

## **AVENANT N°3**

**Relatif à la mise en conformité de la Convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'évènement du 27 juin 2024**

**IDCC N° 3252**

### **ENTRE LES PARTIES CONTRACTANTES SOUSSIGNEES**

---

**Les organisations patronales :**

SYNPASE

FICAM

LEVENEMENT

d'une part,

**et les organisations syndicales représentatives de salariés :**

CFDT

CGT

CFTC

CGT-FO

d'autre part.

## Préambule

---

La Convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'événement du 27 juin 2024 (n°3252) a été étendue par un arrêté du 13 mars 2025 du ministre en charge du travail. Le présent avenant a pour objet de modifier la convention collective au regard des réserves et exclusions d'extension de l'arrêté du ministre et au regard de diverses demandes de précisions et erreurs matérielles constatées dans la rédaction initiale de ladite convention.

### ARTICLE 1ER

---

## Adaptation de stipulations ayant fait l'objet d'une réserve ou exclusion d'extension

**I.- Mise en conformité des indemnités de départ volontaire à la retraite.** Le dernier alinéa du E de l'article 4.1.3 est remplacé par l'alinéa suivant :

*« Le salaire de référence pour le calcul de cette indemnité correspond au douzième des salaires bruts des douze derniers mois de présence de l'intéressé ou, si cela lui est plus favorable, au tiers des salaires bruts des trois derniers mois de présence. Dans ce dernier cas, tout élément de rémunération annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié au cours des trois derniers mois de présence doit être pris en compte à due proportion en ajoutant au salaire de base mensuel un douzième de l'élément de rémunération annuel ou exceptionnel. »*

**II.- Mise en conformité des catégories de salariés éligibles aux conventions de forfait annuel.** Le 1° du B de l'article 5.7.3 et le 1° du C de ce même article sont intégralement réécrits comme suit :

*« 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 article sont applicables aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :*

- *Le salarié est positionné sur un niveau de classification conventionnelle supérieur ou égal à 4 ;*
- *Le salarié assume la responsabilité pleine et entière de l'organisation du travail et du temps consacré à l'accomplissement des tâches confiées ;*
- *Le salarié exerce une fonction impliquant des déplacements fréquents à l'extérieur de l'entreprise ou en lien avec l'exploitation, ce qui inclut notamment les personnels dont la présence peut être nécessaire sur les lieux de prestation dont la durée peut difficilement être prédéterminée par l'employeur ainsi que les personnels commerciaux. Lorsque cette condition n'est pas remplie, l'employeur doit justifier dans la convention individuelle de forfait des raisons pour lesquelles la durée de travail du salarié ne peut être prédéterminée ou, s'il est cadre, des raisons pour lesquelles la fonction exercée le conduit à déroger à l'horaire collectif.*

*Pour l'appréciation de ces conditions, ne peuvent être considérés comme ayant la responsabilité de 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. »*

**III.- Mise en conformité du travail de nuit régulier.** L'article 5.8.3 est modifié comme suit :

1° Le B est modifié comme suit :

- a) Au premier alinéa, un 1° est inséré ainsi rédigé : *« 1° Préalablement à la mise en place du travail de nuit régulier dans l'entreprise, l'employeur consulte le comité social et économique lorsqu'il*

*existe. Chaque année, au moins une réunion du comité sociale et économique porte sur les conditions de travail de nuit. Lorsque l'entreprise est dépourvue de comité social et économique, les salariés 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 sur le travail de nuit » ;*

b) En conséquence, les 1°, 2° et 3° deviennent respectivement 2°, 3° et 4°.

