'évènement**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

La présente annexe complète les dispositions prévues par la convention collective, pour le secteur des entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'évènement.

Le champ d'application géographique de la présente annexe est identique à celui de la convention collective. Son champ d'application professionnel couvre les entreprises exerçant à titre principal une activité de prestation au service du spectacle vivant ou de l'évènement telle que définie au B de l'article 1.1.1 du tronc commun de la convention collective, pour l'ensemble de leurs salariés.

### **Article 2 | Modalités de rémunération du temps de préparation**

Le présent article s'applique uniquement aux salariés recrutés en CDD d'usage.

Lorsque la prestation 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 contraint de bloquer sa journée ou demi-journée de travail pour effectuer seulement moins de quatre heures de travail effectif.

Dans cette situation, il est convenu que :

1° Lorsque la durée de la préparation est inférieure à 4 heures, elle est *a minima* rémunérée et décomptée comme 4 heures de travail effectif ;

2° En l'absence de stipulation contractuelle plus favorable, lorsque la préparation nécessite que le salarié réalise des opérations de logistique ou de manutention 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° Les modalités, la durée prévisionnelle de la préparation et les modalités de rémunération de celle-ci sont mentionnées explicitement dans le contrat de travail.

### **Article 3 | Grilles de classification et salaires minimaux sectoriels**

#### **Article 3.1 | Articulation des grilles de classification**

Toute entreprise de prestation technique du spectacle et de l'évènement applique :

1° La grille établie à l'article 7.2 du tronc commun de la convention collective pour les fonctions permanentes communes aux différents secteurs constituant la branche ;

2° La grille des fonctions spécifiques au secteur des entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'évènement établie à l'article 3.2.2 de la présente annexe.

#### **Article 3.2 | Grille des fonctions sectorielles spécifiques**

##### **3.2.1. Principes généraux**

Les fonctions référencées à l'article 3.2.2 peuvent faire l'objet d'une embauche soit selon les modalités contractuelles de droit commun, soit sous CDD d'usage conformément aux règles

prévues à l'article 4.3 de la convention collective lorsque cela est explicitement précisé dans la grille.

Les fonctions susceptibles d'être exposées à des situations exceptionnelles et entrant à ce titre dans le champ d'application des règles dérogatoires définies à l'article 5.5 du tronc commun de la convention collective en matière de durée du travail (durée maximale quotidienne de travail effectif, durée minimale de repos, temps de disponibilité indemnisé, astreintes) font l'objet d'une mention spécifique.

La fonction d'aide ne nécessite ni compétence particulière ni connaissance préalable et constitue le premier niveau d'accès au métier. Encadré de manière suivie (sans autonomie, ni responsabilité particulière), son exercice doit en permanence comprendre une dimension formatrice permettant une progression vers les niveaux supérieurs. La fonction d'« Aide » ne se comprend 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 1 607 heures. En conséquence, les salariés exerçant une fonction d'aide bénéficient d'une priorité d'accès au plan de formation de l'entreprise.

## **A. Règles applicables hors CDD d'usage**

La rémunération minimale des salariés employés selon les modalités contractuelles de droit commun est exprimée sur une base mensuelle brute pour un temps plein.

La rémunération mensuelle brute minimum d'un salarié justifiant de 3 années de présence continue dans l'entreprise et le poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le poste.

## **B. Règles applicables dans le cadre des CDD d'usage**

**I.** Les fonctions pour lesquelles le recours au CDD d'usage est admis font l'objet d'une mention spécifique, sans préjudice des restrictions suivantes pour les entreprises de prestations technico-intellectuelles qui ne mettent pas à disposition de leurs clients un parc de matériels liés aux techniques du spectacle ou de l'événementiel dont elles sont propriétaires :

1° Les entreprises dont l'activité exclusive est la régie générale ne peuvent recourir aux CDD d'usage que pour les seules fonctions répertoriées à l'article 3.2.2 dans la filière « Régie générale » ainsi que pour la fonction de chef électricien ;

2° Les entreprises dont l'activité exclusive est la conception technique ne peuvent recourir aux CDD d'usage que pour les fonctions suivantes :

- directeur technique ;
- directeur logistique ;
- régisseur/régisseur de salle/régisseur de scène ;
- designer son ;
- designer lumière ;
- éclairagiste ;
- directeur structure ;
- réalisateur SV ;
- directeur de production SV.

**II.** Pour tenir compte de la situation des salariés employés en CDD d'usage, lesquels sont généralement d'une durée inférieure à 1 mois et ne donnent pas lieu à versement d'une indemnité en fin de contrat, il est convenu de fixer des minima distincts spécifiquement applicables

à cette catégorie de salariés incluant une majoration tenant compte de l'absence de sécurité d'emploi.

Eu égard à la courte durée habituelle des CDD d'usage, les salaires minimaux qui leur sont applicables sont exprimés sur une base horaire. Le salaire horaire minimum brut applicable correspond au montant horaire des minima de référence majorés de 4 %. Les montants horaires des minima de référence sont obtenus en divisant leur montant mensuel par 151,67.

*(Voir page suivante.)*

3.2.2. Grilles des fonctions

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Entretien							
Chef de service entretien, agencement et installation	Cheffe de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il/elle peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution			7	2 712 €	Non applicable
Technicien d'entretien	Technicienne d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens			3	2 007 €	Non applicable
Ouvrier spécialisé (Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier)	Ouvrière spécialisée (Fonctions associées : mécanicienne, chauffagiste, plombière, électricienne, menuisière, serrurière)	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien			3	2 007 €	Non applicable
Employé d'entretien	Employée d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien			1	1 801 €	Non applicable
Transport							
Chauffeur poids- Lourd	Chauffeuse poids-Lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il/elle est responsable de l'entretien			3	2 007 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chauffeur	Chauffeuse	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	1 851 €	Non applicable
Coursier	Coursière	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition			1	1 801 €	Non applicable
Stock							
Responsable des stocks	Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock			7	2 712 €	Non applicable
Gestionnaire des stocks	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	2 007 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Magasinier cariste	Magasinière cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il/elle réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériaux et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires			2	1 851 €	Non applicable
Magasinier (Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur)	Magasinière (Fonctions associées : manutentionnaire, préparatrice)	Réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériaux et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires			1	1 801 €	Non applicable
Logistique							
Responsable logistique	Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Peut encadrer, le cas échéant, des magasiniers ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service			7	2 712 €	Non applicable
Chargé de logistique	Chargée de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants			5	2 420 €	Non applicable



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Logisticien	Logisticienne	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques			3	2 007 €	Non applicable
Agent de logistique (Fonction associée : réceptionnaire)	Agente de logistique (Fonction associée : réceptionnaire)	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels ou films. Tient à jour les registres correspondants.			2	1 851 €	Non applicable
Maintenance							
Responsable d'atelier de maintenance	Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier			7	2 712 €	Non applicable
Technicien d'atelier de maintenance	Technicienne d'atelier de maintenance	Entretient, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance			4	2 222 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Employé d'atelier de maintenance	Employée d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants			2	1 851 €	Non applicable
Assistant d'atelier de maintenance	Assistante d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples			1	1 801 €	Non applicable
Qualité							
Contrôleur qualité	Contrôleuse 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. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger			4	2 222 €	Non applicable
Cadres technico-artistiques							
Responsable service technique (Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.)	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/elle a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation			8	2 937 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Directeur artistique	Directrice artistique	Imagine et coordonne les opérations de conception et de design d'une prestation			7	2 712 €	Non applicable
Concepteur technique	Conceptrice technique	Conçoit le design d'une prestation et peut participer à l'exploitation			6	2 535 €	Non applicable
Régie générale							
Directeur technique	Directrice technique	Définit et conçoit les processus techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et la réalisation d'un événement	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Régisseur général	Régisseuse générale	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'une prestation	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Directeur logistique	Directrice logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un événement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, recherche et commande les moyens manquants	X		7	2 712 €	18,60 €
Directeur de production SV	Directrice de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, constitue et coordonne les équipes techniques	X		7	2 712 €	18,60 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Éco-régisseur	Éco-régisseuse	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative de la démarche éco-responsable d'un événement	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Éco-technicien	Éco-technicienne	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels nécessaires à la mise en œuvre de la démarche éco-responsable d'un événement et assure le suivi des documents adéquats		X	4	2 222 €	Non applicable
Régisseur/régisseur de scène/de salle	Régisseuse/régisseuse de scène/de salle	Coordonne et met en œuvre les actions des différents intervenants techniques	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Logisticien	Logisticienne	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats	X		4	2 222 €	15,24 €
Technicien réseaux	Technicienne réseaux	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Logisticien adjoint	Logisticienne adjoint	Seconde le logisticien dans ses fonctions	X		3	2 007 €	13,77 €
Technicien de scène/plateau	Technicienne de scène/plateau	Assure la mise en œuvre des moyens techniques sur scène	X	X	3	2 007 €	13,77 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant technicien de scène/plateau	Assistante technicienne de scène/plateau	Participe aux actions courantes de manutention des éléments scéniques	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Éco-assistant	Éco-assistante	Assiste l'éco-technicien dans ses fonctions		X	2	1 851 €	Non applicable
Plateau							
Superviseur de chantier	Superviseuse de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens et techniciennes affectés au projet artistique et/ou événementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	X	X	6	2 535 €	17,39 €
Superviseur de chantier adjoint	Superviseuse de chantier adjointe	Seconde le superviseur de chantier dans ses fonctions	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Chef instrument de musique/backliner	Cheffe instrument de musique/backliner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des instruments de musique sur le lieu de l'évènement	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien instrument de musique/backliner	Technicienne instrument de musique/backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des instruments de musique sur le lieu de l'évènement	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Road/aide de scène	Road/aide de scène	Exécute les actions courantes de manutention d'un évènement	X	X	1	1 801 €	12,35 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Masculin	Féminin					Son	
Designer son	Designer son	Conçoit le design sonore d'un événement et peut participer à son exploitation	X	X	6	2 535 €	17,39 €
Régisseur son	Régisseuse son	Coordonne et met en œuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Chef sonorisateur	Cheffe sonorisatrice	En charge de la mise en œuvre, du mixage et des réglages des appareils électroacoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien système	Technicienne système	En charge de la mise en œuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien son	Technicienne son	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de son	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Assistant sonorisateur	Assistante sonorisatrice	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Aide son	Aide son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son	X	X	1	1 801 €	12,35 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Lumière							
Designer lumière	Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un événement et peut participer à l'exploitation	X	X	6	2 535 €	17,39 €
Éclairagiste	Éclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un événement et peut participer à son exploitation	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Régisseur lumière	Régisseuse lumière	Coordonne et met en œuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Chef poursuiteur	Cheffe poursuivieuse	Coordonne les poursuiviteurs et met en œuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Pupitreux lumière	Pupitrice lumière	En charge de l'exécution de la conduite lumière élaborée par l'éclairagiste	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien lumière	Technicienne lumière	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de la lumière	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Programmeur/encodeur lumière	Programmeuse/encodeuse lumière	Prépare les encodages des effets lumières et les réalise	X		3	2 007 €	13,77 €
Assistant lumière	Assistante lumière	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	X	X	2	1 851 €	12,70 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Poursuiveur	Poursuiteuse	Met en œuvre et exploite les projecteurs de poursuite	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Aide lumière	Aide lumière	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la lumière	X	X	1	1 801 €	12,35 €
Structure, accroche, levage et échafaudage							
Directeur structure	Directrice structure	Conçoit le design des structures et leur cahier des charges, et peut participer à l'exploitation, et coordonner l'équipe de montage et de démontage	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Superviseur rigger/accrocheur	Superviseuse rigger/accrocheuse	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, veille et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure	X	X	6	2 535 €	17,39 €
Concepteur motorisation asservie	Conceptrice motorisation asservie	Conçoit le plan de la motorisation asservie et peut participer à son exploitation	X		5	2 420 €	16,60 €



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Régisseur structure	Régisseuse structure	Met en œuvre un plan de structures donné, et participe à l'exploitation selon le plan d'exécution	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Chef rigger	Cheffe rigger	Coordonne et met en œuvre un plan d'accroche	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Chef/régisseur motorisation asservie	Cheffe/régisseuse motorisation asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de motorisation asservie et l'exploite	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Pupitreur motorisation asservie	Pupitricie motorisation asservie	En charge de la conduite motorisation asservie élaborée par le concepteur motorisation	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien scaffolder/écha-fauteur	Technicienne scaffolder/écha-fauteuse	Met en œuvre règle et exploite les structures échafaudage	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Rigger/accrocheur	Rigger/accrocheuse	En charge de l'accroche du matériel de scène, de sa mise en sécurité et participe à l'exploitation	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Technicien motorisation asservie	Technicienne motorisation asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de motorisation asservie et peut participer à son exploitation	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Technicien de structure	Technicienne de structure	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de structures	X	X	3	2 007 €	13,77 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant rigger/accrocheur	Assistante rigger/accrocheuse	Assiste le rigger dans ses fonctions	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Assistant pupitreur motorisation asservie	Assistante pupitreuse motorisation asservie	Assiste le pupitreur ou le Technicien dans ses fonctions	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Monteur de structures	Monteuse de structures	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux structures	X	X	1	1 801 €	12,35 €
Vidéo et image							
Réalisateur SV	Réalisatrice SV	Est responsable de la captation d'un événement, de sa conception à sa réalisation	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Infographiste audiovisuel	Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés	X		5	2 420 €	16,60 €
Programmeur/encodeur multimédia	Programmeuse/encodeuse multimédia	Prépare et réalise les encodages des effets vidéo	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien diffusion d'images	Technicienne diffusion d'images	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de diffusion d'images	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien de la vision SV	Technicienne de la vision SV	Assure la mise en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien média serveur	Technicienne média serveur	Maîtrise et exploite des serveurs multimédia pour la diffusion d'un projet artistique et/ou événementiel	X	X	4	2 222 €	15,24 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Technicien vidéo SV	Technicienne vidéo SV	Met en œuvre, règle et exploite les équipements vidéo	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Cadreur SV	Cadreuse SV	Règle la caméra et réalise les cadrages selon les consignes du réalisateur SV	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Toppeur	Toppeuse	Assure le suivi et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans un événement	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Assistant vidéo	Assistante vidéo	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Opérateur d'enregistrement SV	Opératrice d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Assistant média serveur	Assistante média serveur	Assiste le Technicien média serveur dans ses fonctions	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Aide vidéo	Aide vidéo	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques de la vidéo	X	X	1	1 801 €	12,35 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Pyrotechnie							
Pyrotechnicien	Pyrotechnicienne	Réalise des spectacles et design pyrotechniques avec scénographie pouvant associer d'autres techniques audiovisuelles	X		5	2 420 €	16,60 €
Chef de tir	Cheffe de tir	Gère la mise en œuvre des opérations de montage et de tir d'une production pyrotechnique (certificat F4-T2 de niveau 2)	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien de pyrotechnie	Technicienne de pyrotechnie	Gère la mise en œuvre et le tir d'un spectacle pyrotechnique (certificat F4-T2 de niveau 1)	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Artificier	Artificière	Met en œuvre des spectacles de pyrotechnie sous la responsabilité directe d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un technicien de pyrotechnie	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Électricité							
Chef électricien de chantier	Cheffe électricienne de chantier	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet artistique et/ou événementiel, et coordonne les équipes sur les chantiers	X	X	4	2 222 €	15,24 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Mécanicien groupman	Mécanicienne groupman	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, garantit la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et achemine le matériel	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Électricien de chantier	Électricienne de chantier	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage sur les chantiers	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Assistant électricien de chantier	Assistante électricienne de chantier	Assiste l'électricien de chantier dans ses fonctions	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Drones							
Télépilote	Télépilote	Gère l'exécution des opérations de vol de drones, et détient un certificat d'aptitude théorique de télépilotage et une attestation de réussite d'examen de télépilotage pratique	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien observateur drones	Technicienne observatrice drones	Met en œuvre des drones sous la responsabilité d'un télépilote	X	X	3	2 007 €	13,77 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Responsable d'exploitation drones	Responsable d'exploitation drones	Gère et porte la responsabilité de l'exploitation d'aéronefs télépilotes, les autorisations gouvernementales et préfectorales et forme le personnel aux opérations de vol, de maintenance et de sécurité			6	2 535 €	Non applicable
Lasers							
Designer laser	Designer laser	Conçoit le design laser d'un événement et peut participer à l'exploitation	X	X	6	2 535 €	17,39 €
Concepteur laser	Conceptrice laser	Détermine le choix et l'usage des équipements lasers d'un événement et peut participer à son exploitation	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Technicien laser	Technicienne laser	Met en œuvre, règle et exploite les équipements lasers	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Assistant laser	Assistante laser	En charge du montage et du démontage des équipements lasers et peut assister le technicien pendant l'exploitation	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Décors							
Directeur décorateur	Directrice décoratrice	Assure la création d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation	X		7	2 712 €	18,60 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Superviseur constructeur de décors/machinerie	Masculin	Superviseuse constructrice de décors/machinerie	Féminin	Supervise et fait exécuter le travail des différents corps de métier	X	6	2 535 € 17,39 €
Concepteur technique décors/machinerie		Conceptrice technique décors/machinerie		En charge des aspects de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pneumatique des parties mobiles d'un décor	X	5	2 420 € 16,60 €
Assistant direction décors		Assistante direction décors		Assiste le directeur décorateur dans ses fonctions	X	4	2 222 € 15,24 €
Chef menuisier de décors		Cheffe menuisière de décors		Conçoit et trace les décors sur bois et matériaux composites	X	4	2 222 € 15,24 €
Chef peintre décorateur		Cheffe peintre décoratrice		Conçoit et réalise les peintures nécessaires aux décors	X	4	2 222 € 15,24 €
Chef serrurier/chef serrurier métallier		Cheffe serrurière/chef serrurière métallière		Conçoit et trace les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	X	4	2 222 € 15,24 €
Chef sculpteur		Cheffe sculpteuse		Conçoit et réalise les sculptures et moulages	X	4	2 222 € 15,24 €
Chef tapissier		Cheffe tapissière		Exécute et fait exécuter les travaux de tapisserie en lien avec le chef décorateur	X	4	2 222 € 15,24 €
Chef staffeur		Cheffe staffeuse		Conçoit et réalise tous types de moulage	X	4	2 222 € 15,24 €
Constructeur de décors/de machinerie		Constructrice de décors/de machinerie		En charge de la construction de machineries/de décors	X	3	2 007 € 13,77 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Menuisier de décors	Menuisier de décors	Réalise les décors sur bois et matériaux composites	X		3	2 007 €	13,77 €
Peintre décorateur	Peintre décoratrice	En charge de la réalisation de tous travaux artistiques de peinture nécessaires aux décors	X		3	2 007 €	13,77 €
Peintre patineur	Peintre patineuse	En charge de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds)	X		3	2 007 €	13,77 €
Serrurier/serrurier métallier de décors	Serrurière/serrurière métallière de décors	Réalise les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	X		3	2 007 €	13,77 €
Sculpteur	Sculpteuse	Réalise les sculptures et moulages	X		3	2 007 €	13,77 €
Tapissier	Tapissière	Réalise les ouvrages de tapisserie	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Staffeur	Staffeuse	Réalise tous types de moulage	X		3	2 007 €	13,77 €
Assistant constructeur de décors/machinerie	Assistante constructrice de décors/machinerie	Assiste le constructeur de machinerie/de décors dans ses fonctions	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Assistant menuiserie de décors	Assistante menuiserie de décors	Assiste le menuisier de décors dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €
Assistant peintre décorateur	Assistante peintre décoratrice	Assiste le peintre décorateur dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €
Assistant serrurier/assistant serrurier métallier	Assistante serrurière/assistante serrurière métallière	Assiste le serrurier/métallier de théâtre dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant sculpteur	Assistant sculpteur	Assiste le sculpteur dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €
Assistant tapissier	Assistant tapissier	Assiste le tapissier dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €
Assistant staffeur	Assistant staffeur	Assiste le staffeur dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €
Aide décors	Aide décors	Aide et participe à tous travaux liés à la fabrication d'un décor	X	X	1	1 801 €	12,35 €
Costumes, accessoires, maquillage et coiffure							
Directeur costumier	Directrice costumière	Est responsable de la conception des costumes pour un spectacle et/ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées	X		7	2 712 €	18,60 €
Directeur coiffeur/maquilleur	Directrice coiffeuse/maquilleuse	Est responsable de la conception des coiffures/maquillages pour un spectacle et/ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées	X		7	2 712 €	18,60 €
Chef costumier/chapelier modiste	Cheffe costumière/chapelière modiste	En charge de la réalisation des costumes/de la fabrication des chapeaux	X		4	2 222 €	15,24 €
Chef coiffeur/maquilleur	Cheffe coiffeuse/maquilleuse	En charge de la réalisation des coiffures et/ou maquillages	X		4	2 222 €	15,24 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chef accessoiriste	Cheffe accessoiriste	En charge de la recherche et/ou de la fabrication des accessoires de costumes, ainsi que de leur emplacement sur scène	X		4	2 222 €	15,24 €
Costumier/chapelier modiste	Costumière/chapelière modiste	Réalise des pièces/chapeaux sur mesure	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Coiffeur/maquilleur	Coiffeuse/maquilleuse	Réalise les coiffures et/ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle	X		3	2 007 €	13,77 €
Accessoiriste	Accessoiriste	Fabrique et/ou installe sur le plateau des accessoires de costumes	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Assistant costumier/chapelier modiste	Assistante costumière/chapelière modiste	Assiste le costumier/chapelier modiste dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €
Assistant coiffeur/maquilleur	Assistante coiffeuse/maquilleuse	Assiste le coiffeur/maquilleur dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €
Assistant accessoiriste	Assistante accessoiriste	Assiste l'accessoiriste dans ses fonctions	X		2	1 851 €	12,70 €
Aide costumes	Aide costumes	Prépare et aide à la mise en œuvre des costumes et accessoires	X	X	1	1 801 €	12,35 €
Restauration des personnels (« catering »)							
Responsable catering	Responsable catering	Dirige et organise une équipe de cuisine, gère le budget et le contact avec le client	X	X	6	2 535 €	17,39 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Préparateur catering	Préparateur catering	Sous la responsabilité du responsable catering, prépare les plats chauds ou le buffet froid	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Assistant catering	Assistante catering	Assiste le préparateur catering dans ses fonctions	X	X	2	1 851 €	12,70 €