2° À la fin du D, la phrase suivante est ajoutée :

*« Lorsque le travail de nuit est exécuté dans un lieu inhabituel, l'employeur s'assure qu'est mis à disposition un espace de repos permettant, notamment, de prendre un repas. » ;*

3° Le dernier alinéa du F est réécrit comme suit :

*« À tout moment, le travailleur de nuit peut solliciter un entretien avec son employeur ou, le cas échéant, son supérieur hiérarchique pour échanger sur ses conditions de travail et sur l'articulation de sa vie professionnelle nocturne avec sa vie personnelle. Cet entretien doit lui être accordé dans un délai maximal de 15 jours calendaires. Lorsqu'il est parent isolé, lorsqu'il a la charge d'un enfant en situation de handicap ou lorsqu'il est proche aidant, le travailleur de nuit bénéficie, à sa demande, d'une adaptation de ses horaires de travail de nuit. Lorsqu'il peut se prévaloir de raisons médicales reconnues par le médecin du travail ou lorsqu'il est âgé d'au moins 55 ans, le travailleur de nuit peut demander à retourner définitivement à un régime de travail de jour. » ;*

4° À la fin du deuxième alinéa du G, les phrases suivantes sont ajoutées :

*« L'employeur tient également compte des contraintes supplémentaires que le travail de nuit fait peser sur les trajets du salarié. À ce titre, lorsque le travail est réalisé sur un lieu inhabituel, qu'il se termine entre minuit et 7 heures et que le salarié n'est pas hébergé, l'employeur propose au salarié d'organiser son trajet de retour. ».*

#### **IV.- Mise en conformité des règles relatives au temps partiel.**

1° L'article 5.9.1 est réintitulé « *Durée minimale de travail* » et réécrit comme suit :

*« Compte tenu des particularismes du secteur, la durée de travail contractuelle d'un salarié à temps partiel peut être inférieure à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures prévue à l'article L.3123-27, sans pouvoir être inférieure à 17h30 hebdomadaires. Lorsque la durée de travail hebdomadaire du salarié est inférieure à 24 heures, le salarié bénéficie des garanties renforcées définies à l'article 5.9.2. Le présent article n'est toutefois pas applicable aux cas visés à l'article L.3123-7 du Code du travail, notamment celui où une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. » ;*

2° L'article 5.9.2 est réintitulé « *Garanties spécifiques au temps partiel inférieur à 24 heures hebdomadaire* » et réécrit comme suit :

*« En dehors des cas où la durée minimale de travail hebdomadaire est écartée en application de l'article L.3123-7 du Code du travail, les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire contractuelle de travail est inférieure à 24 heures bénéficient des garanties suivantes afin notamment de leur permettre de cumuler plusieurs activités :*

*1° Des horaires de travail précis doivent être contractualisés ;*

*2° Les heures de travail sont regroupées en journées ou demi-journées régulières et complètes, dans la limite de 5 demi-journées par semaine. Une demi-journée est une période de travail d'une amplitude d'au moins 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement dans la journée. Une journée de travail correspond à deux demi-journées. En dehors des éventuels temps de pause,*

*les journées ou demi-journées de travail ne font pas l'objet d'interruption. Une demi-journée est considérée comme régulière lorsque l'horaire du salarié se reproduit à l'identique d'une semaine à l'autre et non d'un jour sur l'autre ;*

*3° Aucune heure complémentaire ne peut être effectuée sans l'accord du salarié. »*

3° L'article 5.9.3 est supprimé et les articles 5.9.4 à 5.9.7 deviennent les articles 5.9.3 à 5.9.6 ;

4° L'article 5.9.4, devenu 5.9.3, est réécrit comme suit :

*« I.- Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires au-delà de sa durée de travail contractuelle. Toutefois, en aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre une durée hebdomadaire de 35 heures. Un taux de majoration d'au moins 25% doit être appliqué, dès la première heure, à la rémunération des heures complémentaires réalisées en application du II et celles réalisées dans le cadre d'un complément d'heures convenu par avenant en application du III.*

*II.- Sous réserve du cas prévu au 3° de l'article 5.9.2, la conclusion d'un avenant au contrat de travail pour augmenter temporairement la durée de travail hebdomadaire n'est pas obligatoire tant que le nombre d'heures complémentaires à réaliser ne dépasse pas 1/10<sup>e</sup> de la durée de travail contractuelle ou une limite inférieure éventuellement fixée par le contrat de travail.*

*III.- Lorsque le nombre d'heures complémentaires à réaliser est supérieur au seuil mentionné à l'alinéa précédent, le complément d'heures fait obligatoirement l'objet d'un avenant temporaire au contrat de travail. Cet avenant procède à l'augmentation de la durée de travail hebdomadaire du salarié sans que cette augmentation puisse être supérieure à 1/3 de la durée de travail contractuelle initiale. L'avenant mentionne sa durée d'application, son motif, le nombre hebdomadaire d'heures à réaliser en complément ainsi que leur répartition et le taux de majoration applicable à la rémunération du complément d'heures. Le nombre d'avenants pouvant être conclus en application du présent alinéa est limité à 8 par an.*

*IV.- Lorsque l'employeur envisage de recourir à la réalisation d'heures complémentaires, il en informe le ou les salariés concernés au moins 3 jours ouvrés à l'avance. Le ou les salariés peuvent refuser l'accomplissement d'heures complémentaires lorsque ce délai de prévenance n'est pas respecté, lorsque le nombre d'heures à réaliser est supérieur au seuil mentionné au deuxième alinéa ou lorsque leur durée hebdomadaire de travail contractuelle est inférieure à 24h. Dans ce cas, le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail n'est pas considéré comme une faute et ne peut constituer un motif de sanction disciplinaire ou de licenciement.*

*V.- Lorsque plusieurs salariés travaillent à temps partiel dans l'entreprise, l'employeur propose la réalisation d'heures complémentaires en priorité aux salariés dont les compétences et la qualification sont en adéquation avec le travail à accomplir. Si plusieurs de ces salariés souhaitent bénéficier d'un complément d'heures, l'employeur les départage sur la base de critères objectifs et pertinents en tenant compte, prioritairement, de leur situation familiale et, subsidiairement, de leur ancienneté. »*

5° L'article 5.9.5, devenu 5.9.4, est réécrit comme suit :

*« Lorsque la durée hebdomadaire de travail du salarié n'est pas inférieure à 24 heures, les horaires quotidiens du salarié peuvent comporter, au maximum, une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à 2 heures.*

*Lorsque la durée hebdomadaire de travail du salarié est inférieure à 24 heures, les journées ou demi-journées de travail doivent être ininterrompues, conformément à l'article 9.5.2, afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités. »*

6° Après l'article 5.9.7, devenu 5.9.6, un nouvel article est ajouté ainsi rédigé :

**« 5.9.7 – Egalité professionnelle**

*La considération du sexe ne peut être retenue pour embaucher un salarié sur un poste à temps partiel ni pour transformer un poste à temps complet en poste à temps partiel et inversement.*

*L'employeur garantit aux salariés à temps partiel le bénéfice des augmentations générales de salaires et des primes à caractère collectif pratiquées dans l'entreprise. Par ailleurs, le temps partiel ne peut, en aucun cas, constituer un motif de différence de traitement en matière de revalorisations salariales individuelles.*

*Le temps partiel ne peut, en aucun cas, constituer un motif pour refuser l'accès à une action de formation ou l'accès à une opportunité de promotion. Lors de l'élaboration du plan de développement des compétences, l'employeur garantit l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les travailleurs à temps partiel. Il adapte l'objet et l'organisation des actions de formation pour faciliter cet accès. Le cas échéant, les horaires sont adaptés temporairement en accord avec le salarié à temps partiel pour lui permettre de bénéficier d'une formation. »*

**V.- Mise en conformité des règles relatives à la maternité.** L'article 6.4.1 est modifié comme suit :

1° Au 2°, les mots « , notamment lorsque la proposition de changement n'est pas approuvée par l'une des parties » sont remplacés par les mots « ou lorsque le changement ou l'aménagement est à l'initiative de l'employeur » ;

2° Au 3°, les mots « , dans la limite de 3 examens et d'une demi-journée par examen » sont supprimés.