#### **Article 4 | Temps de repas des salariés de la filière « catering »**

**I.** Il est rappelé qu'en application de l'article 5.3.2 du tronc commun de la convention collective, tous les salariés contraints de prendre leur repas sur le lieu de prestation entre deux périodes de travail, y compris les salariés de la filière catering, doivent obligatoirement bénéficier de l'une des garanties suivantes :

- 1° Repas organisé et pris en charge par l'employeur ;
- 2° Versement d'une indemnité de panier repas ;
- 3° Perception d'un titre restaurant ;
- 4° Remboursement intégral des frais de repas par l'employeur sur présentation de justificatif.

**II.** Les salariés doivent bénéficier d'un temps de repas d'au moins 30 minutes avant ou après le service des personnels.

#### **Article 5 | Congés spectacles**

Lorsqu'il emploie en CDD, le cas échéant d'usage, du personnel relevant de la caisse des congés spectacles, l'employeur y est obligatoirement affilié. La caisse assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur, dans des conditions spécifiques. L'employeur est tenu de délivrer un bulletin dit de « Congés spectacles » lors de la remise du bulletin de paie.

Le montant de l'indemnité de congés payés est plafonné à 2 fois le salaire journalier minimum conventionnel de la catégorie d'emploi dont relève le salarié, dans la limite d'un plafond journalier de 272 €.

## **Annexe III Dispositions conventionnelles spécifiques aux propriétaires exploitants de chapiteaux, tentes et structures (CTS)**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

La présente annexe complète les dispositions prévues par la convention collective, pour le secteur des propriétaires exploitants de chapiteaux, tentes et structures.

Le champ d'application géographique de la présente annexe est identique à celui de la convention collective. Son champ d'application professionnel couvre les entreprises exerçant à titre principal l'activité d'exploitation de chapiteaux, tentes et structures telle que définie au C de l'article 1.1.1 de la convention collective, pour l'ensemble de leurs salariés.

### **Article 2 | Travail de nuit**

Les entreprises du secteur des propriétaires exploitants de chapiteaux, tentes et structures (CTS) exercent leur activité dans une temporalité spécifique, différente de celle des autres entreprises de la branche. Leur intervention constitue en effet la première étape de la tenue d'un évènement ou d'un spectacle, à savoir la mise en place des équipements qui permettront l'accueil des différents publics. Dès lors qu'elles œuvrent en amont dans la chaîne de travail constituée de l'ensemble des entreprises au service des événements et des spectacles, leurs journées de travail commencent et se terminent habituellement plus tôt. Il apparaît donc préférable d'adapter à leur temporalité spécifique les règles du travail de nuit fixées à l'article 5.8 de la convention collective, notamment pour que les horaires de nuit se déclenchent plus tôt.

#### **Article 2.1 | Horaires de nuit dérogatoires**

Par dérogation à l'article 5.8.1 de la convention collective et uniquement pour ce qui concerne les travailleurs majeurs, est considéré comme travail de nuit tout travail effectué au cours des périodes suivantes :

Activités concernés	Horaires de nuit
1° Prestations réalisées dans le cadre d'une activité audiovisuelle, cinématographique ou de spectacle vivant (visées dans le cadre de la dérogation prévue à l'article L. 3122-3 du code du travail)	De 22 heures à 5 heures
2° Autres activités	De 21 heures à 6 heures

#### **Article 2.2 | Contreparties dérogatoires au travail de nuit occasionnel**

Par dérogation au A de l'article 5.8.2 de la convention collective, toute heure de travail accomplie entre 22 heures et 4 heures par un salarié travaillant occasionnellement la nuit est rémunérée avec une majoration de 25 %.

### **Article 3 | Grilles de classification et salaires minimaux sectoriels**

#### **Article 3.1 | Articulation des grilles de classification**

Toute entreprise de prestation technique du spectacle et de l'évènement applique :

1° La grille établie à l'article 7.2 du tronc commun de la convention collective pour les fonctions permanentes communes aux différents secteurs constituant la branche ;

2° La grille des fonctions spécifiques au secteur des entreprises exerçant à titre principal l'activité d'exploitation de chapiteaux, tentes et structures établie à l'article 3.2.2 de la présente annexe.

## **Article 3.2 | Grille des fonctions sectorielles spécifiques**

### **3.2.1. Principes généraux**

Les fonctions référencées à l'article 3.2.2 peuvent faire l'objet d'une embauche soit selon les modalités contractuelles de droit commun, soit sous CDD d'usage conformément aux règles prévues à l'article 4.3 de la convention collective lorsque cela est explicitement précisé dans la grille.

Les fonctions susceptibles d'être exposées à des situations exceptionnelles et entrant à ce titre dans le champ d'application des règles dérogatoires définies à l'article 5.5 du tronc commun de la convention collective en matière de durée du travail (durée maximale quotidienne de travail effectif, durée minimale de repos, temps de disponibilité indemnisé, astreintes) font l'objet d'une mention spécifique.

#### **A. Salaires minimaux applicables hors CDD d'usage**

La rémunération minimale des salariés employés selon les modalités contractuelles de droit commun est exprimée sur une base mensuelle brute pour un temps plein.

La rémunération mensuelle brute minimum d'un salarié justifiant de 3 années de présence continue dans l'entreprise et le poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le poste. Il est toutefois rappelé qu'en application des dispositions transitoires prévues au 4° du II de l'article 11.1 du tronc commun de la convention collective, l'ancienneté (au sens du présent alinéa) des salariés relevant de la présente annexe et qui ont été embauchés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne s'apprécie pas à compter de la date d'entrée dans les effectifs mais à la date d'entrée en vigueur de la convention.

#### **B. Salaires minimaux applicables dans le cadre des CDD d'usage**

Les fonctions pour lesquelles le recours au CDD d'usage est admis font l'objet d'une mention spécifique.

Pour tenir compte de la situation des salariés employés en CDD d'usage, lesquels sont généralement d'une durée inférieure à 1 mois et ne donnent pas lieu à versement d'une indemnité en fin de contrat, il est convenu de fixer des minima distincts spécifiquement applicables à cette catégorie de salariés incluant une majoration tenant compte de l'absence de sécurité d'emploi.

Eu égard à la courte durée habituelle des CDD d'usage, les salaires minimaux qui leur sont applicables sont exprimés sur une base horaire. Le salaire horaire minimum brut applicable correspond au montant horaire des minima de référence majorés de 4 %. Les montants horaires des minima de référence sont obtenus en divisant leur montant mensuel par 151,67.

*(Voir page suivante.)*

3.2.2. Grille de fonctions sectorielles

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Entretien							
Chef de service entretien, agencement et installation	Cheffe de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il ou elle peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution			7	2 712 €	Non applicable
Technicien d'entretien	Technicienne d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens			3	2 007 €	Non applicable
Ouvrier spécialisé (Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier)	Ouvrière spécialisée (Fonctions associées : mécanicienne, chauffagiste, plombière, électricienne, menuisière, serrurière)	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien			3	2 007 €	Non applicable
Employé d'entretien	Employée d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien			1	1 801 €	Non applicable
Transport							
Chauffeur poids-lourd	Chauffeuse poids-lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il ou elle est responsable de l'entretien			3	2 007 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chauffeur	Chauffeuse	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	1 851 €	Non applicable
Coursier	Coursière	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Il ou elle veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition			1	1 801 €	Non applicable
Stock							
Responsable des stocks	Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il ou elle peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock			7	2 712 €	Non applicable



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Gestionnaire des stocks	Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretien, 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	2 007 €	Non applicable
Magasinier cariste	Magasinière cariste	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il ou elle réceptionne, entretien 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	1 851 €	Non applicable
Magasinier (Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur)	Magasinière (Fonctions associées : manutentionnaire, préparatrice)	Réceptionne, entretien 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	1 801 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Logistique							
Responsable logistique	Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut encadrer, le cas échéant, des magasiniers ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service			7	2 712 €	Non applicable
Chargé de logistique	Chargée de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants			5	2 420 €	Non applicable
Logisticien	Logisticienne	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques			3	2 007 €	Non applicable
Agent de logistique (Fonction associée : réceptionnaire)	Agente de logistique (Fonction associée : réceptionnaire)	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels ou films. Tient à jour les registres correspondants			2	1 851 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Maintenance							
Responsable d'atelier de maintenance	Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier			7	2 712 €	Non applicable
Technicien d'atelier de maintenance	Technicienne d'atelier de maintenance	Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance			4	2 222 €	Non applicable
Employé d'atelier de maintenance	Employée d'atelier de maintenance	Vérifie et entretien tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants			2	1 851 €	Non applicable
Assistant d'atelier de maintenance	Assistante d'atelier de maintenance	Vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments simples			1	1 801 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Qualité							
Contrôleur qualité	Contrôleuse 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. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.			4	2 222 €	Non applicable
Cadres techniques							
Responsable service technique (Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.)	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 ou elle a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.			8	2 879 €	Non applicable
Concepteur technique	Conceptrice technique	Conçoit le design d'une prestation et peut participer à l'exploitation			6	2 535 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Masculin	Féminin						
Chapiteaux, tentes et structures							
Responsable technique CTS	Responsable technique CTS	Recense les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'un projet CTS et planifie leur mise en disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants			7	2 712 €	Non applicable
Chargé d'affaires technique CTS	Chargée d'affaires technique CTS	Assure l'organisation du chantier avec l'ensemble des intervenants internes et externes, il supervise la bonne réalisation du chantier			6	2 535 €	Non applicable
Chef de chantier CTS	Cheffe de chantier CTS	Coordonne sur le site de travail les techniciens affectés au projet lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Décorateur CTS	Décoratrice CTS	En charge de la décoration des structures	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Assistant responsable technique CTS	Assistante responsable technique CTS	Assiste le responsable technique CTS dans ses fonctions			4	2 222 €	Non applicable
Assistant chargé d'affaires technique CTS	Assistante chargée d'affaires technique CTS	Assiste le chargé d'affaires technique dans ses fonctions	X		4	2 222 €	15,24 €
Chef d'équipe CTS	Cheffe d'équipe CTS	Coordonne et met en œuvre le montage de structures standards pour des chantiers sans complexité	X	X	4	2 222 €	15,24 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chef électricien CTS	Féminin	Cheffe électricienne CTS	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Technicien bâcherie CTS		Technicienne bâcherie CTS			4	2 222 €	Non applicable
Electricien CTS		Electricienne CTS	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Chauffagiste CTS		Chauffagiste CTS			3	2 007 €	Non applicable
Assistant décorateur CTS		Assistante décorateur CTS	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Monteur CTS		Monteuse CTS	X	X	2	1 851 €	12,70 €
Assistant monteur CTS		Assistante monteur CTS	X	X	1	1 801 €	12,35 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Préparateur dépôt CTS	Préparatrice dépôt CTS	Réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des matériels. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires			1	1 801 €	Non applicable
Agent de propreté/laveur CTS	Agente de propreté/laveuse CTS	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien des CTS			1	1 801 €	Non applicable

## **Annexe IV Dispositions conventionnelles spécifiques aux agences événementielles**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

La présente annexe complète les dispositions prévues par la convention collective, pour le secteur des agences événementielles.

Le champ d'application géographique de la présente annexe est identique à celui de la convention collective. Son champ d'application professionnel couvre les entreprises exerçant à titre principal l'activité d'agence événementielle telle que définie au D de l'article 1.1.1 du tronc commun de la convention collective, pour l'ensemble de leurs salariés.

### **Article 2 | Contrat à durée déterminée à objet défini**

#### **Article 2.1 | Conditions de recours au CDD à objet défini**

Les CDD à objet défini sont une réponse adaptée au recrutement de salariés cadres couverts par la présente annexe et disposant de compétences permettant de répondre aux besoins spécifiques d'une ou plusieurs prestations ou opérations liées à une manifestation, un spectacle ou un événement déterminé auxquels il n'est pas possible de répondre par le recours à un CDD de droit commun.

Ils ne doivent avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#### **Article 2.2 | Durée et succession de CDD à objet défini**

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et prend fin, par principe, avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. La réalisation de cet objet ne doit pas demander une durée prévisible supérieure à 36 mois.

La durée du contrat étant corrélée à celle de son objet, le CDD à objet défini ne peut pas, par définition, être renouvelé. Il est toutefois possible de conclure plusieurs CDD à objet défini successifs avec un même salarié pour la réalisation d'un objet différent, sous réserve que les conditions prévues à l'article 2.1 sont respectées.

#### **Article 2.3 | Mentions obligatoires du CDD à objet défini**

Le CDD à objet défini est établi par écrit. Il doit notamment comporter les clauses suivantes :

**1°** Mentions obligatoires à valeur contractuelle :

- l'identité des parties dont, pour l'employeur, la référence du numéro de certification professionnelle délivrée en application du A de l'article 4.3.1 du tronc commun de la convention collective ;
- la nature du contrat, « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- la description du projet, et sa durée prévisible ;
- la date de début du contrat ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- la fonction occupée par le salarié, la qualité de cadre et le niveau de classification associé ;



- le cas échéant, l'existence d'une période d'essai, ses modalités de renouvellement, sa durée initiale et sa durée totale en cas de renouvellement ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le salarié a droit ;
- la durée collective hebdomadaire de travail en vigueur dans l'entreprise, dans l'établissement, dans le service, dans l'équipe ou au sein de la catégorie du salarié ou, si celle-ci n'est pas applicable au salarié, la durée du travail qui lui est individuellement applicable ;
- la durée du congé payé ;
- la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de rompre le contrat à la date anniversaire de sa conclusion, pour un motif réel et sérieux, et le droit pour le salarié, lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité de rupture égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et signé des deux parties.

## **2°** Mentions obligatoires à valeur informative :

- le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre. À défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- la référence de la présente convention collective ;
- la référence de l'annexe sectorielle de la présente convention collective dont relève le salarié ;
- les références des accords d'entreprise applicables au salarié, lorsqu'il en existe ;
- les références de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- le cas échéant, l'existence d'un règlement intérieur ;
- le rappel de l'organisation d'une visite d'information et de prévention auprès d'un service de prévention et de santé au travail dans un délai de 3 mois à partir de la prise de fonction effective du salarié.

Toute modification ou tout changement affectant l'une de ces mentions fait obligatoirement l'objet d'une information du salarié sans qu'il soit nécessaire de procéder à un avenant au contrat. Le présent alinéa ne s'applique pas aux modifications du lieu d'exécution du travail entraînant un changement de secteur géographique, lesquelles nécessitent un avenant en l'absence de clause de mobilité.

## **Article 2.4 | Règles applicables**

Le CDD à objet défini obéit aux règles de droit commun des contrats à durée déterminée, à l'exception des dérogations expressément prévues par le code du travail et par la convention collective.

Le CDD à objet défini est régi par l'article 4.1.2 du tronc commun de la convention collective lorsqu'il est assorti d'une clause de période d'essai et par l'article 4.1.4 lorsqu'il est assorti d'une clause de non-concurrence.

## **Article 2.5 | Garanties offertes pendant l'exécution du CDD à objet défini**

Pendant toute la durée de son contrat, le salarié employé en CDD à objet défini bénéficie :

1° Du droit d'être informé de tout poste à pourvoir en CDI au sein de l'entreprise correspondant à ses compétences et à ses qualifications, et d'une priorité d'embauche sur ledit poste pour autant qu'il en fasse la demande ;

2° D'un accès à la formation professionnelle continue et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. Pour faciliter l'exercice de ce droit, les salariés en CDD à objet défini bénéficient chaque année d'un entretien au cours duquel un bilan est fait sur leurs compétences, l'exécution des travaux qui leur sont confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de leur employabilité. Lors de cet entretien, il sera également porté une attention particulière à l'expérience acquise au cours du contrat, permettant, éventuellement, une validation des acquis de l'expérience.

## Article 2.6 | *Fin du CDD à objet défini*

### 2.6.1. Survenance du terme

Le CDD à objet défini prend fin, au plus tard, à la date de réalisation complète et effective de son objet et après un délai de prévenance d'au moins 2 mois, quelle que soit la durée prévisible mentionnée dans le contrat.

### 2.6.2. Rupture anticipée

Sans préjudice des règles applicables aux ruptures de période d'essai, le CDD à objet défini peut être rompu avant son terme par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, dans les conditions suivantes :

Motif de rupture	Partie pouvant invoquer ce motif	Délai de préavis ou de prévenance
Commun accord Force majeure Faute grave Inaptitude	Employeur et salarié	Pas de préavis, la rupture prend effet à la date de notification
Conclusion d'un CDI avec un autre employeur	Salarié	Préavis d'un jour par semaine d'exécution du contrat, dans la limite de 2 semaines, à compter de la notification de la rupture
Motif réel et sérieux	Employeur et salarié	La rupture effective du contrat ne peut intervenir qu'à l'une des dates suivantes : – à l'issue du 18 <sup>e</sup> mois d'exécution du contrat ; – à l'issue du 24 <sup>e</sup> mois d'exécution du contrat. Doit être observé un délai de prévenance d'au moins 2 mois dont le point de départ est fixé par la notification de la décision de rompre le contrat

## Article 2.7 | *Droits rattachés à la fin du CDD à objet défini*

### 2.7.1. Priorité d'accès aux postes à pourvoir en CDI

Jusqu'au terme du 12<sup>e</sup> mois suivant la fin de son contrat, le salarié embauché en CDD à objet défini bénéficie d'une priorité de réembauche pour tout poste à pourvoir en CDI au sein de l'entreprise correspondant à ses compétences et à ses qualifications, pour autant qu'il en fasse la demande.

## 2.7.2. Moyens accordés au salarié pour préparer la suite de son parcours professionnel

Les salariés suivants bénéficient d'une autorisation d'absence d'au moins 2 heures par jour de travail afin de préparer la suite de son parcours professionnel :

1° Le salarié prévenu par l'employeur du terme à venir de son CDD à objet défini conformément aux modalités prévues à l'article 2.6.1, et ce jusqu'au terme effectif de son contrat ;

2° Le salarié notifié de la rupture anticipée de son CDD à objet défini par l'employeur pour un motif réel et sérieux, et ce jusqu'à l'effectivité de la rupture.

Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées en cours ou fin de préavis.

Le salarié peut notamment utiliser ce temps pour rechercher un nouvel emploi ou pour bénéficier gratuitement des services d'accompagnement de carrière proposés par l'opérateur de compétences (OPCO).

## 2.7.3. Indemnité de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat d'un montant au moins égal à 10 % de la rémunération brute totale perçue en contrepartie de l'exécution du contrat est versée au salarié lorsque l'une des conditions suivantes est remplie :

1° Le terme du CDD à objet défini est arrivé à échéance sans que l'employeur n'offre un CDI au salarié pour occuper un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

2° Le CDD à objet défini est rompu de façon anticipée à l'initiative de l'employeur, en dehors de la période d'essai, s'il y en a une, et pour un autre motif que la force majeure ou la faute grave ;

3° Le CDD à objet défini est rompu de façon anticipée d'un commun accord.

## Article 3 | *Grilles de classification et salaires minimaux sectoriels*

### Article 3.1 | *Articulation des grilles de classification*

Toute entreprise de prestation technique du spectacle et de l'événement applique :

1° La grille établie à l'article 7.2 du tronc commun de la convention collective pour les fonctions permanentes communes aux différents secteurs constituant la branche ;

2° La grille des fonctions spécifiques au secteur des entreprises exerçant à titre principal l'activité d'agences événementielles établie à l'article 3.2.2 de la présente annexe.

### Article 3.2 | *Grille des fonctions sectorielles spécifiques*

#### 3.2.1. Principes généraux

Les fonctions référencées à l'article 3.2.2 peuvent faire l'objet d'une embauche soit selon les modalités contractuelles de droit commun, soit sous CDD d'usage conformément aux règles prévues à l'article 4.3 de la convention collective lorsque cela est explicitement précisé dans la grille.

Les fonctions susceptibles d'être exposées à des situations exceptionnelles et entrant à ce titre dans le champ d'application des règles dérogatoires définies à l'article 5.5 du tronc commun de la convention collective en matière de durée du travail (durée maximale quotidienne de travail effectif, durée minimale de repos, temps de disponibilité indemnisé, astreintes) font l'objet d'une mention spécifique.

#### **A. Salaires minimaux applicables hors CDD d'usage**

La rémunération minimale des salariés employés selon les modalités contractuelles de droit commun est exprimée sur une base mensuelle brute pour un temps plein.

La rémunération mensuelle brute minimum d'un salarié justifiant de 3 années de présence continue dans l'entreprise et le poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le poste. Il est toutefois rappelé qu'en application des dispositions transitoires prévues au 4° du II de l'article 11.1 du tronc commun de la convention collective, l'ancienneté (au sens du présent alinéa) des salariés relevant de la présente annexe et qui ont été embauchés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne s'apprécie pas à compter de la date d'entrée dans les effectifs mais à la date d'entrée en vigueur de la convention.

#### **B. Salaires minimaux applicables dans le cadre des CDD d'usage**

Les fonctions pour lesquelles le recours au CDD d'usage est admis font l'objet d'une mention spécifique.

Pour tenir compte de la situation des salariés employés en CDD d'usage, lesquels sont généralement d'une durée inférieure à 1 mois et ne donnent pas lieu à versement d'une indemnité en fin de contrat, il est convenu de fixer des minima distincts spécifiquement applicables à cette catégorie de salariés incluant une majoration tenant compte de l'absence de sécurité d'emploi.

Eu égard à la courte durée habituelle des CDD d'usage, les salaires minimaux qui leur sont applicables sont exprimés sur une base horaire. Le salaire horaire minimum brut applicable correspond au montant horaire des minima de référence majorés de 4 %. Les montants horaires des minima de référence sont obtenus en divisant leur montant mensuel par 151,67.

*(Voir page suivante.)*

3.2.2. Grille de fonctions sectorielles

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Projet							
Directeur d'équipe/business unit	Directrice d'équipe/business unit	Gère les ressources humaines, techniques ou matérielles nécessaires et répartit les tâches à accomplir aux collaborateurs les plus qualifiés en fonction du travail à effectuer. Gère et coordonne son équipe afin de garantir la bonne réalisation des projets qui lui sont confiés. Est garant(e) de la rentabilité financière de son équipe/business unit et peut être amené(e) à participer aux orientations stratégiques de l'entreprise		X	9	3 163 €	Non applicable
Directeur conseil	Directrice conseil	Fait bénéficier de son expertise et conseille les clients de l'agence avec lesquels il/elle engage une relation de confiance tout en défendant les recommandations et partis pris de l'agence. Accompagne les équipes internes de l'agence		X	8	2 937 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Directeur de projets événementiels	Directrice de projets événementiels	En charge du pilotage du dossier et de la supervision/coordination des chefs de projets. À la vision globale et stratégique du projet et est garant(e) du respect du budget, des délais et des objectifs du client pour chacun des dossiers ou projets dont il/elle a la responsabilité. Peut coordonner le suivi d'un ou plusieurs projets en simultané		X	8	2 937 €	Non applicable
Responsable d'équipe/business unit	Responsable d'équipe/business unit	Identifie les ressources humaines, techniques ou matérielles nécessaires. Répartit les tâches à accomplir aux collaborateurs les plus qualifiés en fonction du travail à effectuer. Gère et coordonne son équipe afin de garantir la bonne réalisation des projets qui lui sont confiés		X	7	2 712 €	Non applicable
Responsable du trafic	Responsable du trafic	En charge d'identifier, de sourcer et d'affecter les ressources nécessaires à un ou des projets			7	2 712 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Technologue créatif/« créative technologist »	Technologue créative/« créative technologist »	Assure une veille technologique et intègre dès la conception du projet des éléments d'innovation, dont il/elle assure le suivi avec les prestataires qu'il/elle a identifiés. Développe une orientation «marque innovante» au service du projet			7	2 712 €	Non applicable
Attaché de presse	Attachée de presse	Rédige et porte les messages de l'événement auprès des media. En charge de susciter l'intérêt des journalistes, il/elle leur fournit tous les éléments nécessaires leur permettant de rendre compte d'un événement, et de participer ainsi à sa promotion			6	2 535 €	Non applicable
Coordinateur de contenus	Coordinatrice de contenus	Supervise, coordonne les contenus du projet, notamment rédactionnel, vidéo, infographie, en cohérence avec la ligne éditoriale définie	X		6	2 535 €	17,39 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chef de projets événementiels	Cheffe de projets événementiels	<p>Participe à la conception, à l'élaboration, à la vente et à la coordination de projet. Pilote un ou plusieurs projets et encadre les équipes intervenant sur le projet.</p> <p>S'assure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– en amont, de la faisabilité du projet ;</li> <li>– de la satisfaction client, de l'atteinte des objectifs, de la bonne animation des équipes ;</li> <li>– du respect des délais, du budget, et du périmètre contractuel du projet.</li> </ul> <p>Peut conseiller le client dont il/elle est l'interlocuteur ou l'interlocutrice privilégié(e)</p>		X	6	2 535 €	Non applicable



Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de projets événementiels	Chargée de projets événementiels	Il participe à la conception, à l'élaboration, à la vente et à la coordination de projet. Il accompagne un ou plusieurs projets et s'assure : – en amont, de la faisabilité du projet ; – de la satisfaction client, de l'atteinte des objectifs, de la bonne animation des équipes ; – du respect des délais, du budget, et du périmètre contractuel du projet.		X	5	2 420 €	Non applicable
Création							
Directeur de planning stratégique	Directrice de planning stratégique	Impulse la vision stratégique du projet à partir du brief du client et donne des axes de réflexion à son équipe. Gère et coordonne l'équipe des planneurs stratégiques			9	3 163 €	Non applicable
Directeur de création événementielle	Directrice de création événementielle	Impulse l'intention créative à partir du brief du client et donne des axes de réflexion à son équipe. Supervise l'équipe de création qui intègre notamment les directeurs artistiques, concepteurs-rédacteurs, graphistes			9	3 163 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Directeur artistique événementiel	Directrice artistique événementiel	Participe à la stratégie créative du projet, et nourrit la réflexion conceptuelle, guide la création et conçoit les éléments de contenu, notamment sous une forme scénographiée, graphique, écrite, animée, digitale ou audiovisuelle	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Scénographe d'événements	Scénographe d'événements	Conçoit et/ou met en œuvre l'agencement des espaces ou la mise en scène du projet	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Concepteur/rédacteur	Conceptrice/rédactrice	Imagine et rédige le projet et ses déclinaisons sur les supports associés. À connaissance des mots, des codes et des signes lui permettant de retranscrire les messages du client			6	2 535 €	Non applicable
Planneur stratégique	Planneuse stratégique	Définit le concept d'un projet et les axes de réponse à une problématique client. En charge d'élaborer la stratégie de déploiement d'un projet et peut en orienter l'exécution créative			6	2 535 €	Non applicable
User experience designer	User experience designeuse	Conçoit l'arborescence d'un support web et optimise l'ergonomie afin de garantir la bonne expérience de l'utilisateur final		X	6	2 535 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Designer web	Designeuse web	Crée le support web ainsi que l'identité et les éléments graphiques (illustrations, bannières...) qui le mettent en valeur	X		6	2 535 €	17,39 €
Infographiste audiovisuel	Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Assistant direction artistique/direction de création	Assistante direction artistique/direction de création	Assiste la direction artistique ou la direction de création et effectue des recherches créatives et iconographiques. Participe à la réalisation des projets créatifs de l'agence			3	2 007 €	Non applicable
Assistant planning stratégique	Assistante planning stratégique	Assiste le planning stratégique			3	2 007 €	Non applicable
Production							
Directeur des productions événementielles	Directrice des productions événementielles	Manage l'ensemble des équipes de production			9	3 163 €	Non applicable
Directeur de production événementielle	Directrice de production événementielle	Encadre l'équipe dédiée à la production. Dirige et assure la mise en œuvre sur le terrain des moyens humains, matériels, techniques et financiers d'une opération, en respectant rigoureusement le cahier des charges établi par l'agence (budget, planning, parti-pris du projet...)	X		8	2 937 €	20,14 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Directeur de logistique événementielle	Masculin	Directrice de logistique événementielle	X		8	2 937 €	20,14 €
Directeur technique événementiel	Masculin	Directrice technique événementiel	X		8	2 937 €	20,14 €
Réalisateur événementiel	Masculin	Réalisatrice événementiel	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Responsable de logistique événementielle	Masculin	Responsable de logistique événementielle	X	X	7	2 712 €	18,60 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Responsable de production événementielle	Féminin	Responsable de production événementielle	X	X	7	2 712 €	18,60 €
Régisseur général événementiel		Assure la mise en œuvre sur le terrain des moyens humains, matériels, techniques et financiers d'une opération, en respectant rigoureusement le cahier des charges établi par l'agence (budget, planning, parti-pris du projet...)					
Régisseuse générale événementiel		Supervise l'organisation matérielle, humaine et technique administrative d'un événement et encadre l'équipe de régie le cas échéant.	X		7	2 712 €	18,60 €
Coordinateur/chargé de logistique événementielle		En charge du bon déroulement de l'expérience client et des différentes prestations logistiques (accueil, flux, hébergement, restauration...)	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Décorateur événementiel		Assure la création d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Vidéographe/motion designer événementiel		Crée des productions graphiques intégrant notamment de la vidéo, de l'animation 2D et 3D, des effets spéciaux, du son, du texte. Opère sur n'importe quel type de production audiovisuelle	X		5	2 420 €	16,60 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
						Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Animateur événementiel	Féminin	Animatrice événementiel	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Chargé de production événementielle		Chargée de production événementielle	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Régisseur événementiel		Régisseuse événementiel	X	X	5	2 420 €	16,60 €
Régisseur technique événementiel		Régisseuse technique événementiel	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Logisticien événementiel		Logisticienne événementiel	X	X	4	2 222 €	15,24 €
Toppeur événementiel		Toppeuse événementiel	X	X	4	2 222 €	15,24 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible article 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Costumier/chapelier événementiel	Costumière/chapelière modiste événementiel	Réalise des pièces ou chapeaux sur mesure	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Coiffeur/maquilleur événementiel	Coiffeuse/maquilleuse événementiel	Réalise les coiffures ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Accessoiriste événementiel	Accessoiriste événementiel	Fabrique ou installe sur le plateau des accessoires de décors ou costumes	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Assistant de production événementielle	Assistante de production événementielle	Assiste et seconde le directeur de production ou le chargé de production à toutes les étapes du projet	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Assistant logistique événementiel	Assistante logistique événementielle	Assiste le responsable logistique pour toutes les actions liées à la chaîne logistique du projet	X	X	3	2 007 €	13,77 €
Assistant régisseur événementiel	Assistante régisseur événementiel	Assiste le ou les régisseurs pendant les phases de montage et de démontage des installations et peut réaliser les ajustements nécessaires. Réalise les aménagements de salles et d'espaces selon les instructions données.	X	X	3	2 007 €	13,77 €

## **Annexe V Dispositions conventionnelles spécifiques aux agences de mannequins**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

La présente annexe complète, pour le secteur des agences de mannequins, les dispositions prévues par la convention collective.

Le champ d'application géographique de la présente annexe est identique à celui de la convention collective. Son champ d'application professionnel couvre les entreprises exerçant à titre principal l'activité d'agence de mannequins telle que définie au E l'article 1.1.1 du tronc commun de la convention collective, pour l'ensemble de leurs salariés permanents ainsi que les mannequins.

### **Article 2 | Salariés permanents**

On entend par salariés permanents au sens du présent article tous les salariés dont l'emploi est lié à l'activité permanente de l'agence, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, par opposition aux salariés mannequins.

#### **Article 2.1 | Durée maximale hebdomadaire de travail**

La participation habituelle des agences de mannequins à de grandes manifestations internationales génère des surcroûts significatifs d'activité doublés, pour certains salariés, de temps d'inactivité sur place. Cette situation justifie l'application des règles dérogatoires suivantes en matière de durée maximale hebdomadaire de travail pour les salariés permanents des agences de mannequins :

1° Par dérogation au A de l'article 5.1.1 du tronc commun de la convention collective relatif à la durée hebdomadaire de travail, le double plafond est fixé comme suit :

- 48 heures au cours d'une même semaine ;
- 46 heures de moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives.

2° Par dérogation au C de l'article 5.5.4 du tronc commun de la convention collective relatif aux garanties pour les salariés se voyant appliquer un temps d'équivalence, le double plafond mentionné à cet article est fixé comme suit :

- 48 heures de moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines ;
- 46 heures de moyenne hebdomadaire sur une période de 16 semaines.