**VI.- Mise en conformité des règles relatives à la paternité.** À l'intérieur du tableau du 1° du A de l'article 6.4.2, dans la colonne relative à la prise du congé pour l'autorisation d'absence pour naissance ou adoption, les mots « *Le salarié est libre de prendre ou de renoncer en tout ou partie à ce congé. S'il décide de le prendre,* » sont supprimés.

**VII.- Mise en conformité du socle minimal d'équipements de protection obligatoires.** Le II de l'article 8.1.3 est modifié comme suit :

1° La phrase « *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* » est remplacée par la phrase « *L'employeur fournit aux salariés visés dans le tableau ci-dessous et exposés à certains risques récurrents dans la branche le socle d'équipements de protection individuelle qui y est associé, quelle que soit la durée du contrat de travail* » ;

2° Au sein du tableau, la liste des équipements obligatoires est complétée comme suit :

- a) pour les salariés visés au 3° exerçant une fonction de manutention, la liste est complétée par un deuxième item « • Paire de chaussures sécurité adaptées au risque de chute de charges » ;
- b) pour les salariés visés au 6° travaillant au voisinage de pièces nues sous tension les exposant à un risque électrique, la liste est complétée par un quatrième item « • Paire de chaussures isolantes adaptées au risque électrique » et un cinquième item « • Des vêtements isolants adaptés au risque de contact involontaire avec une partie sous tension ».

**VIII.- Mise en conformité des règles de maintien de salaire en cas d'arrêt de travail.** Au troisième alinéa de l'article 8.2.1, les mots « *déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance* » sont remplacés par les mots « *déduction faite des allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur, conformément à l'article D.1226-5 du Code du travail* ».

**IX.- Mise en conformité des salaires minimaux conventionnels.** Le salaire minimal de niveau 1 « 1 801 € » est remplacé par « 1 802 € » dans les grilles de salaires minimaux suivantes :

- 1° Les grilles des articles 7.2 et 7.3 du tronc commun de la convention collective ;
- 2° La grille de l'article 2.2 de l'annexe I ;
- 3° La grille de l'article 3.2.2 de l'annexe II ;
- 4° La grille de l'article 3.2.2 de l'annexe III ;
- 5° La grille de l'article 2.2.2 de l'annexe VI.

## ARTICLE 2

---

### **Suppression de stipulations exclues de l'extension**

Les organisations signataires prennent acte que les stipulations de la convention relatives aux modalités d'indemnisation des salariés, en particulier les intermittents du spectacle, qui préfèrent utiliser leurs propres équipements de protection individuelle plutôt que ceux mis à disposition par l'employeur, ont été considérées comme contraires aux articles L.1251-23, R.4321-4, R.4323-95, R.4323-99 et R.4323-100 du Code du travail. En conséquence, le III de l'article 8.1.3 est intégralement supprimé.

## ARTICLE 3

---

### **Ajout de précisions utiles à la bonne application de la convention**

**I.- Précision sur les conditions de recours au CDD d'usage.** Au B de l'article 4.3.1, la phrase « *Sont notamment exclues toutes les fonctions directement liées à l'administration et la gestion de l'entreprise ainsi qu'à son développement commercial.* » est remplacée par les phrases suivantes :

« *En particulier, sont expressément exclues du recours au CDD d'usage les activités liées :*

- *à l'administration et la gestion des entreprises ;*
- *à la vente et à la représentation commerciale ;*
- *au tirage et au développement des films photochimiques tous formats ;*
- *à la restauration argentique de film photochimique et à leur stockage ;*
- *à l'exploitation des régies de diffusion ;*
- *à la fabrication de matériel pour le négoce ;*
- *à la location de matériel dite de comptoir ;*
- *à la maintenance et l'entretien courant du matériel non directement lié à l'exploitation ;*
- *à la décoration d'intérieur pour les particuliers ou les industriels. »*

**II.- Précision sur le temps de trajet.** À l'intérieur du tableau du II de l'article 5.2.2, dans la colonne relative au traitement d'un trajet vers / depuis un lieu de travail inhabituel, les mots « *Lorsque le temps de trajet cumulé dépasse 3 heures* » sont remplacés par ce qui suit :