#### **Article 2.2 | Déplacements professionnels**

Lorsqu'un salarié permanent est amené à effectuer un déplacement professionnel à l'étranger, l'agence s'engage :

- 1° Soit à payer directement les frais de visa, de transport, d'hébergement et de restauration ;
- 2° Soit à rembourser l'intégralité des frais de visa, de transport, d'hébergement et de restauration engagés par le salarié, sur présentation de justificatifs et sous réserve que les montants n'excèdent pas ceux prévus par la politique de remboursement de l'agence ou un plafond prédéterminé en accord avec l'agence avant le déplacement ;



3° Soit à verser une compensation forfaitaire au salarié dont le montant minimal correspond aux plafonds en vigueur fixés par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

L'agence s'assure que le salarié est hébergé dans des conditions satisfaisantes et garantissant un temps de déplacement raisonnable entre le lieu d'hébergement et le lieu de la prestation. Le temps de trajet entre le lieu d'hébergement et le lieu de la prestation est traité conformément à l'article 5.2.2 du tronc commun de la convention collective.

### **Article 2.3 | *Participation aux grandes manifestations internationales***

Les salariés permanents qui participent aux grandes manifestations internationales (en particulier lors des Fashion Week et du Festival de Cannes) et qui, de ce fait, ont un surcroît significatif d'activité bénéficient d'une période de repos à l'issue de ladite période de surcroît d'activité. Ledit surcroît d'activité est apprécié en tenant compte de la participation éventuelle du salarié, à la demande expresse de l'agence, à un ou plusieurs événements annexes à la manifestation.

### **Article 2.4 | *Grille et salaires minimaux des fonctions permanentes***

Pour les salariés permanents exerçant des fonctions qui ne sont pas spécifiques à l'activité d'agence de mannequins (fonctions supports), il convient de faire application de la grille établie à l'article 7.2 du tronc commun de la convention collective relatif aux grilles de fonctions communes.

Pour les salariés permanents exerçant des fonctions spécifiques à l'activité d'agence de mannequins, il convient de faire application de la grille établie au présent article. Les salaires minimaux y sont exprimés sur une base mensuelle brute pour un temps plein.

La rémunération mensuelle brute minimum d'un salarié justifiant de 3 années de présence continue dans la même entreprise et le même poste ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base applicable au niveau auquel est rattaché le salarié, majoré de 3 %. Cette majoration est portée à 8 % après 8 années de présence continue dans les mêmes conditions. Il est toutefois rappelé qu'en application des dispositions transitoires prévues au 4° du II de l'article 11.1 du tronc commun de la convention collective, l'ancienneté (au sens du présent alinéa) des salariés relevant de la présente annexe et qui ont été embauchés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne s'apprécie pas à compter de la date d'entrée dans les effectifs mais à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Les fonctions susceptibles d'être exposées à des situations exceptionnelles et entrant à ce titre dans le champ d'application des règles dérogatoires définies à l'article 5.5 du tronc commun de la convention collective en matière de durée du travail sont signalées explicitement dans la grille. Ces fonctions sont notamment caractérisées par des amplitudes de travail importantes, irrégulières et difficiles à prédéterminer, l'activité de ces salariés étant particulièrement dépendante de facteurs extérieurs liés aux mannequins ou aux clients. Par ailleurs, le fort *intuitu personae* qui caractérise ces fonctions rend difficile l'interruption du travail et le remplacement du salarié pendant son temps de repos. Ces spécificités justifient, d'une part, l'application de règles dérogatoires en matière de durée maximale de travail et durée minimale de repos et, d'autre part, de recourir à des dispositifs de temps d'équivalence et d'astreintes.

*(Voir page suivante.)*

Fonction	Définition	Niveau	Recours possible article 5.5	Salaire mini. mensuel (35 heures)
Booking				
Assistant booking junior	Débutant, quel que soit son âge, sans expérience dans la fonction d'assistant booking et nécessitant d'être formé, chargé d'assister un ou plusieurs bookers pour l'organisation de la logistique, de l'administratif et, le cas échéant, de l'image des mannequins. Il assure la bonne transmission des données au service comptable, et effectue les tâches demandées sous la responsabilité de celui ou ceux qu'il assiste	2	X	1 851 €
Assistant booking	À un premier niveau d'expérience ou de formation dans la fonction d'assistant booking et est chargé d'assister un ou plusieurs bookers pour l'organisation de la logistique de tous les événements auxquels participent les mannequins et, le cas échéant, de l'image des mannequins. Il assure la bonne transmission des données au service comptable, et effectue les tâches demandées sous la responsabilité de celui ou ceux qu'il assiste	3	X	2 007 €
Booker/agent talents junior	Agent commercial débutant dans sa fonction, quel que soit son âge, chargé d'accompagner des mannequins notamment en les mettant en relation avec un portefeuille de clients qu'il apprend à gérer	3	X	2 007 €
Booker/agent talents	Agent commercial chargé d'accompagner des mannequins, notamment en les mettant en relation avec un portefeuille de clients dont il assure la gestion ainsi que le développement	5	X	2 420 €
Booker senior/agent talents senior	Agent commercial expérimenté, quel que soit son âge, chargé d'accompagner plusieurs mannequins d'envergure internationale, notamment en les mettant en relation avec un portefeuille constitué des clients les plus importants de l'agence dont il assure la gestion ainsi que le développement. Il a la charge de la formation d'une équipe de booking ou il est le référent d'un ou plusieurs bookers moins expérimentés	8	X	2 937 €
Directeur booking/directeur division	Gère l'équipe de booking et propose à la direction la stratégie de la division. Il organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département	9	X	3 163 €

Fonction	Définition	Niveau	Recours possible article 5.5	Salaire mini. mensuel (35 heures)
Artistique/imagerie				
Assistant département artistique/imagerie junior	Débutant, quel que soit son âge, sans expérience dans la fonction d'assistant département artistique/imagerie et nécessitant d'être formé, il acquiert une connaissance technique et développe un talent artistique pour mettre les images des mannequins sur les supports de l'agence et les books physiques des mannequins	2		1 851 €
Assistant département artistique/imagerie	Possède une connaissance technique et un talent artistique pour mettre les images des mannequins sur les supports de l'agence et les books physiques des mannequins. Il assiste le directeur ou, le cas échéant, le chargé de département artistique	3		2 007 €
Chargé département artistique/imagerie	Possède une connaissance technique et un talent artistique pour mettre les images des mannequins sur les supports de l'agence et les books physiques des mannequins. Il travaille en autonomie sous la responsabilité du directeur	4		2 222 €
Directeur département artistique	Met en place la charte graphique et la stratégie de l'image de l'agence	9		3 163 €
Technicien photo/vidéo	Est chargé de réaliser les contenus photos et vidéos pour les mannequins de l'agence	3		2 007 €
Scouting				
Scout junior	Quel que soit son âge, procède à la recherche et à l'identification des futurs mannequins sous la responsabilité d'un autre scout senior ou d'un directeur	3	X	2 007 €
Scout	À déjà une expérience dans la recherche et l'identification des futurs mannequins	4	X	2 222 €
Scout senior	À une expérience confirmée, quel que soit son âge, dans la recherche et l'identification des futurs mannequins et un savoir-faire dans la gestion des profils les plus complexes	5	X	2 420 €
Directeur scouting	Gère une équipe de scouts et décide avec la direction de la stratégie de scouting. Il organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département	9	X	3 163 €

Fonction	Définition	Niveau	Recours possible article 5.5	Salaire mini. mensuel (35 heures)
Direction				
Directeur d'agence	Met en œuvre la politique de l'agence dans son domaine de compétences. Si nécessaire, il conseille et formule des propositions à la direction générale. Il organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de l'entreprise	10	X	3 377 €

## **Article 2.5 | Obligations d'emploi de travailleurs handicapés dans les agences mannequins**

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 5212-2 du code du travail, toute agence de mannequins occupant au moins vingt salariés permanents est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total des salariés permanents. Sont pris en compte, pour l'appréciation du respect de cette obligation, les salariés embauchés sous contrat de travail ainsi que les stagiaires et travailleurs mis à disposition visés à l'article L. 5212-7 du code du travail.

Les agences de mannequins qui n'atteignent pas le seuil mentionné au premier alinéa peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, conformément à l'article L. 5212-8 du code du travail, ou en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer, conformément à l'article L. 5212-9 du code du travail.

## **Article 3 | Mannequins**

Le présent article fixe les règles conventionnelles communes applicables :

- aux mannequins adultes et aux mannequins âgés de moins de 16 ans qui résident en France ;
- aux mannequins étrangers lorsqu'ils exercent leur activité en France en tant que salariés.

### **Article 3.1 | Égalité professionnelle**

La profession de mannequin fait partie des professions pour lesquelles l'appartenance à un sexe ou à un genre peut être la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, ainsi que prévu à l'article L. 1142-2 du code du travail. Sous cette réserve, l'ensemble des règles conventionnelles spécifiques prévues par la présente annexe s'appliquent de manière indistincte à l'ensemble des salariés mannequins, notamment en matière de classifications et rémunérations.

### **Article 3.2 | Documents contractuels**

#### **3.2.1. Mandat civil de représentation**

##### **A. Nature et objet du mandat**

Préalablement à toute négociation des droits à l'image et des éventuels droits d'auteur, un mandat civil de représentation est conclu par écrit et signé entre l'agence et le mannequin, de préférence dès l'inscription d'un mannequin dans une agence. Lorsque le mannequin ne parle pas la langue française, un exemplaire en anglais lui est également remis. Ce mandat est un mandat civil d'intérêt commun, soumis aux dispositions des articles 1984 à 2010 du code civil.

Le mannequin mandate l'agence pour promouvoir sa carrière, procéder à la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de ses prestations, établir les documents correspondants, en assurer le suivi, percevoir le produit des droits et assumer les obligations fiscales et sociales qui incombent à l'agence.

##### **B. Mentions obligatoires**

La rédaction du mandat peut varier en fonction des volontés des parties. Un modèle est établi en sous-annexe 1. Si les parties conviennent de ne pas recourir à ce modèle, elles s'assurent que le mandat comporte les mentions obligatoires suivantes :

1° Les obligations respectives, mentionnées au C du présent article, d'une part de l'agence et d'autre part du mannequin dans le cadre de la gestion des droits à l'image de ce dernier ;

2° La durée du mandat, laquelle est de 1 an à compter du jour de la signature par les deux parties et renouvelable par tacite reconduction pour une ou plusieurs périodes de 1 an chacune ;

3° La possibilité de dénoncer le mandat par préavis notifié dans un délai de trois mois précédant son échéance ;

4° L'obligation pour l'agence de verser les rémunérations provenant de l'exploitation de l'image ou de l'enregistrement publicitaire audiovisuel au plus tard le quinzième jour ouvré suivant l'encaissement du règlement par le client utilisateur des droits correspondants et dans la mesure où le mannequin a donné toutes les informations nécessaires.

Pour la promotion de sa carrière, l'agence respecte les règles relatives aux traitements des données à caractère personnel telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que par la loi du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles.

### C. Obligations des parties relatives à la gestion des droits à l'image

Le mannequin confie à l'agence la défense, la négociation et la gestion de ses droits. En conséquence, l'agence s'engage vis à vis du mannequin :

- à rendre compte de la gestion de ses droits et à tenir à sa disposition toute pièce nécessaire ;
- à requérir du client, pour chaque contrat de cession mentionné à l'article 3.2.4, les informations les plus précises possibles quant aux utilisations prévues ;
- à mettre à disposition sous format numérique ou dans les locaux de l'agence une version intégrale consultable en français et en anglais des documents suivants :
  - la convention collective ainsi que la présente annexe ;
  - le protocole d'accord relatif aux mannequins dans la publicité ;
  - les chartes éthiques établies par les clients utilisateurs des prestations des mannequins.

En contrepartie, le mannequin s'engage vis-à-vis de l'agence :

- à l'informer des engagements contractés susceptibles d'impacter les conditions d'exploitation de son image, notamment en cas d'exclusivité commerciale consentie ou des restrictions qu'il y met ;
- à ne pas donner à des tiers un consentement sur l'utilisation de son image, préalablement à la prestation, événement futur et incertain, notamment durant les sélections (castings), cette pratique étant contraire à l'article L. 7123-6 du code du travail et aux articles 1109 à 1122 du code civil ;
- à permettre la bonne exécution du mandat et à respecter les engagements contractés par l'agence en sa qualité de mandataire et, d'une façon plus générale, tous les actes accomplis par celle-ci dans la limite du mandat donné. Le mannequin devra fournir à l'agence les informations nécessaires pour le versement par l'agence des rémunérations qui lui sont dues au titre des droits à l'image. Dans l'hypothèse où le mannequin, dans le cadre du mandat de représentation donné à l'agence, reviendrait pour une raison quelconque, sur une autorisation d'exploitation donnée, il supporterait seul les conséquences éventuelles d'un tel retrait à l'égard dudit client ou de l'agence, à l'exception d'une faute manifeste et grave du client ou de l'agence.

### D. Rémunération de l'agence

En contrepartie de l'exécution de son mandat, l'agence rémunère son activité selon les modalités et calculs suivants :

1° Pour son activité vis à vis du client, elle facture à celui-ci une commission de 20 % du produit des droits, dite « commission perçue sur le client/utilisateur » ;

2° Pour son activité de négociation des droits à l'image du mannequin, l'agence perçoit une rémunération dite de « commission de représentation du mannequin » égal à 20 % maximum du produit des droits nets, hors commission précédente. Le montant de cette deuxième rémunération est identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits.

À titre d'exemple, sur un montant total facturé au client de 1200 euros HT, et dans le cas où la commission de représentation est de 20 %, les montants suivants sont identifiés :

■ Rémunération des droits à l'image du mannequin : 800 euros.

Commission de représentation du mannequin : 200 euros.

Produit des droits nets facturés au client : 1 000 euros.

Commission perçue sur le client/utilisateur : 200 euros.

Montant total facturé au client : 1 200 euros.

■ Soit :

Rémunération des droits à l'image du mannequin : 800 euros.

Rémunération de l'agence : 400 euros.

## E. Information du mannequin

Après signature du mandat, dans le cadre de son obligation d'information, l'agence remet au mannequin un document contenant l'ensemble des informations mentionnées à l'article R. 1221-34 du code du travail ainsi que les informations essentielles relatives à son statut. Un modèle de document d'information est proposé en sous-annexe 6.

Lorsque l'agence pratique la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale afférentes aux salaires, elle informe le mannequin par tout moyen des modalités d'application et des conséquences de cette déduction.

### 3.2.2. Contrat de mise à disposition

#### A. Formalités contractuelles

Lorsqu'une agence met un mannequin à la disposition d'un ou plusieurs utilisateurs, un contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit entre l'agence et le ou les utilisateurs avant le début de la prestation (articles R. 7123-18 & R. 7123-19 du code du travail).

Un exemplaire du contrat de mise à disposition est remis au mannequin, et le cas échéant à ses représentants légaux, avant toute acceptation de sa part de la mission qui lui est proposée (articles L. 7123-5 & L. 7123-17 du code du travail).

Ce contrat, établi pour chaque mannequin et pour une prestation déterminée, doit obligatoirement mentionner :

1° La nature et les caractéristiques de la prestation notamment les conditions de travail, les horaires prévisibles d'emploi et de sélection ainsi que les essayages et répétitions exigés du mannequin de la part du client utilisateur. En particulier, si la prestation implique une scène intime ou dénudée, le contrat en fait spécifiquement mention ;

2° La durée prévisible et le lieu de la mission ;

3° Le pourcentage mentionné à l'article 3.4.1 applicable à la prestation effectuée par le mannequin ;

4° Le nom et l'adresse du garant financier de l'agence de mannequins prévu aux articles L. 7123-19, L. 7123-21 & L. 7123-22 du code du travail.



## B. Conditions de report

Sous réserve des autres engagements du ou des mannequins concernés, lorsque des conditions climatiques spécifiques sont nécessaires à la réalisation de l'objet du contrat de mise à disposition, le client utilisateur, à condition d'en faire mention expresse dans le contrat de mise à disposition, peut bénéficier d'un report de sa prise d'effet dans les modalités suivantes :

Durée prévue de la prestation	Délai maximal de report
≤ 2 jours	1 jour ouvrable
> 2 jours	2 jours ouvrables

## C. Conditions d'annulation de la prestation

Le contrat de mise à disposition peut être annulé à l'initiative du client utilisateur ou de son mandant avant sa prise d'effet sous réserve du respect d'un délai minimal de prévenance fixé comme suit :

Durée prévue de la prestation	Délai minimal de prévenance
≤ 8 jours	2 jours ouvrables avant la prise d'effet
> 8 jours	3 jours ouvrables avant la prise d'effet

## D. Conditions de suspension de la prestation

L'utilisateur étant responsable des conditions d'exécution du travail du mannequin, y compris celles relatives à la santé et à la sécurité au travail, l'exécution du contrat de mise à disposition peut être suspendue à l'initiative du mannequin ou de l'agence si le client utilisateur ne satisfait pas à son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité du mannequin.

### 3.2.3. Contrat de travail

#### A. Formalités contractuelles

Lorsqu'une agence met un mannequin à la disposition d'un utilisateur, un contrat de travail doit être conclu par écrit entre l'agence et le mannequin et comporter la définition précise de son objet (art. L. 7123-5 du code du travail). Ce contrat de travail est un contrat sui generis à durée prévisible qui est conclu hors des motifs de droit commun du contrat de travail à durée déterminée, y compris d'usage.

Les signataires conviennent de la liberté du mannequin salarié dans le choix de l'agence qui l'emploie. Ceci implique une transparence dans la détermination de l'agence employeur et du respect de ce choix par les utilisateurs et l'ensemble des intervenants (Agences de communication, responsables des sélections et auditions (Casting directeurs), sociétés de production, etc.).

Conformément aux articles R. 7123-1 & R. 7123-2 du code du travail, un exemplaire du contrat de travail est remis au mannequin, ou le cas échéant à ses représentants légaux, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Ce contrat, établi pour un mannequin et une prestation déterminée, doit notamment comporter :

- 1° La date de délivrance du contrat de mise à disposition mentionné à l'article 3.2.2 ;
- 2° La catégorie du mannequin au regard de la classification établies à l'article 3.3.2 ;
- 3° Le montant du salaire à percevoir au titre de la prestation ou, le cas échéant, le taux horaire ainsi que les modalités de fixation et de versement des rémunérations dues au mannequin ;



4° Une clause de rapatriement du mannequin à la charge de l'agence de mannequins si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain, cette clause n'étant pas applicable en cas de rupture du contrat à l'initiative du mannequin, sauf si celui-ci est mineur ;

5° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance dont relève l'agence de mannequins ;

6° Les conditions dans lesquelles est autorisée par le mannequin, ou le cas échéant par ses représentants légaux, et rémunérée la vente, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de sa présentation, au sens de l'article L. 7123-6 du code du travail.

7° Le cas échéant, les essayages, les répétitions, les préparations, les changements d'apparence et les retours à l'apparence initiale qui s'imposent au mannequin pour les besoins de la prestation et qui, à ce titre, entrent dans le temps de mise à disposition.

## B. Conditions de rupture

Le contrat de travail du mannequin peut être rompu en cas d'annulation de la mise à disposition par le client. Dans ce cas, si le délai de prévenance mentionné au C de l'article 3.2.2 ne peut être respecté et si le mannequin s'est déplacé sur le lieu de travail sans pouvoir exécuter la prestation, ses heures de déplacement sont indemnisées *a minima* à hauteur de 50 % du salaire contractuel convenu initialement.

### 3.2.4. Contrat de cession de droits

La cession des droits d'utilisation fait l'objet d'une rémunération distincte de celle versée au titre du contrat de travail, dont le montant est fixé conformément à l'article 3.5 en fonction du produit d'une vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de la présentation du mannequin.

Le contrat de cession de droits doit mentionner la campagne concernée, le produit, les supports et media, la durée et le territoire d'exploitation. Il fait également mention de la prestation initiale à laquelle il se rattache.

Le mannequin sera informé préalablement du montant qui lui revient et signera au moins un exemplaire dudit contrat.

Les pratiques professionnelles prévoient que la prestation initiale du mannequin inclut le droit d'utiliser son image en France durant 12 mois uniquement dans la presse et dans les catalogues de vente par correspondance (VPC), quel que soit le média utilisé, dans la mesure où cette utilisation ne fait l'objet d'aucune vente additionnelle au sens de l'article L. 7123-6 du code du travail. Si d'autres utilisations étaient concédées, elles devraient être expressément mentionnées et définies dans le contrat de mise à disposition et dans le contrat de travail.

Toute autre utilisation de l'image du mannequin que celles comprises dans la prestation initiale doit faire l'objet de l'établissement d'un contrat de cession de droits spécifique.

## Article 3.3 | Catégorisation des prestations et classification des mannequins

### 3.3.1. Liste et définition des catégories de prestation

Les différentes prestations réalisées par les mannequins sont définies comme suit :

Catégories des prestations	Définition
1° Essayages techniques	Prestation strictement réservée à la réalisation technique des toiles et patrons des modèles vestimentaires, et ce, sans aucune prise de vues ou présentation quelconque

Catégories des prestations	Définition
2° Essayages ou répétitions	On entend par essayages ou répétitions la mise au point des modèles vestimentaires, des mises en scène, des accessoires ou des coiffures, sans que des prises de vues ne soient effectuées. Lorsqu'ils ne sont pas intégrés à une prestation principale, les essayages ou répétitions font l'objet d'un contrat de mise à disposition et d'un contrat de travail spécifiques. Les essayages ou répétitions réalisés dans le cadre d'une prestation de type « défilé à l'occasion des collections de la haute couture et du prêt à porter » font l'objet de règles spéciales fixées au III du B de l'article 3.4.2
3° Prises de vues pour la publicité	Toutes prestations effectuées pour présenter, directement ou indirectement, avec ou sans exploitation de l'image, sur tout support visuel, incluant les images animées et les captures vidéo réalisées pendant les prestations photographiques, un produit, un service ou un message publicitaire ou promotionnel, quel que soit l'utilisateur
4° Tournages de films publicitaires	Tournages de films réalisés pour présenter indirectement par l'exploitation de l'enregistrement audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire ou promotionnel, quel que soit l'utilisateur
5° Prises de vues pour les catalogues	Prises de vues réalisées pour la promotion et/ou la vente, via tout support, incluant les images animées et les captures vidéo réalisées pendant les prestations photographiques, de marchandises, vêtements ou services rendus par des entreprises
6° Défilés	Toutes prestations effectuées par un mannequin pour la présentation scénographiée de produits ou créations (vêtements, accessoires, coiffures, etc.), directement ou indirectement devant un public dans un lieu défini, avec ou sans exploitation de son image, quelle que soit la qualité de l'organisateur du défilé (créateur de mode ou autre) ou le but poursuivi par celui-ci
7° Défilés à l'occasion des collections de la haute couture et du prêt à porter	Défilés consistant à présenter la collection dans les espaces de présentation des créations de mode, avec ou sans exploitation de l'image du mannequin
8° Promotion d'un contenu ou d'un produit via un outil de communication digitale	Prestation de diffusion ou de promotion par le mannequin d'un contenu défini par le client via un outil de communication digitale
9° Prises de vues pour la presse rédactionnelle	Prises de vues réalisées à la demande des utilisateurs de la presse écrite exclusivement, qu'elle soit quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou trimestrielle, régionale, nationale, internationale afin d'illustrer un ou plusieurs articles rédactionnels, à l'exclusion de toute autre prestation de mannequins demandée par l'utilisateur
10° Autres prestations	Toute prestation non couverte par une catégorie définie dans le présent tableau, notamment les prestations de type : a) Relations publiques : prestation par laquelle le mannequin entre en relation avec la presse et le public pour le besoin du client utilisateur ; b) Apparition à un évènement : prestation effectuée pour présenter directement ou indirectement un produit ou une marque et réalisées via la présence d'un mannequin à un évènement. Cette prestation inclut des prises de vues de l'évènement et une cession des droits à l'image ; c) Showroom : prestation par laquelle le mannequin présente les produits du client utilisateur à ses propres clients sans prise de vues.

3.3.2. Classification des mannequins

Catégorie	Définitions
1	Mannequin n'ayant pas d'expérience et entrant dans la profession de mannequin
2	Mannequin ayant déjà réalisé plusieurs prestations
3	Mannequin commençant à attirer l'attention et réalisant des prestations pour le compte de clients importants
4	Mannequin ayant acquis une reconnaissance internationale, ses qualités étant reconnues internationalement et réalisant des prestations pour le compte de clients prestigieux

Article 3.4 | *Rémunération de la prestation du mannequin*

La rémunération de la prestation du mannequin est mentionnée au contrat de travail en salaire brut, tel qu'il est prévu par les articles R. 7123-1 & R. 7123-2 du code du travail, sans que celle-ci puisse être inférieure :

- 1° Aux pourcentages déterminés à l'article 3.4.1 ;
- 2° Au salaire minimal applicable au mannequin conformément à l'article 3.4.2.

La rémunération en salaire brut est majorée des congés payés conformément à l'article L. 7123-10 du code de travail.

3.4.1. Pourcentages

Le salaire brut perçu par un mannequin pour une prestation donnée ne peut être inférieur à un pourcentage minimum des sommes versées à cette occasion par l'utilisateur à l'agence de mannequins, conformément à l'article L. 7123-7 du code du travail.

Les parties conviennent de déterminer le pourcentage applicable comme suit :

Catégorie de prestation	Pourcentage minimum
Prises de vues pour la presse rédactionnelle	33 %
Toute autre prestation	36 %

La rémunération du mannequin ne peut être inférieure au pourcentage applicable à la prestation concernée. Toutefois, l'application de ce pourcentage ne peut en aucun cas avoir pour effet de rémunérer le mannequin en dessous du salaire minimum brut qui lui est applicable conformément à l'article 3.4.2.

3.4.2. Salaires minimaux

Le salaire brut perçu par un mannequin pour une prestation donnée ne peut être inférieur aux salaires minimaux fixés par le présent article.

Quelle que soit la catégorie de la prestation, le mannequin percevra toujours un salaire brut minimum d'une heure dans la catégorie correspondante. Lorsque le contrat est d'une durée comprise entre 5 heures et 8 heures, le mannequin est rémunéré conformément au salaire minimum journalier. Lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 8 heures, les heures additionnelles sont rémunérées conformément au salaire minimum horaire.

## A. Salaire minimal pour les essayages techniques

Pour les prestations « Essayages techniques », le mannequin ne peut percevoir une rémunération brute inférieure au salaire minimal applicable en vertu de la grille suivante, indépendamment de sa catégorie :

Salaires bruts minimaux(hors congés payés 10 %)			
Horaire	Journalier	Hebdo(5 jours)	Hebdo (6 jours)
80 €	400 €	1 818,20 €	2 087 €
Journée (5 à 8 heures) = Taux horaire majoré des congés payés × 5. Hebdo 5 jours = Tarif journée × 5 - 10 %. Hebdo 6 jours = Tarif journée × 6 - 15 %.			

## B. Salaires minimaux pour les catégories de prestations 2° à 8°

I. Pour les prestations 2° à 8° mentionnées à l'article 3.3.1, le mannequin ne peut percevoir une rémunération brute inférieure au salaire minimal applicable en vertu de la grille suivante, selon sa catégorie :

Catégorie du mannequin	Salaires bruts minimaux (hors congés payés 10 %)			
	Horaire	Journalier	Hebdo (5 jours)	Hebdo (6 jours)
1	110,30 €	551,50 €	2 506,80 €	2 877,40 €
2	128,55 €	642,75 €	2 921,60 €	3 353,50 €
3	169,30 €	846,50 €	3 847,70 €	4 416,50 €
4	215,60 €	1 078,00 €	4 900,00 €	5 624,35 €
Journée (5 à 8 heures) = Taux horaire majoré des congés payés × 5. Hebdo 5 jours = Tarif journée × 5 - 10 %. Hebdo 6 jours = Tarif journée × 6 - 15 %.				

Les agences de mannequins ne peuvent diffuser ou promouvoir auprès de leur clientèle des tarifs de prestation qui ne font pas apparaître les catégories visées dans le tableau ci-dessus.

II. Notamment dans l'intérêt du développement de la carrière du mannequin et pour lui garantir la pleine effectivité de sa liberté de travailler dans le cadre d'une carrière généralement de courte durée, il est possible de déroger au I du présent article dans les conditions suivantes :

1° Le mannequin est âgé d'au moins 16 ans ;

2° L'offre soumise par le client utilisateur ne permet pas de proposer la prestation au mannequin à un prix permettant de lui appliquer le salaire minimal correspondant à sa catégorie et le mannequin souhaite réaliser ladite prestation ;

3° L'agence est en mesure de justifier qu'elle a satisfait à son obligation de transmettre le contrat de mise à disposition avant le début de la prestation, lequel indique le montant facturé au client utilisateur et le pourcentage minimal de rémunération applicable à la prestation, afin de garantir la bonne information du mannequin et son plein consentement ;

4° Le présent II ne fait l'objet d'aucune diffusion ou promotion de la part de l'agence de mannequins auprès de ses clients et ne doit pas être mentionné sur le contrat de mise à disposition.

Lorsque les conditions cumulatives ci-dessus sont réunies le salaire minimal applicable au mannequin est celui de la catégorie la plus élevée compatible avec l'offre du client utilisateur.

**III.** Dans le cas où le salaire minimal de la catégorie 1 ne permet pas de proposer l'offre du client au mannequin, le salaire horaire minimal applicable est fixé à 73,75 € brut (hors congés payés 10 %) et les conditions supplémentaires suivantes s'appliquent :

1° Le mannequin est informé au plus tard au moment du casting ;

2° La prestation concernée n'entre pas dans la catégorie « tournages de films publicitaires » définie au 4° de l'article 3.3.1.

**IV.** Pour les prestations de type « Défilés à l'occasion des collections de la haute couture et du prêt à porter », les contrats de mise à disposition comprennent au minimum 2 heures de défilé et 1 heure de répétition ou d'essayage, l'ensemble de ces heures de présence étant rémunéré. Si le mannequin doit effectuer des heures de présence dépassant l'horaire prévu au contrat de mise à disposition, ces heures sont rémunérées en sus de celles initialement prévues dans ledit contrat.

### C. Salaires minimaux pour la presse rédactionnelle

Pour les prestations « Prises de vues pour la presse rédactionnelle », le mannequin ne peut percevoir une rémunération brute inférieure au salaire minimal applicable en vertu de la grille suivante :

Catégorie	Définition	Salaires brut minimaux (hors congés payés 10 %)	
		Horaire	Journalier
A	Catégorie applicable à la seule presse qui est « promotionnelle » pour le mannequin à savoir les parutions servant de références de prestige dans les documents professionnels du mannequin (Presse book et composites)	39,30 €	196,50 €
B	Catégorie négociée pour la prestation selon les références professionnelles du mannequin et en fonction des différentes catégories de journaux et magazines de la presse écrite	45,90 €	229,50 €
C		53,75 €	268,75 €
D		61,65 €	308,25 €
E		70,85 €	354,25 €
F		79,85 €	399,25 €
G		99,80 €	499,00 €
Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × 5.			

### D. Salaires minimaux pour les autres prestations

Dans le cadre des prestations autres que celles visées aux A, B et C du présent article, la rémunération des mannequins n'est pas soumise au respect d'un salaire minimal conventionnel, seul le pourcentage défini à l'article 3.4.1 est applicable sous réserve du respect du salaire minimum de croissance horaire.

#### 3.4.3. Majorations des salaires minimaux

Les salaires minimaux applicables sont majorés selon les conditions et modalités suivantes :

Motif de majoration	Pourcentage de majoration
Contrat conclu pour une prestation de lingerie	50 %

Motif de majoration	Pourcentage de majoration
Contrat conclu pour la réalisation d'une photo seins nus	150 %
Contrat conclu pour la réalisation d'une photo de nu	200 %

### Article 3.5 | *Rémunération des droits à l'image du mannequin*

Conformément à l'article L. 7123-6 du code du travail : « N'est pas considérée comme salaire la rémunération due au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de sa présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement ».

Le montant des droits d'utilisation cédés dans le cadre du contrat de cession mentionné à l'article 3.2.4 est fixé au regard des critères suivants :

- 1° Le caractère national ou international de la campagne ;
- 2° Les territoires ou zones géographiques d'exploitation de l'enregistrement ;
- 3° Les modes d'exploitation et media concernés ;
- 4° La durée d'exploitation à partir de la première utilisation de l'enregistrement du mannequin.

Du montant dû au mannequin, sont défalqués les prélèvements fiscaux et sociaux en vigueur.

### Article 3.6 | *Règlement des rémunérations*

#### 3.6.1. Règlement des rémunérations liées aux prestations

Sous réserve que le mannequin a communiqué à l'agence l'ensemble des documents nécessaires au règlement de la rémunération, le salaire doit être versé au mannequin au plus tard le septième jour du mois suivant celui au cours duquel a été effectuée la prestation, accompagné du bulletin de salaire édité pour chacune des prestations effectuées. Si le septième jour du mois correspond à un jour chômé, l'agence procède au règlement le premier jour ouvré suivant.

Les documents de fin de contrat sont délivrés selon la réglementation et la demande des mannequins. Par dérogation au principe de la quérabilité des salaires, le mannequin est en droit de demander que le règlement des salaires, les bulletins de salaire correspondants et l'attestation à destination de Pôle emploi lui soient adressés par tous moyens à son domicile ou remis en mains propres.

#### 3.6.2. Règlement des rémunérations liées aux droits à l'image

Les rémunérations provenant de l'exploitation de l'image ou de l'enregistrement publicitaire audiovisuel sont versées au plus tard le quinzième jour ouvré suivant l'encaissement du règlement par le client utilisateur des droits correspondants et dans la mesure où le mannequin a donné toutes les informations nécessaires. De ce montant sont défalqués les prélèvements sociaux en vigueur. L'agence s'engage à réclamer au mannequin toute information qu'elle jugera utile pour remplir cette obligation.

Il est proposé en sous-annexe 2 un modèle de bordereau de versement de la rémunération due au mannequin en fonction des critères mentionnés à l'article 3.5. Le bordereau mentionne le montant de la commission de représentation du mannequin perçue par l'agence.

### **Article 3.7 | Frais et retenues sur rémunération**

Les frais avancés par l'agence de mannequins pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin ne peuvent faire l'objet d'un remboursement qu'au moyen de retenues successives, en fonction des frais réellement exposés dont l'agence devra justifier auprès du mannequin et qui, en aucun cas, ne devront excéder 20 % du montant des salaires et rémunérations exigibles versés au mannequin (art. R. 7123-3 du code du travail). Les frais pouvant être avancés par l'agence pour la promotion et le déroulement de la carrière du mannequin doivent être définis en accord avec le mannequin.

Si l'agence fournit d'autres prestations de nature personnelle ou privée, elle doit au préalable communiquer toute information relative à ces prestations afin que le mannequin puisse les accepter ou les refuser en toute connaissance de cause. Toute autre prestation fournie par l'agence fera l'objet, au préalable, d'un accord écrit.

Ne peuvent être retenus sur la rémunération du mannequin :

1° Les consultations données à un jeune sur les possibilités d'accès à l'activité de mannequin, au sens de l'article L. 7123-8 du code du travail ;

2° Les conseils professionnels délivrés par l'agence à un mannequin dans le cadre de son activité ;

3° Les frais de visas requis pour les besoins de l'exercice de son activité professionnelle dans le cadre d'une prestation à l'étranger, lesquels sont pris en charge par le client utilisateur ;

4° Les frais engagés pour un voyage et un hébergement, dans le cadre d'une prestation, lesquels sont pris en charge par le client utilisateur ;

5° Les frais engagés à l'initiative de l'agence et liés à la présentation de l'image du mannequin sur le site et les réseaux sociaux de l'agence ou sur tout autre support de communication ou de promotion de l'agence.

### **Article 3.8 | Formation professionnelle**

Les employeurs, agences de mannequins, s'acquittent de leurs obligations légales en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et de formation permanente vis-à-vis de leurs mannequins salariés.

### **Article 3.9 | Assurances**

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 7123-18 du code du travail, pendant la durée de la prestation, l'utilisateur est seul responsable des conditions d'exécution du travail conformément aux dispositions légales et stipulations conventionnelles applicables au lieu du travail.

#### **3.9.1. Accidents du travail**

Sont couverts par l'agence de mannequins employeur, au titre de la législation sur les accidents du travail, l'ensemble des risques découlant de l'exercice normal de la profession de mannequin dans le cadre du lien de subordination inhérent au contrat de travail, notamment le transport en France et à l'étranger par tous moyens. La responsabilité de l'utilisateur, quant à elle, telle que prévue à l'article L. 7123-18 du code du travail, s'entend au sens du livre deuxième – titre trois du code du travail.