« *Dans un souci d'applicabilité des règles sociales dans les entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles, les partenaires sociaux soulignent la nécessité d'objectiver la notion de « durée normale de trajet » prévue à l'article L.3121-4 du Code du travail, étant rappelé que les salariés de la branche, en particulier les intermittents du spectacle, sont susceptibles de ne pas avoir de lieu habituel de travail sans revêtir la qualité de salariés itinérants au sens de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. A ce titre, par une appréciation paritaire de la durée normale de trajet dans les secteurs d'activité couverts par la présente*

*convention, il est convenu que cette durée normale correspond à 3 heures sur l'ensemble de la journée. Aussi, lorsque le temps de trajet cumulé dépasse 3 heures »*

**III.- Précision sur les temps de pause.** L'article 5.3.1 est modifié comme suit :

- 1° Pour des raisons d'intelligibilité de l'article, le dernier alinéa devient le premier alinéa ;
- 2° Au deuxième alinéa, devenu dernier alinéa, après les mots « *les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif* » sont rajoutés les mots « *et si les interventions ponctuellement demandées ont empêché le salarié de bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives après 6 heures de travail effectif, celui-ci doit être mis en mesure de bénéficier d'une nouvelle pause qui devra être d'au moins 20 minutes consécutives* ».

**IV.- Précision sur l'astreinte.** Au dernier alinéa du A de l'article 5.5.5 le mot « *imprévues* » est remplacé par le mot « *imprévisibles* ».

**V.- Précision sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.** Le 2° de l'article 5.6.1 est modifié comme suit :

- 1° Les mots « *Les heures supplémentaires générées par la récupération d'heures perdues, c'est-à-dire par* » sont remplacés par les mots « *La récupération d'heures perdues, c'est-à-dire* » ;
- 2° Après la référence à l'article L. 3121-50 du Code du travail les mots suivants sont ajoutés « *et qui, à ce titre, ne génère pas d'heures supplémentaires* ».

**VI.- Précision sur les cadres dirigeants.** Le D de l'article 5.7.3 est modifié comme suit :

- 1° L'intitulé « *Forfait sans référence d'horaire* » est remplacé par l'intitulé « *Contrat sans référence horaire* » ;
- 2° Au premier alinéa les mots « *une convention de forfait sans référence horaire* » sont remplacés par les mots « *un contrat de travail sans référence horaire* » ;
- 3° Aux troisième et quatrième alinéas, les mots « *forfait sans référence d'horaires* » sont remplacés par les mots « *contrat sans référence horaire* ».

**VII.- Précision sur le report de la prise des congés payés en cas de maladie.** Le deuxième alinéa de l'article 6.1 est modifié comme suit :

- 1° Le mot « *prolongée* » est supprimé ;
- 2° Avant les mots « *À l'expiration* », la phrase suivante est insérée : « *Ce délai de report commence à courir à compter de la date à laquelle le salarié est informé, après la reprise du travail, du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date limite jusqu'à laquelle il peut les prendre.* »

**VIII.- Précision sur la journée de solidarité.** Le dernier alinéa est réécrit comme suit : « *Le choix de la journée de solidarité, qui peut être effectuée lors d'un jour férié à l'exception du 1er mai, est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe* ».

**IX.- Précision sur le DUERP.** Au premier alinéa du II de l'article 8.1.1, après les mots : « *régulièrement à jour* » sont ajoutés les mots suivants : « *, et au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins onze salariés,* ».

**X.- Précision sur le maintien de la couverture « complémentaire santé ».** Au 1<sup>o</sup> du D de l'article 8.4.2, après les mots « *Perception d'un revenu de remplacement versé par l'employeur* » sont ajoutés les mots « (*activité partielle, activité partielle longue durée, congé de reclassement, congé mobilité...*) ».