#### **3.9.2. Accidents et dommages provoqués par le mannequin**

Les agences de mannequins ont l'obligation de couvrir par une « responsabilité civile de l'employeur » les accidents et dommages qui pourraient être provoqués par les mannequins qu'elles mettent à disposition de leurs clients.



### 3.9.3. Rapatriement

Les agences de mannequins assurent le rapatriement du mannequin dans les conditions prévues au 4° de l'article R. 7123-1 du code du travail soit aux frais de l'agence soit via la souscription d'une assurance.

## Article 4 | *Mannequins enfants de moins de 16 ans*

Les règles du présent article complètent et adaptent les dispositions générales de l'article 3 au regard des spécificités de l'emploi des mannequins âgés de moins de 16 ans.

### Article 4.1 | *Définition des catégories de prestations*

Compte tenu des spécificités propres à la profession de mannequin enfant, les parties signataires adoptent, en complément de celles de l'article 3.3.1, la définition suivante :

Catégorie de prestation	Définition
Essayage préparatoire	Prestation effectuée par l'enfant, déjà sélectionné lors d'un premier rendez-vous, et convoqué spécifiquement à la demande expresse d'un utilisateur pour essayer ou retoucher les modèles qu'il sera amené à présenter.

### Article 4.2 | *Documents contractuels*

De façon générale, il est rappelé que les mineurs sont dépourvus de la capacité juridique de contracter seuls s'ils ne sont pas émancipés, conformément aux articles 1123 et 1124 du code civil. Lorsque le mineur n'est pas émancipé, le représentant légal est défini en fonction de la situation matrimoniale des parents et de la nature de la filiation.

#### 4.2.1. Mandat civil de représentation

Un modèle de mandat civil de représentation spécifique pour les mannequins enfants est proposé en sous-annexe 3.

Les spécificités propres au mannequin enfant, notamment le versement de la partie principale de ses rémunérations à la Caisse des dépôts et consignations, ne permettent pas le remboursement des frais liés à la promotion de l'image du mannequin par retenue sur ses rémunérations conformément à l'article 3.7.

Dans la mesure où ces frais restent à la charge de l'agence et qu'elle s'engage dans le mandat civil de représentation à ne pas avoir recours aux retenues mentionnées à l'article R. 7123-3 du code du travail, l'agence peut percevoir en contrepartie de l'exécution de son mandat une rémunération égale à 40 % maximum du produit des droits facturés au client. Dans le cas contraire, les modalités du D de l'article 3.2.1 s'appliquent.

Le mandat peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance.

#### 4.2.2. Contrat de mise à disposition

Un exemplaire du contrat de mise à disposition est remis aux représentants légaux de l'enfant. L'utilisateur informe l'enfant et ses représentants légaux de la nature et des conditions de la prestation.

En complément des clauses obligatoires visées à l'article 3.2.2, le contrat de mise à disposition mentionne également l'avis d'un médecin conforme à la réglementation en vigueur prévue aux articles R. 7123-18 et R. 7123-19 du code du travail.



### 4.2.3. Contrat de travail

I. Le contrat de travail est signé par les représentants légaux du mannequin. L'emploi d'un mineur de plus de 13 ans est subordonné à son avis favorable écrit.

II. L'agence de mannequins agréée qui engage un mannequin âgé de moins de 16 ans lui remet, ainsi qu'à ses représentants légaux, contre récépissé, une notice explicative telle que prévue à l'article R. 7124-15 du code du travail précisant :

- 1° Le fonctionnement de l'agence ;
- 2° Le contrôle médical de l'enfant ;
- 3° La procédure de sélection par les utilisateurs ;
- 4° Les conditions de mise à disposition de l'utilisateur, y compris les durées de déplacement et les temps d'attente ;
- 5° Les durées maximales d'emploi prévues aux articles R. 7123-27 à R. 7123-30 du code du travail, lesquelles s'entendent toutes agences de mannequins confondues, en attirant l'attention des représentants légaux sur leur responsabilité en cas de pluralité d'agences de mannequins ;
- 6° Les conditions de rémunération.

III. Les partenaires sociaux rappellent qu'en application de l'article R. 7124-9 du code du travail, la périodicité du contrôle médical visé au 2° est fixée comme suit :

- 1° Tous les 3 mois pour les enfants de moins de 3 ans ;
- 2° Tous les 6 mois pour les enfants âgés de 3 à 6 ans ;
- 3° Tous les ans pour les enfants âgés de plus de 6 ans.

### Article 4.3 | *Rémunérations liées à la prestation*

La rémunération de la prestation du mannequin enfant est mentionnée au contrat de travail en salaire brut, tel qu'il est prévu par les articles R. 7123-1 & R. 7123-2 du code du travail, sans que celle-ci puisse être inférieure :

- 1° Aux pourcentages déterminés à l'article 4.3.1 ;
- 2° Au salaire minimal applicable conformément à l'article 4.3.2.

#### 4.3.1. Pourcentages

Par dérogation à l'article 3.4.1, la rémunération du mannequin enfant ne peut être inférieure à 31 % de l'ensemble des sommes versées à l'agence de mannequins par le client utilisateur à l'occasion de la prestation du mannequin, quelle que soit la catégorie de prestation réalisée.

Toutefois, l'application de ce pourcentage ne peut en aucun cas avoir pour effet de rémunérer le mannequin enfant en dessous du salaire minimum brut horaire qui lui est applicable conformément à l'article 4.3.2.

#### 4.3.2. Salaires minimaux

Par dérogation à l'article 3.4.2, le salaire minimum applicable au mannequin enfant est fixé en fonction de la nature de la prestation, comme suit :

Catégorie de prestation	Salaire minimal brut du mannequin enfant
Prise de vue, publicité ou défilé	74,50 € /heure
Catalogue VPC	64,80 € /heure
Presse rédactionnelle	51,60 € /heure

Catégorie de prestation	Salaire minimal brut du mannequin enfant
Tournage de film publicitaire	92,60 € /heure
Essayage technique	64,80 € /heure
Essayage préparatoire	50 % du minimum horaire applicable à la catégorie de la prestation

Le mannequin enfant ne peut être rémunéré en dessous d'un nombre d'heures déterminé. Pour tenir compte des contraintes propres aux tournages de films publicitaires dont les temps de repos et de travail spécifiques aux jeunes enfants, cette catégorie de prestation fait l'objet de règles particulières comme suit :

Âge de l'enfant	Nombre minimal d'heures rémunérées par prestation	
	Tournages de films publicitaires	Autres prestations
≥ 3 mois et < 3 ans	5 heures	2 heures
≥ 3 ans et < 6 ans	4 heures	
> 6 ans et < 16 ans	2 heures	

## Article 4.4 | Règlement des rémunérations

### 4.4.1. Règlement des rémunérations liées à la prestation

Conformément à l'article L. 7124-9 du code du travail, une part de la rémunération à percevoir par l'enfant non-émancipé peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux. Cette part est précisée dans la décision d'agrément reçue par l'agence. Le surplus, qui constitue le pécule, est versé à la Caisse des dépôts et consignations.

Les sommes dues sont versées au plus tard le septième jour du mois suivant celui au cours duquel a été effectuée la prestation, accompagnées d'un bulletin de salaire établi au nom de l'enfant. Si le septième jour du mois correspond à un jour chômé, l'agence procède au règlement le premier jour ouvré suivant. Les règlements dus aux représentants légaux sont effectués dans les locaux de l'agence ou envoyés par tous moyens à leur domicile, sauf si leur obligation de signature du registre spécial n'a pas encore été remplie.

### 4.4.2. Règlement des rémunérations liées aux droits à l'image

Les bordereaux de cession de droits reprenant les modalités des cessions effectuées seront mis à disposition à l'agence pour signature par le représentant légal, sauf si le mannequin est émancipé. Ces bordereaux pourront être envoyés pour signature par voie postale au domicile du représentant légal, ou du mannequin s'il est émancipé, dans le cas où se déplacer à l'agence est impossible. La signature du bordereau se substitue à la signature prévue à l'article 3.2.4.

Le bordereau mentionne le montant de la rémunération perçue par l'agence. Un modèle spécifique du bordereau de versement de la rémunération afférente aux droits à l'image des mannequins enfants est proposé en sous-annexe 4.

Les rémunérations provenant de l'exploitation de l'image ou de l'enregistrement publicitaire audiovisuel du mannequin enfant sont versées au plus tard le quinzième jour ouvré suivant l'encaissement du règlement par le client utilisateur des droits correspondants. De ce montant, sont défalquées les cotisations sociales et fiscales en vigueur.

## Article 4.5 | Conditions de travail

### 4.5.1. Temps de présence rémunérés

Les temps de présence sur le lieu de la prestation, en dehors du temps de travail effectif, font partie intégrante de la mise à disposition des mannequins enfants et sont rémunérés.

Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif pour l'appréciation du respect des durées maximales de travail spécifiques aux mannequins enfants :

- les temps de préparation à la prestation ;
- les temps d'attente durant la prestation ;
- les temps de repos obligatoires de l'enfant prévus à l'article R. 7124-27 du code du travail ;
- les temps de présence sans travailler rendus obligatoires par un cas de force majeure ;
- les temps d'attente découlant du report de la prestation conformément au B de l'article 3.2.2.

Bien que ne constituant pas du temps de travail effectif, ces temps sont rémunérés au même montant horaire que celui négocié pour la prestation, dans le respect des pourcentages et salaires minimaux fixés à l'article 4.3.

### 4.5.2. Déplacements et Voyages

Dès lors que la prestation s'effectue à plus de deux cents kilomètres du domicile du mannequin, aucune prestation ne pourra être effectuée par l'enfant âgé de moins de 10 ans le jour du déplacement.

Les frais de transport, d'hébergement et de repas du mannequin ainsi que ceux de son représentant légal ou de son accompagnateur mandaté par le représentant légal sont à la charge du client utilisateur.

L'agence s'assure que le mannequin de moins 16 ans et son accompagnateur sont hébergés dans des conditions satisfaisantes et garantissant un temps de déplacement raisonnable entre le lieu d'hébergement et le lieu de la prestation.

## Article 5 | Mannequins étrangers

Les règles du présent article complètent et adaptent les dispositions générales de l'article 3 au regard des spécificités de l'emploi des mannequins étrangers.

Pour l'application de l'ensemble des dispositions du présent article, on entend par « mannequins étrangers » les mannequins qui, n'ayant pas leur domicile fiscal en France au sens de l'article 4, B du code général des impôts, exercent leur activité en tant que salariés par l'intermédiaire d'une agence de mannequins entrant dans le champ de la présente annexe, quelle que soit leur nationalité.

Dès l'instant où les mannequins étrangers disposent des autorisations de séjour et de travail légales, ils doivent bénéficier de l'ensemble des conditions d'emploi qui s'appliquent aux mannequins français, sous réserve des adaptations introduites par le présent article.

Conformément à l'article R. 7123-1 du code du travail, un contrat de travail est conclu entre l'agence et le mannequin à chaque fois qu'il est mis à disposition d'un utilisateur. Bien que le lien de subordination n'existe que durant la prestation, la spécificité de la profession entraîne une collaboration plus continue entre le mannequin et l'agence de mannequins.

### Article 5.1 | Accueil

L'agence de mannequins réserve aux mannequins étrangers un accueil de qualité à leur première arrivée en France. Pour ce faire, elle s'engage notamment à :

- 1° Prendre en charge le billet d'avion aller-retour du mannequin ;

- 2° Accueillir le mannequin à son arrivée à l'aéroport et assurer son transport jusqu'à son logement ;
- 3° À lui remettre dès son arrivée à l'agence des titres de transport lui permettant de se déplacer ;
- 4° À lui remettre un dossier, en français ou en anglais, précisant ses conditions de travail et vie en France.

## **Article 5.2 | Logement et séjour**

L'employeur doit assurer ou faire assurer dans des conditions normales le logement du mannequin en tenant compte de sa situation spécifique.

Si le mannequin ne peut lui-même disposer d'un logement, celui-ci devra être mis à disposition par l'intermédiaire de l'agence. Ces locaux devront être au minimum conformes aux dispositions prévues à l'article R. 4228-27 du code du travail.

Pour les mannequins en début de carrière et sur leur demande, l'agence s'engage à remettre, à titre d'avance, un minimum de 110 € par semaine afin de les aider à couvrir leurs frais dans l'attente de leur première prestation. L'agence s'engage à informer les mannequins concernés qu'ils bénéficient de ce droit. Cette information figure dans le modèle de notice d'information proposé en sous-annexe 6 de la présente annexe.

Les frais d'hébergement et les sommes avancées par l'agence en application du présent article sont remboursables intégralement par les mannequins dans les conditions prévues à l'article 3.7.2.

## **Article 5.3 | Déroulement de carrière**

L'agence s'engage :

- 1° À confier le mannequin à l'équipe de booking qui sera responsable du bon déroulement de sa carrière ;
- 2° À lui proposer de faire des tests photos, si nécessaire ;
- 3° À faire figurer sur tout support opportun les documents photographiques du mannequin.

## **Article 5.4 | Convention de collaboration**

L'agence est invitée à remettre au mannequin une convention de collaboration contractualisant les garanties dont bénéficient les mannequins relevant de la présente section. Un modèle spécifique de convention de collaboration est proposé en sous-annexe 5.

## **Article 6 | Suivi**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des discussions sur les thèmes suivants dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- 1° Les classifications et salaires minimaux ;
- 2° La mise en place d'un dispositif de reconnaissance professionnelle permettant d'identifier les mannequins professionnels exerçant cette activité à titre principal ainsi que la prise en compte de ceux qui assurent une interprétation dans le cadre de tournages de films publicitaires ;
- 3° Le suivi médical des salariés mannequins ;
- 4° La prévention des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) auxquels sont spécifiquement exposés les salariés mannequins ;

- 5° La mise en place de régimes de protection sociale complémentaire de branche pour les mannequins ;
- 6° La lutte contre le travail illégal ;
- 7° La prise en compte des évolutions technologiques et numériques ;
- 8° L'élargissement de la convention collective et de la présente annexe à tous les employeurs de mannequins.

## **Sous-annexe n° 1** Mandat civil de représentation – Mannequin adulte âgé de plus de 16 ans

Entre :

La société l'agence

Représentée par son gérant en exercice domicilié en cette qualité audit siège :

Ci-après dénommée « l'agence »,

D'une part,

Et :

Monsieur ou Mademoiselle :

Née le :

De nationalité :

Demeurant :

Préciser obligatoirement, si le mannequin est âgé de 16 ans à 18 ans :

Représenté(e) par :

Son père et/ou sa mère en leur (sa) qualité d'administrateur(s) légal (légaux) des biens et de la personne de leur fils (fille) mineur(e)

En raison de sa minorité au moment de la conclusion de la présente convention.

Ci-après dénommé (e) le « mannequin »,

D'autre part.

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet et étendue du mandat**

Le présent mandat a pour objet de définir la mission de représentation donnée par le mannequin à l'agence.

Au titre de ce mandat de représentation, l'agence prête, moyennant rémunération fixée selon les modalités édictées par l'article 3 ci-après, son concours au mannequin aux fins d'organiser, pour le compte et au nom de celui-ci, la promotion, la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de la présentation et des prestations de mannequin ainsi que des représentations dérivées de l'image du mannequin auprès des clients utilisateurs de l'agence dans le monde entier.

Le mannequin et l'agence s'engagent, par leur activité réciproque et leur collaboration suivie, à l'obtention d'un résultat qui leur est un bien commun.

Le présent mandat est un mandat civil d'intérêt commun, soumis aux dispositions des articles 1984 à 2010 du code civil par lequel le mannequin, mandant, investit l'agence, mandataire, des pouvoirs suivants :

Le mannequin :

- autorise l'agence à utiliser l'image du mannequin dans le cadre de sa promotion en la diffusant sur tout support et tout media ;

- autorise l'agence à utiliser l'image du mannequin pour la création de représentations dérivées telles qu'un avatar y compris dans le métavers et d'utiliser ces représentations dérivées dans le cadre de sa promotion ;
- mandate l'agence pour procéder à la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de la présentation du mannequin découlant de l'existence d'un contrat de travail et d'un contrat de mise à disposition par l'intermédiaire de l'agence au sens de l'article L. 7123-17 du code du travail ;
- mandate l'agence pour négocier en son nom avec tout client la rémunération afférente à la cession des droits de reproduction du mannequin pour l'utilisation de son image y compris son avatar sur tout support et sur tout media, l'agence le représentant au mieux de ses intérêts selon les usages professionnels habituels en cette matière ;
- mandate l'agence pour régulariser tout contrat, confirmation de commande, acte de cession de vente, après que le client a fourni un bon de commande précis quant à l'objet, la nature, les formats les supports, le mode de diffusion, les territoires et la durée d'exploitation des utilisations prévues ou les éléments substantiels nécessaires à la détermination d'un forfait ;
- mandate l'agence pour contrôler par tout moyen approprié la bonne exécution de ses contrats ;
- mandate l'agence pour gérer les éventuels droits d'auteur du mannequin sur les représentations dérivées de son image, telles que son avatar, que le mannequin soit titulaire des droits d'auteur sur ces représentations dérivées du fait de leur création ou à la suite d'une cession à son profit par un tiers, et à percevoir le produit de ces droits, en donner quittance et décharge ;
- autorise l'agence à percevoir le produit de ses droits, en donner quittance et décharge et ceci conformément aux dispositions de l'annexe V de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'évènement,
- autorise l'agence à poursuivre, à la date d'expiration du présent mandat d'intérêt commun ou en cas de révocation de celui-ci, la négociation des cessions, renouvellements et/ou extensions de droits afférents à des prestations et/ou présentations du mannequin réalisées par son intermédiaire pour autant que ces négociations interviennent dans un délai de trois ans commençant à courir au jour de la signature du contrat de travail y relatif ou, au jour de la signature du dernier contrat de cession de droits en découlant ;
- autorise l'agence à pratiquer sur le produit des droits les retenues fiscales, sociales ou autres, existantes ou à venir, ainsi que les éventuelles retenues pour avance de frais de promotions et déroulement de carrière prévues à l'article L. 7123-9 du code du travail, et ce selon les modalités définies à l'article 3 du présent mandat ;
- autorise l'agence à poursuivre le recouvrement de toute créance contractuelle ou délictueuse, par toute voie de droit, en cas de non-paiement ou d'utilisation illicite.

## **Article 2 | Conditions d'exécution du mandat**

Les rapports entre le mannequin et l'agence au titre du présent mandat civil d'intérêt commun sont régis par une obligation de loyauté.