**XI.- Précision sur les indemnités de départ volontaire à la retraite maintenues pour les salariés qui relevaient de la convention n°2717.** Au dernier alinéa du 3<sup>o</sup> du II de l'article 11.1, après les mots « *matière de départ volontaire à la retraite* », le « ; » est remplacé par un « . » et sont ajoutés la phrase et le tableau suivants :

« À ce titre, les indemnités minimales suivantes leur sont applicables en lieu et place de celles prévues au E de l'article 4.1.3 : »

Nombre d'années d'ancienneté révolues	Indemnité de départ volontaire
De 5 à 8 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
De 9 à 13 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
De 14 à 18 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
De 19 à 23 ans d'ancienneté	4 mois de salaire
De 24 à 28 ans d'ancienneté	5 mois de salaire
De 29 à 33 ans d'ancienneté	6 mois de salaire
A partir de 34 ans d'ancienneté	7 mois de salaire

#### ARTICLE 4

### Correction d'erreurs matérielles

**I.- Correction relative au champ d'application.** Afin de tenir compte des intitulés exacts retenus dans la nomenclature NAF 2025 qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026, le tableau figurant à l'avant dernier alinéa du I du B de l'article 1.1.1 de la convention est remplacé par le suivant :

Ancienne nomenclature NAF		Nouvelle nomenclature NAF 2025	
<b>90.02Z</b>	Activités de soutien au spectacle vivant	<b>90.39H</b>	Activités de soutien technique aux spectacles et aux événements culturels

**II.- Correction relative au budget de fonctionnement du CSE.** L'article 3.2.5 de la convention est modifié comme suit :

1<sup>o</sup> Les mots « *dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés* » sont remplacés par les mots « *dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés* » ;

2<sup>o</sup> Les mots « *pour les entreprises de plus de 2 000 salariés* » sont remplacés par les mots « *dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés* ».

**III.- Harmonisation de la rédaction des limites de recours aux règles dérogatoires de l'article 5.5.** Par souci de cohérence rédactionnelle, les articles 5.5.3 et 5.5.4 sont modifiés comme suit :

1<sup>o</sup> au deuxième alinéa de l'article 5.5.3, les mots « *deux fois par semaine civile ou trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié* » sont remplacés par les mots « *2 fois par semaine civile et 3 fois par période glissante de 7 jours consécutifs pour un même salarié* » ;

2<sup>o</sup> au 1<sup>o</sup> du C de l'article 5.5.4, après le mot « *consécutifs* » sont ajoutés les mots « *pour un même salarié* ».

**IV.- Harmonisation de la rédaction de la condition de majoration des salaires minimaux pour ancienneté.** Par souci de cohérence, le mot « *continue* » est remplacé par le mot « *cumulées* » aux articles suivants :

- 1° Au deuxième alinéa de l'article 7.2 du tronc commun de la convention collective ;
- 2° Au cinquième alinéa de l'article 7.3 du tronc commun de la convention collective, pour les deux occurrences du mot « *continue* » ;
- 3° Au deuxième alinéa de l'article 2.2 de l'annexe I ;
- 4° Au C de l'article 3.2.1 de l'annexe II, pour les deux occurrences du mot « *continue* » ;
- 5° Au A de l'article 3.2.1 de l'annexe III, pour les deux occurrences du mot « *continue* » ;
- 6° Au A de l'article 3.2.1 de l'annexe IV, pour les deux occurrences du mot « *continue* » ;
- 7° À l'alinéa 3 de l'article 2.4 de l'annexe V, pour les deux occurrences du mot « *continue* » ;
- 8° Au deuxième alinéa du A de l'article 2.2.1 de l'annexe VI.

**V.- Correction de la référence à un nombre erroné de niveaux de classification.** Au cinquième alinéa de l'article 7.3, le mot « *onze* » est supprimé.

**VI.- Correction du renvoi de l'annexe I aux règles de la convention collective applicables au travail dominical.** À l'article 3.3 de l'annexe I de la convention, les mots « *Par dérogation au C de l'article 5.1.4 de la Convention collective* » sont remplacés par les mots « *Conformément au dernier alinéa du 3° du B de l'article 5.1.2 du tronc commun de la Convention collective* ».