### **a) Obligations de l'agence**

Le mandataire doit exécuter son mandat en bon professionnel et s'engage à ce titre à :

- rendre compte de sa gestion du mandat de représentation donné par le mannequin, sur demande du mannequin, et à tenir à sa disposition toute pièce entrant dans le cadre de cette gestion ;
- respecter les dispositions concernant le traitement de données personnelles, notamment dans le cadre d'un site Internet, telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à

l'informatique, aux fichiers et aux libertés, ainsi que les dispositions énoncées dans la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (RGPD) ;

- requérir de la part du client, pour chaque cession, les informations les plus précises possible quant à l'objet des utilisations prévues leur nature, les formats et les supports, le mode de diffusion, les territoires et la durée d'exploitation.

L'agence ne sera réputée avoir donné son consentement à une utilisation de l'image du mannequin que lorsqu'elle aura émis un acte de cession en bonne et due forme. Sa responsabilité est limitée à ses propres actes ainsi qu'à la bonne information de l'utilisateur et du mannequin. La responsabilité de l'agence n'est pas engagée en cas d'infractions commises par un tiers ne respectant pas les modalités de cession des droits.

#### *b) Obligations du mannequin*

Le mannequin doit permettre à l'agence d'exécuter son mandat et s'engage à respecter les engagements contractés par l'agence en sa qualité de mandataire et, d'une façon plus générale, tous les actes accomplis par celle-ci dans la limite du mandat donné, tels que définis par l'article 1<sup>er</sup> du présent mandat. Le mannequin devra fournir à l'agence les informations nécessaires pour le versement par l'agence des rémunérations qui lui sont dues au titre des droits à l'image.

Dans l'hypothèse où le mannequin, dans le cadre du mandat de représentation donné à l'agence, reviendrait pour une raison quelconque, sur une autorisation d'exploitation donnée, il supporterait seul les conséquences éventuelles d'un tel retrait à l'égard dudit client ou de l'agence, à l'exception d'une faute manifeste et grave du client ou de l'agence.

### **Article 3 | Rémunération de l'agence en sa qualité de mandataire**

En contrepartie de l'exécution de son mandat, l'agence rémunère son activité selon les modalités et les calculs suivants :

- pour son activité vis à vis du client, elle facture à celui-ci une commission de 20 % du produit des droits, dite « commission perçue sur le client/utilisateur » ;
- pour son activité de négociation des droits à l'image du mannequin, l'agence perçoit une rémunération dite de « commission de représentation du mannequin » égal à 20 % du produit des droits nets, hors commission précédente. Le montant de cette deuxième rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits.

■ À titre d'exemple, sur un montant total facturé au client de 1 200 euros HT :

Rémunération des droits à l'image du mannequin : 800 euros.

Commission de représentation du mannequin : 200 euros.

Produit des droits nets facturé au client : 1 000 euros.

Commission perçue sur le client/utilisateur : 200 euros.

Montant total facturé au client : 1 200 euros.

■ Soit :

Rémunération des droits à l'image du mannequin : 800 euros.

Rémunération de l'agence : 400 euros.

La rémunération des droits à l'image du mannequin visée ci-dessus interviendra au plus tard dans les quinze jours suivant l'encaissement de la facture correspondante par l'agence. Du montant dû au mannequin, sont défalqués les prélèvements sociaux en vigueur.



#### **Article 4 | Entrée en vigueur et durée du mandat**

Le présent mandat d'intérêt commun est conclu pour une durée de 1 an(1) à compter du jour de la signature des deux parties et renouvelable par tacite reconduction pour une ou plusieurs période(s) de 1 an(1) chacune, sauf en cas de dénonciation préalable à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, notifiée par lettre recommandée avec accusé réception adressée au moins trois mois avant l'échéance anniversaire de la période initiale ou de renouvellement.

#### **Article 5 | Garantie financière**

L'agence a contracté une garantie financière en application de l'article L. 7123-19 du code du travail.

#### **Article 6 | Loi applicable. Élection de domicile**

Pour l'exécution du présent mandat, le mannequin fait élection de domicile au siège de l'agence.

Les dispositions du présent mandat et de ses avenants éventuels sont soumises à la loi française, et ce, quelles que soient la nationalité du mannequin, celle de l'utilisateur, ou celle du lieu de conclusion ou d'exécution des actes relatifs à la vente ou l'exploitation de l'enregistrement de la présentation du mannequin.

Fait en double exemplaires à.....

Le.....

L'agence

« Bon pour acceptation du mandat »

Le mannequin

« Lu et approuvé, bon pour mandat »

Élisant domicile à l'agence

Reconnaît avoir reçu une traduction  
en anglais du présent mandat

**Sous-annexe n° 2 Bordereau de versement des droits – Mannequin adulte âgé de plus de 16 ans**

<b>Agence</b>	<b>Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail</b>
Nom :	Le présent bordereau correspond au versement des sommes dues au mannequin pour la rémunération de l'exploitation de l'enregistrement la prestation ci-dessous en application de l'article L. 7123-6 du code du travail.  Elles sont régies par le mandat de représentation signé entre l'agence et le mannequin. Conformément à ce mandat la facture établie pour le client comprend, en sus du montant brut des droits, la rémunération de l'agence à la charge du client.
Adresse :	
Numéro de licence :	
Numéro Urssaf :	
Numéro AUDIENS :	
Nom du garant financier :	
Adresse du garant financier :	

**Mannequin**

N° mandat :

Nom :

Prénom :

**Client**

Nom/raison sociale :

Annonceur :

Produit :

Campagne :

Date de la prestation initiale :

N° contrat de mise à disposition :

**Exploitation de l'enregistrement**

Supports/Médias	Dates d'utilisation	Territoire(s)	Durées

Date de facturation des droits :

Date de règlement par le client :

Montant brut des droits (hors commission client)		Net imposable
Commission « mannequin » de l'agence		
Rémunération due au mannequin		
CSG déductible		
CSG et RDS non déductibles		
Retenue a la source		
Frais de carrière (art.L. 7123-9 code du travail)		Nature
Solde réglé le		

Paris, le

L'agence de mannequins

Signature du représentant légal du mannequin

### **Sous-annexe n° 3 Mandat de représentation civile – Mannequin enfant âgé de moins de 16 ans**

Entre :

La société..... à responsabilité limitée au capital de.....

Dont le siège social est au.....

Immatriculée au RCS de..... sous le numéro.....

Titulaire de la licence et de l'agrément préfectoraux,

Titulaire de la garantie financière délivrée par.....

Représentée par son gérant en exercice domicilié en cette qualité audit siège :

Ci-après dénommée « L'agence »,

D'une part,

Et :

Monsieur ou Mademoiselle

Né(e) le : à :

De nationalité :

Demeurant :

Pris en la personne de son ou de l'un de ses représentants légaux qui en a le pouvoir :

Madame

Née le : à :

De nationalité :

Demeurant à :

Mariée, pacsée, concubine, célibataire, séparée, divorcée

Monsieur :

Né le : à :

De nationalité :

Demeurant à :

Marié, pacsé, concubin, célibataire, séparé, divorcé

Ci-après dénommé(e) le « mannequin »,

D'autre part.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Représentant légal**

Le mannequin mineur, tout au long des relations contractuelles définies ci-après, est représenté pour les besoins du présent mandat et de ses avenants par son représentant légal, c'est-à-dire par la ou les personnes investies de l'autorité parentale à son égard.

En cours de validité du mandat, chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale qui pourrait entraîner des conséquences sur l'exercice de l'autorité parentale.

## **1. Cas de l'exercice commun de l'autorité parentale**

Lorsque les parents d'un enfant mineur exercent en commun l'autorité parentale sur cet enfant, l'accord express des deux parents est requis pour conclure le présent mandat de représentation, qui n'est pas un acte usuel au sens de l'article 372-2 du code civil.

Selon l'article 372 du code civil, les parents exercent en commun l'autorité parentale sur leur enfant mineur. La séparation des parents est sans incidence sur cette règle (art. 373-2, alinéa 1 du code civil), les deux parents demeurant, sauf décisions contraires, investis de l'autorité parentale conjointe et ce que la résidence de l'enfant soit fixée en alternance au domicile de chacun des parents ou au domicile de l'un d'eux.

En application de l'article L. 7124-9 du code du travail et conformément aux règles de répartition établies par la décision d'attribution de l'agrément, les rémunérations disponibles seront réglées par chèque ou virement bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des parents investis de l'autorité parentale ou des deux noms en cas de compte commun.

Chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification.

## **2. Cas où l'autorité parentale n'est exercée que par un seul parent**

Il existe plusieurs situations dans lesquelles un parent peut être privé de l'exercice de l'autorité parentale.

Il s'agit des situations suivantes :

- si le père ou la mère est hors d'état de manifester sa volonté, en raison de son incapacité, de son absence ou de toute autre cause (art. 373 du code civil) ;
- si l'un des père et mère décède (art. 373-1 du code civil) ;
- si l'intérêt de l'enfant le commande et que le Juge confie l'autorité parentale à un des deux parents (art. 373-2-1 du code civil) ;
- lorsque la filiation est établie à l'égard de l'un des parents plus de 1 an après la naissance d'un enfant dont la filiation est déjà établie à l'égard de l'autre, celui-ci restant seul investi de l'autorité parentale (art. 372 du code civil) ;
- lorsque la filiation est judiciairement déclarée à l'égard du second parent de l'enfant.

Dans tous les cas précités, un seul parent est investi de l'autorité parentale, ce dernier devant être le seul signataire du présent mandat.

Une exception existe pour les deux dernières hypothèses dans lesquelles l'autorité parentale pourra néanmoins être exercée en commun en cas de déclaration conjointe des pères et mère devant le greffier en chef du tribunal de grande instance ou sur décision du juge aux affaires familiales.

En tout état de cause, toute décision de justice privant l'un des parents de l'exercice de l'autorité parentale en cours de mandat doit être portée à la connaissance de l'agence sous 8 jours, le parent signataire devant obligatoirement être celui qui devient le seul investi de l'autorité parentale.

Toutefois, l'agence pourra remettre au parent qui n'est pas ou n'est plus investi de l'autorité parentale conjointe, un tirage du présent mandat, ce parent conservant le droit et le devoir de surveiller l'entretien et l'éducation de l'enfant (art. 373-2-1 dernier alinéa du code civil).

Dans l'hypothèse où l'autorité parentale est exercée par un seul parent, les rémunérations disponibles seront réglées par chèque ou virement bancaire établi au nom du représentant légal seul investi de l'autorité parentale.

Dans tous les cas et afin de permettre un contrôle par l'agence conforme à la législation en vigueur, le(s) parent(s) s'engage(nt) préalablement à l'inscription du mannequin sur les registres de l'agence, à fournir les documents suivants :

- photocopie du passeport ou de la carte d'identité du mineur en cours de validité et présentation de l'original ;
- photocopie du passeport, de la carte d'identité ou du titre de séjour en cours de validité du et/ou des parents exerçant l'autorité parentale conjointe et présentation de l'original ;
- une photocopie du Livret de famille et présentation de l'original ;
- une copie intégrale d'acte de naissance du mineur ;
- deux justificatifs de domicile du ou des parents investis de l'autorité parentale conjointe ;
- une photocopie certifiée conforme de la grosse de tout jugement, ordonnance, arrêt ou convention ayant statué sur la dévolution et/ou sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale conjointe.

Toute fausse déclaration, déclaration incomplète ou erronée ou production de documents périmés ne saurait engager la responsabilité de l'agence.

## **Article 2 | *Objet et étendue du mandat***

La présente convention a pour objet de définir la mission de représentation donnée par le mannequin à l'agence.

Au titre de ce mandat de représentation, l'agence prête, moyennant rémunération fixée selon les modalités édictées par l'article 4 ci-après, son concours au mannequin aux fins d'organiser, pour le compte et au nom de celui-ci, la promotion, la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de la présentation et des prestations de mannequin ainsi que des représentations dérivées de l'image du mannequin auprès des clients utilisateurs de l'agence et ce dans le monde entier.

Le mannequin et l'agence s'engagent, par leur activité réciproque et leur collaboration suivie, à l'obtention d'un résultat qui leur est un bien commun.

Le présent mandat est un mandat civil d'intérêt commun, soumis aux dispositions des articles 1984 à 2010 du code civil par lequel le mannequin, mandant, investit l'agence, mandataire, des pouvoirs suivants :

Le mannequin :

- autorise l'agence à utiliser l'image du mannequin dans le cadre de sa promotion en la diffusant sur tout support et tout media de l'agence ;
- mandate l'agence pour procéder à la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de la présentation du mannequin découlant de l'existence d'un contrat de travail et d'un contrat de mise à disposition par l'intermédiaire de l'agence au sens des articles L. 7123-5 et L. 7123-17 du code du travail ;
- mandate l'agence pour négocier en son nom avec tout client la rémunération afférente à la cession des droits de reproduction du mannequin pour l'utilisation de son image sur tout support et sur tout media, l'agence le représentant au mieux de ses intérêts selon les usages professionnels habituels en cette matière ;
- mandate l'agence pour régulariser et signer tout contrat entre l'agence et son client, confirmation de commande, acte de cession de vente, après que le client a fourni un bon de commande précis quant à l'objet, la nature, les formes de supports, le mode de diffusion, les ter-

ritoires et la durée d'exploitation des utilisations prévues. L'agence informera le représentant légal des modalités d'utilisation de l'image de l'enfant mannequin par l'envoi d'un bordereau de versement de droits à l'image à signer par le représentant légal ;

- mandate l'agence pour contrôler par tout moyen approprié la bonne exécution de ses contrats ;
- autorise l'agence à percevoir le produit de ses droits, en donner quittance et décharge et ceci conformément aux dispositions de l'annexe V de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'évènement ;
- autorise l'agence à poursuivre, à la date d'expiration du présent mandat d'intérêt commun ou en cas de révocation de celui-ci, pendant une durée de trois ans à dater de leur signature, l'exécution des contrats en cours conclus par l'agence avec des tiers en qualité de mandataire, ladite exécution comprenant également toutes extensions ;
- autorise l'agence à prélever sa commission selon les modalités définies à l'article 4 du présent mandat et à pratiquer sur le produit des droits les retenues fiscales, sociales ou autres, existantes ou à venir ;
- autorise l'agence à poursuivre le recouvrement de toute créance contractuelle ou délictueuse, par toute voie de droit, en cas de non-paiement ou d'utilisation illicite.

### **Article 3 | Conditions d'exécution du mandat**

Les rapports entre le mannequin et l'agence au titre du présent mandat civil d'intérêt commun sont régis par une obligation de loyauté.

#### **1. Obligations de l'agence :**

Le mandataire doit exécuter son mandat en bon professionnel et s'engage à ce titre à :

- rendre compte de sa gestion du mandat de représentation donné par le mannequin sur demande du mannequin et à tenir à sa disposition toute pièce entrant dans le cadre de cette gestion ;
- respecter les dispositions concernant le traitement de données personnelles, notamment dans le cadre d'un site internet, telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que les dispositions énoncées dans la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (RGPD) ;
- requérir de la part du client, pour chaque cession, les informations les plus précises possible quant à l'objet des utilisations prévues leur nature, les formes de supports, le mode de diffusion, les territoires et la durée d'exploitation.

L'agence ne sera réputée avoir donné son consentement à une utilisation de l'image du mannequin que lorsqu'elle aura validé un acte de cession en bonne et due forme. Sa responsabilité est limitée à ses propres actes ainsi qu'à la bonne information de l'utilisateur et du mannequin. La responsabilité de l'agence n'est pas engagée en cas d'infractions commises par un tiers ne respectant pas les modalités de la cession des droits.

#### **2. Obligations du mannequin et de son représentant légal :**

Le mannequin doit permettre à l'agence d'exécuter son mandat et s'engage à respecter les engagements contractés par l'agence en sa qualité de mandataire et d'une façon plus générale, tous les actes accomplis par celle-ci dans la limite du mandat donné, tels que définis par l'article II de la présente convention.

Dans l'hypothèse où le mannequin, dans le cadre du mandat de représentation donné à l'agence, reviendrait pour une raison quelconque, sur une autorisation d'exploitation donnée, il supporterait seul les conséquences éventuelles d'un tel retrait à l'égard dudit client ou de l'agence, à l'exception d'une faute manifeste et grave du client ou de l'agence.

Le représentant légal de l'enfant mannequin devra se rendre à l'agence pour signer les bordereaux de versements des droits à l'image – droits d'exploitation de l'enregistrement des prestations (sous-annexe 4 de l'annexe V de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'évènement) ou, s'il ne peut se déplacer, s'engage à signer et à renvoyer à l'agence les doubles desdits bordereaux, qui lui seront adressés avec les règlements desdits droits.

#### **Article 4 | Rémunération de l'agence en sa qualité de mandataire**

En contrepartie de l'exécution de son mandat, l'agence rémunère son activité en prélevant sa propre rémunération égale à 40 % (quarante pour cent) sur le montant total HT de la somme facturée au client. Le montant de cette rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits.

À titre d'exemple sur un montant total facturé au client de 1 000 euros HT :

- rémunération des droits à l'image du mannequin 600 euros ;
- rémunération de l'agence 400 euros.

La rémunération des droits à l'image du mannequin visée ci-dessus interviendra au plus tard dans les 15 jours suivant l'encaissement de la facture correspondante par l'agence. Du montant dû au mannequin, sont défalqués les prélèvements sociaux en vigueur.

Le règlement sera effectué conformément aux règles de répartition établies par la décision d'agrément. Les spécificités propres au mannequin enfant, notamment le versement de la partie principale de ses rémunérations à la Caisse des dépôts et consignations ne permet pas les déductions de frais autorisées par article R. 7123-3 du code du travail.

En conséquence, l'agence s'engage par sa commission de 40 % sur les droits à l'image, à conserver à sa charge les frais avancés pour la promotion du mannequin, et à ne pas avoir recours à l'article R. 7123-3 du code du travail.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur et durée du mandat**

Le présent mandat d'intérêt commun est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de deux mois précédant son échéance.

#### **Article 6 | Garantie financière**

L'agence a contracté une garantie financière en application de l'article L. 7123-19 du code du travail.

#### **Article 7 | Élection de domicile**

Pour l'exécution du présent mandat, le mannequin fait élection de domicile au siège de l'agence.