**VII.- Correction d'erreurs matérielles dans les grilles de salaires minimaux sectorielles.**

- 1° À l'article 2.2 de l'annexe I, le salaire minimal (hors CDDU) « *2 659 €* » applicable à la fonction « *Responsable des stocks* » est remplacé par « *2 712 €* » et le salaire minimal hors CDDU « *2 007 €* » applicable à la fonction « *Opérateur « ralenti » et/ou serveur* » est remplacé par « *2 420 €* » ;
- 2° À l'article 3.2.2 de l'annexe III, le salaire minimal (hors CDDU) « *2 879 €* » applicable à la fonction « *Responsable service technique* » est remplacé par « *2 937 €* ».

**VIII.- Corrections diverses dans l'annexe V.**

- 1° Au deuxième alinéa du A de l'article 3.2.2 de l'annexe V, les mots « *articles L.7123-5 &* » sont remplacés par le mot « *article* » ;
- 2° Dans la définition de la catégorie de prestation 2° Essayages ou Répétitions au sein du tableau de l'article 3.3.1 de l'annexe V, la référence au « *III du B de l'article 3.4.2* » est remplacée par la référence au « *IV du B de l'article 3.4.2* » ;
- 3° Au 5° du II de l'article 4.2.3 de l'annexe V, les mots « *articles R.7123-27 à R.7123-30* » sont remplacés par les mots « *articles R.7124-27 à R.7124-30* » ;
- 4° Dans les sous-annexes n° 2 et n° 4 de l'annexe V, le mot « *Paris* » est remplacé par les mots « *Fait à ...* » ;
- 5° Dans la sous-annexe n° 5 de l'annexe V, les mots « *Fait en double exemplaires à Paris* » sont remplacés par les mots « *Fait en double exemplaire à...* » ;
- 6° Au 2° de la première section, relative à la réglementation française, de la sous-annexe n° 6 de l'annexe V, l'indice de convention collective « *n° 2717* » est remplacé par l'indice « *n° 3252* ».

**ARTICLE 5****Suivi spécifique de branche du dispositif de forfait annuel en jours**

Des indicateurs de suivi spécifiques relatifs au forfait annuel en jours seront déterminés paritairement par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives et ajoutés au rapport de branche établi chaque année. Ces indicateurs devront notamment permettre d'estimer la répartition des salariés en forfait jours par niveau de classification. Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au moins une fois par an pour étudier ces indicateurs et évaluer la nécessité d'ajuster les stipulations de la convention collective au regard des données observées.

**ARTICLE 6****Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, les organisations signataires ont recherché s'il était nécessaire ou utile de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce faisant, elles ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de traiter différemment les entreprises de moins de 50 salariés. Les organisations signataires soulignent néanmoins qu'en raison du très grand nombre de petites et moyennes entreprises dans le champ des activités couvertes par la convention collective, les intérêts spécifiques de celles-ci ainsi que de leurs salariés ont été pleinement pris en considération au cours des négociations.

**ARTICLE 7****Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension lors de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et entrera en vigueur le lendemain dudit dépôt.

Fait à Paris, le 22 avril 2025

**Pour les employeurs :**

**SYNPASE** DocuSigned by:  
Philippe Abergel  
5D61FAC6425C4B0...

**FICAM** Signé par :  
Jean-Yves MRSKL  
E2D021C984EE4EB...

**LÉVÈNEMENT** Signé par :  
  
A37ED37DD3FF4E5...

**Pour les salariés :**

**CFDT** DocuSigned by:  
Frank HERMANN  
8CF4B578C9F444C...

**CGT - SYNPTAC** DocuSigned by:  
Patrice MASSÉ  
09B49B052DAC4D8...

**CFTC** DocuSigned by:  
Selim Farès  
C2F177C64ACC436...

**CGT-FO** Signé par :  
Françoise Chazaud  
BD6CA3644690458...

**CGT - SFA** Signé par :  
Joachim SILLNER  
4F6FA5AE63FA476...