#### **Article 8 | Loi applicable. Règlement des litiges**

Les dispositions du présent mandat et de ses avenants éventuels sont soumises à la loi française, et ce, quelle que soient la nationalité du mannequin, celle de l'utilisateur, ou celle du lieu de conclusion ou d'exécution des actes relatifs à la vente ou l'exploitation de l'enregistrement de la présentation du mannequin.



Toutes contestations sont de la compétence exclusive des tribunaux correspondant au siège social de l'agence mandatée par le mannequin, même en cas de clauses différentes figurant sur les documents commerciaux du client.

Fait en double exemplaires à..... Le .....

L'agence  
« Bon pour acceptation du mandat »

Le représentant légal du mannequin  
« Lu et approuvé, bon pour mandat »

**Sous-annexe n° 4 Bordereau de versement des droits – Mannequin enfant âgé de moins de 16 ans**

Agence	Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail Mannequins enfants
Nom :	Le présent bordereau correspond au versement des sommes dues au mannequin et/ou ses représentants légaux pour la rémunération de l'exploitation de l'enregistrement de la prestation ci-dessous en application de l'article L. – 7123-6 du code du travail.  Elles sont régies par le mandat civil de représentation signé entre l'agence et le mannequin et/ou ses représentants légaux.  Conformément à ce mandat la facture établie pour le client inclut la commission de l'agence de mannequins.
Adresse :	
Numéro de licence :	
Numéro Urssaf :	
Numéro AUDIENS :	
Nom du garant financier :	
Adresse du garant financier :	

**Mannequin**

N° mandat :

Nom :

Prénom :

**Client**

Nom/raison sociale :

Annonceur :

Produit :

Campagne :

Date de la prestation initiale :

N° contrat de mise à disposition :

**Exploitation de l'enregistrement**

Supports/médias	Dates d'utilisation	Territoire(s)	Durées

Date de facturation des droits :

Date de règlement par le client :

Montant brut des droits		Net imposable
Commission de l'agence (40 %)		
Rémunération due au mannequin		
CSG du patrimoine déductible		
CSG du patrimoine et RDS non déductibles		
Retenue à la source		
Solde réglé le		Dont % versés à la Caisse des dépôts et consignations.

Paris, le

L'agence de mannequins

Signature du représentant légal du mannequin

## Sous-annexe n° 5 Convention de collaboration – Mannequins étrangers

Entre :

La société.....

SARL au capital de.....euros, dont le siège est à.....

Immatriculée au RCS de..... sous le numéro ..... titulaire de la licence

Numéro..... conformément à la loi du 12 juillet 1990 titulaire de la garantie financière

Accordée par..... conformément aux articles L. 7123-19 & L. 7123-20 du code du travail

Représentée par son gérant..... en exercice domicilié en cette qualité audit siège,

Ci-après dénommée « l'agence »

D'une part,

Et

.....

Né(e) le : ..... à :

De nationalité :

Demeurant à :

Préciser impérativement le cas échéant :

Représenté(e), en raison de sa minorité au moment de la conclusion de la présente convention, par son père et sa mère en leur qualité d'administrateurs légaux des biens et de la personne de leur fille mineure (fils mineur),

Ci-après dénommée le « mannequin »,

D'autre part.

### Article 1<sup>er</sup> | *Objet de la convention*

La présente convention, soumise exclusivement aux dispositions du code civil, a pour objet de définir généralement les rapports entre l'agence et le mannequin tout au long de leur collaboration ainsi que leurs obligations réciproques.

Le mannequin déclare avoir eu connaissance des accords et usages professionnels en vigueur et s'engage à s'y conformer.

L'agence informera le mannequin de toute modification apportée à ces accords ou de tout nouvel accord.

### Article 2 | *Entrée en vigueur et durée de la convention*

La présente convention est conclue et prend effet pour une durée indéterminée à compter du jour de la signature des deux parties.

Cette convention étant à durée indéterminée, chacune des parties peut y mettre fin de part et d'autre moyennant le respect d'un délai de préavis respectivement d'au moins 3 mois avant l'échéance anniversaire de la période initiale ou de renouvellement, notifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

En contrepartie des moyens mis en œuvre par l'agence pour assurer la promotion et le bon déroulement de la carrière du mannequin, ce dernier s'engage à collaborer avec l'agence pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter de la signature de la présente convention.

En cas de discordance entre la date de la signature de la présente convention et celle de la signature du mandat civil de représentation, c'est la date de signature du mandat qui prévaut.

### **Article 3 | Conditions d'exécution de la convention**

#### **A. Obligations de l'agence :**

L'agence s'engage à :

- mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à la promotion et au bon déroulement de la carrière du mannequin ;
- informer le mannequin de la spécificité et des caractéristiques des missions susceptibles de lui être confiées, missions qui feront chacune l'objet d'un contrat de travail et d'un contrat de cession de droits à l'image, distincts et indépendants de la présente convention et du mandat civil de représentation (sous-annexe 1 de l'annexe V de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'évènement) ;
- respecter, dans le cadre de la promotion de la carrière du mannequin, les règles relatives aux traitements des données à caractère personnel telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, ainsi que les dispositions énoncées dans la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (RGPD).

#### **B. Obligations du mannequin :**

Le mannequin s'engage à :

1. Remplir une déclaration, précisant au jour de celle-ci, son poids, sa taille, ses mensurations, son apparence : tatouage, piercing, coiffure (coupe et teinte), couleur des yeux, etc. ;
2. Signaler systématiquement toute modification des critères physiques déclarés tels qu'indiqués précédemment (changement coupe et/ou couleur cheveux, amaigrissement ou prise de poids etc.) ;
3. Préciser par écrit ses oppositions quant à l'exécution d'un certain nombre de missions, prises de vues et/ou à la pratique de certains sports ;
4. Rencontrer les casting-directeurs, les utilisateurs et/ou les photographes afin de procéder aux castings d'usage ;
5. Se rendre sur le lieu de sa prestation en bonne forme physique ;
6. Mettre en œuvre tous les moyens et soins nécessaires à la bonne exécution de sa mission ;
7. Signaler immédiatement à l'agence toute difficulté survenant en cours d'exécution d'une prestation et/ou toute non-conformité au contrat de mise à disposition ;
8. Fournir à l'agence toutes informations et documents nécessaires lui permettant de régulariser la situation vis-à-vis des diverses administrations. Le mannequin s'interdit toute démarche pouvant entraver cette régularisation ;
9. Autoriser l'agence à commander et à renouveler le matériel de promotion du mannequin (composites, books d'agence, etc.) ainsi qu'à percevoir le produit des enregistrements des pres-

tations, en donner quittance et décharge, et ceci conformément aux dispositions l'annexe 5 de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'évènement) ;

10. Exécuter loyalement la présente convention.

#### **Article 4 | Autres activités professionnelles**

Pendant toute la durée de la présente convention de collaboration le mannequin a le droit d'exercer d'autres activités professionnelles pour son propre compte.

Cependant, cette possibilité lui est offerte sous réserve que l'agence lui ait donné son opinion sur l'activité ou les activités envisagée(s). Le mannequin devra fournir à l'agence des informations détaillées sur la nature de(s) l'activité(s), le nombre d'heures qu'il lui (leur) consacra, la fréquence des prestations accordées, le nom de(s) l'employeur(s) éventuel(s) etc.

Il est naturellement entendu que l'exercice de toute(s) autre(s) activité(s) professionnelle(s) devra être compatible avec la bonne exécution des contrats de travail que l'agence proposera au mannequin, et que cette (ces) autre(s) activité(s) ne devra en aucune manière affecter la qualité des prestations fournies par le mannequin dans le cadre des contrats de travail signés entre l'agence et le mannequin.

Les activités envisagées ne peuvent être en aucun cas de nature à concurrencer directement ou indirectement celles de l'agence. De la même manière, toute autre activité du mannequin ne devra en aucun cas porter atteinte à l'image ou à la réputation de l'agence.

Toute violation de la présente clause ou de toute obligation stipulée comme à la charge du mannequin pourra être considérée comme un manquement professionnel et entraîner la résiliation de tout ou partie de la présente convention, sans préjudice de tous dommages et intérêts que l'agence serait alors fondée à réclamer.

#### **Article 5 | Établissement et apurement des comptes**

L'agence tiendra périodiquement à la disposition du mannequin un état des comptes le (la) concernant.

Lesdits comptes seront considérés comme acceptés définitivement s'ils n'ont pas fait l'objet de contestation par écrit en recommandé avec AR dans un délai de huit jours ouvrables à compter de leur présentation.

Dans le cas où il viendrait à quitter l'agence, le mannequin s'engage à rembourser la totalité des frais avancés pour la promotion et le déroulement de sa carrière qui n'ont pas fait l'objet de la retenue sur rémunérations visées à l'article 3.7.2 de l'annexe V de la convention collective applicable, et ce dans le délai d'un mois à compter de l'arrêté de comptes qui sera établi à cette occasion par l'agence.

#### **Article 6 | Option pour déduction pour frais professionnels**

Le mannequin autorise l'agence à pratiquer la déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale afférentes à ses salaires.

Pour bénéficier de la DFS le mannequin s'engage, en signant un document d'information remis par l'agence, à :

- communiquer toutes les factures originales de frais payés par lui-même et non remboursés par un tiers et ;
- ne pas déclarer fiscalement ses revenus sous le régime des frais réels.

## **Article 7 | Attribution d'un numéro NIR**

Une affiliation NIR pérenne est obligatoire pour permettre à l'agence de procéder aux déclarations sociales dématérialisées afférentes aux salaires perçus par le mannequin.

L'attribution administrative du NIR sera reçue par courrier à titre exceptionnel et à la demande expresse de la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie de Paris) au nom du mannequin à l'adresse du siège de l'agence.

Il est dès à présent précisé que dans ce cadre, la désignation de l'adresse du siège de l'agence ne vaut en aucun cas domiciliation du mannequin étranger au sein de l'agence.

## **Article 8 | Garantie financière**

L'agence a contracté une garantie financière conformément aux articles L. 7123-19 à L. 7123-21 du code du travail.

Le garant est : .....

## **Article 9 | Langue de la convention**

Une version anglaise de la présente convention rédigée en français a été communiquée au mannequin.

Les parties conviennent expressément que la version française seule fait foi, la version anglaise devant être considérée comme une simple traduction non officielle.

## **Article 10 | Loi applicable. Règlement des litiges**

Les dispositions de la présente convention et de ses avenants éventuels sont soumises à la loi française et à la compétence des tribunaux du domicile de l'agence, et ce, quelles que soient la nationalité du mannequin et/ou celle du lieu d'exécution de la collaboration régie par la présente convention.

Fait en double exemplaires à Paris, le .....

L'agence

Le mannequin

Lu et approuvé. « Lu et approuvé – Bon pour accord »

Pour les étrangers

« reconnaît avoir reçu une traduction  
en anglais de la présente convention. »

## **Sous-annexe n° 6 Note d'information destinée au mannequin**

Le présent document a pour objet de donner au mannequin l'ensemble des informations mentionnées à l'article R. 1221-34 du code du travail ainsi que les informations essentielles relatives à son statut.

### **Règlementation française**

L'activité et le statut du mannequin sont encadrés par les textes suivants :

- 1° Les articles L. 7123-1 à L. 7123-32 et articles R. 7123-1 à R. 7123-41 du code du travail ;
- 2° L'annexe V de la convention collective n° 2717 des entreprises au service de la création et de l'évènement.

### **Accords d'entreprise et décisions unilatérales de l'employeur**

L'agence met à disposition dans ses locaux l'ensemble des accords d'entreprise et décisions unilatérales de l'employeur en vigueur concernant l'activité de mannequin.

### **Rappel de certaines obligations de l'agence vis-à-vis du mannequin**

1° Avant chaque prestation, le mannequin est informé par l'agence de la nature exacte de la prestation pour laquelle il a été choisi.

2° L'agence de mannequins indique au mannequin les utilisations prévues initialement pour l'exploitation de son image.

3° L'agence de mannequins indique au mannequin qu'une journée de prestation est comprise entre 5 et 8 heures de présence, décomptée à partir de l'heure de convocation et incluant le temps de l'habillement, de la coiffure et du maquillage. Au-delà de 8 heures de présence, les heures additionnelles sont rémunérées.

4° L'agence de mannequins précise au mannequin qu'avant chaque prestation elle lui remettra obligatoirement le double du contrat de mise à disposition où sera indiqué le montant de la prestation facturé au client utilisateur ainsi que le pourcentage correspondant au montant réservé au mannequin au titre de son salaire brut hors 10 % de congés payés.

5° L'agence de mannequins indique au mannequin que son contrat de travail lui sera transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition et que son salaire lui sera versé au plus tard le 7 du mois suivant celui au cours duquel s'est déroulée la prestation.

6° L'agence de mannequins communique préalablement au mannequin les informations indiquant les utilisations prévues initialement au titre de l'exploitation de son image ainsi que les sommes correspondantes qui lui seront versées au titre des redevances. Les droits à l'image seront versés dans les 15 jours suivant l'encaissement par l'agence du montant de ces droits.

En cas d'utilisations supplémentaires souhaitées par le client utilisateur, l'agence de mannequins informera le mannequin de ces nouvelles utilisations et du montant des droits correspondants.

7° Les mannequins débutants qui ne résident pas fiscalement en France peuvent bénéficier, à leur demande, d'une avance de 110 euros par semaine faite par l'agence de mannequins dès leur arrivée sur le territoire français dans l'attente de leur première prestation.



## Statut relatif aux prestations physiques

### a) Présomption de salariat

Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un mannequin est présumé être un contrat de travail :

- 1° même si cette activité n'est exercée qu'à titre occasionnel ;
- 2° quels que soient le mode et le montant de la rémunération ou la qualification donnée au contrat ;
- 3° quelles que soient les conditions d'emploi et de travail du mannequin (entière liberté d'action, ou situation de subordination) ;
- 4° quelle que soit la nationalité du mannequin.

Par conséquent, dès lors que le mannequin perçoit une rémunération :

- 1° Il relève obligatoirement du régime des salariés de la sécurité sociale ;
- 2° L'activité de mannequin est incompatible avec le statut d'auto-entrepreneur.

Un contrat de mise à disposition entre l'agence et le client utilisateur et un contrat de travail entre l'agence et le mannequin sont conclus pour chaque prestation physique.

### b) Exception à la présomption de salariat

La présomption de salariat prévue aux articles L. 7123-3 et L. 7123-4 du code du travail ne s'applique pas aux mannequins reconnus comme prestataires de services établis dans un État membre de l'Union européenne ou dans un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France, par la voie de la prestation de services, à titre temporaire et indépendant.

### c) Congés payés

Le mannequin lié à l'agence de mannequins par un contrat de travail a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque prestation, quelle que soit la durée de celle-ci. Celle-ci est mentionnée sur le bulletin de paie du mannequin.

### d) Contrôle médical

L'exercice de l'activité de mannequin est conditionné à la délivrance d'un certificat médical.

### e) Inscription obligatoire pour l'obtention du numéro d'inscription au répertoire (NIR)

Le numéro d'inscription au répertoire (NIR), communément appelé numéro de sécurité sociale, est essentiel pour travailler légalement en France et pour permettre les déclarations sociales mensuelles faites par l'agence.

1° Pour les mannequins disposant déjà d'un NIR : l'attestation de droit à l'assurance maladie du mannequin doit être remise à l'agence ;

2° Pour les mannequins ne disposant pas encore d'un NIR (cas fréquent parmi les mannequins étrangers travaillant pour la première fois en France) : l'agence est dans l'obligation d'affilier le mannequin à l'assurance maladie afin d'obtenir son numéro NIR.

Pour cela, le mannequin doit notamment fournir l'ensemble des documents ci-dessous :

- une copie de qualité (nette, sans présence de doigts, etc.) de son passeport valide ;
- une copie intégrale de son acte de naissance avec filiation.

Dans le cas où ce document ne peut être obtenu, une attestation de naissance avec filiation doit être obtenue auprès d'un consulat ou d'une ambassade.

Dans le cas où l'acte de naissance ou l'attestation de naissance est rédigé dans un alphabet étranger (autre que l'alphabet latin, notamment arabe, cyrillique, etc.), une traduction en français par un traducteur assermenté auprès de la Cour d'appel de Paris est requise. Cette traduction certifiée est indispensable pour compléter le dossier du mannequin auprès de l'assurance maladie.

Une copie de tout acte ayant modifié l'état civil du mannequin (acte de mariage, acte de changement de nom, acte de changement de sexe, etc.), s'il y a lieu.

#### **f) Régime social des salaires versés au mannequin**

Les salaires versés au mannequin sont soumis aux cotisations et contributions de sécurité sociale française en vigueur.

#### **g) Régime fiscal des salaires versés au mannequin**

Le mannequin résidant fiscalement en France doit déclarer cette rémunération en « traitement et salaires ».

Le mannequin ne résidant pas fiscalement en France sera soumis à la retenue à la source selon un barème pour l'ensemble des prestations réalisées sur le territoire français.

Lorsque l'ensemble des rémunérations de source française dépasse un certain seuil, le mannequin doit déposer une déclaration de revenus auprès du service des impôts des non-résidents.

Le barème de retenue à la source et le seuil évoqué ci-dessus sont mis à jour annuellement par le Gouvernement français.

### **Statut relatif à la vente ou à l'exploitation de l'enregistrement de sa prestation**

#### **a) Rémunération du mannequin**

La rémunération due au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de sa présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur n'est pas considérée comme salaire dès que la présence physique du mannequin n'est plus requise pour exploiter cet enregistrement et que cette rémunération n'est pas fonction du salaire reçu pour la production de sa présentation, mais est fonction du produit de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement.

#### **b) Régime social des droits versés au mannequin**

Lorsque le mannequin est affilié à la sécurité sociale française et réside fiscalement en France, les contributions du patrimoine en vigueur sont dues (CSG-CRDS, prélèvement social).

Lorsque le mannequin est affilié à la sécurité sociale française mais réside fiscalement à l'étranger, aucune des contributions du patrimoine n'est due (CSG-CRDS, prélèvement social). En contrepartie, une cotisation maladie, maternité, invalidité et décès majorée est due.

#### **c) Régime fiscal des droits versés au mannequin**

Le mannequin résidant fiscalement en France doit déclarer cette rémunération en « revenus non commerciaux non professionnels » (BNC).

Le mannequin ne résidant pas fiscalement en France doit fournir à l'agence une attestation fiscale annuelle. Cette rémunération sera soumise à la retenue à la source sauf dispositions spécifiques prévues dans la convention fiscale internationale entre la France et son pays de résidence fiscale.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240300-000724

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---