

Décrets, arrêtés, circulaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Arrêté du 13 mars 2025 portant extension de la convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'événement (n° 3252)

NOR : TSST2501950A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu la convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'événement du 27 juin 2024 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* de la République française du 6 août 2024 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords et sous-commission de la protection complémentaire), rendu lors des séances du 24 septembre 2024 et du 5 février 2025,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises au service de la création et de l'événement du 27 juin 2024, les stipulations de ladite convention collective nationale susvisée.

Le présent accord, qui se limite à un simple rappel des dispositions légales et qui ne présente pas, au niveau de la branche, de diagnostic sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ni aucune mesure permettant de résorber ces écarts éventuels, est étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2241-1, L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail.

L'article 1.2 est étendu sous réserve du respect de la combinaison des articles L. 2222-1, L. 2261-2, L. 2261-15 et L. 2261-25 du code du travail telle qu'interprétée par le Conseil d'Etat (CE n° 270174 du 15 mai 2006) dont il résulte que le ministre chargé du travail, lorsqu'il procède à l'extension d'un accord collectif, doit rechercher si le champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques pour lequel l'extension est envisagée n'est pas compris dans le champ professionnel d'une autre convention ou d'un autre accord collectif étendu par arrêté. Ainsi le champ d'application de la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement doit être entendu comme ne couvrant pas les entreprises dont l'activité principale relève de la convention collective étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486), lesquelles sont exclues du champ d'application de la convention collective susvisée, et notamment les agences événementielles lorsque celles-ci exercent à titre principal des activités de conseil en relations publiques et communication et des activités d'organisation de foires, salons professionnels et congrès.

L'article 3.2.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail qui fixent la subvention de fonctionnement de 0,20 % dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Le dernier alinéa de l'article 3.4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail en vertu desquelles l'accord de branche ne peut primer que sur l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndicaux.

Le premier alinéa de l'article 3.6.2 est étendu sous réserve que la délégation de la collecte de la contribution ne soit pas confiée à un organisme de prévoyance, conformément aux articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

L'article 4.1.3.D est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle la démission n'est soumise à aucun formalisme légal pourvu qu'elle se manifeste de façon claire et non-équivoque (Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.315), et la méconnaissance des règles de forme prévues par une convention collective ne remet pas en cause la décision du salarié (Cass. soc., 10 décembre 1980, n° 79-41.105).

Le dernier alinéa de l'article 4.1.3.E est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail relatives à la base de calcul de l'indemnité de départ.

L'article 5.1.1. D est étendu sous réserve du respect de l'article D. 4153-3 du code du travail qui impose une durée maximale quotidienne de 7 heures par jour pour les jeunes travailleurs de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires.

L'article 5.2 est étendu sous réserve du respect, d'une part, de l'article L. 3121-1 du code du travail qui définit le travail effectif, et d'autre part, de l'article L. 3121-4 du même code qui prévoit des contreparties dès lors que le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail, et que la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

L'alinéa 2 de l'article 5.3.1 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 3121-1 et L. 3121-2 du code du travail selon lesquels le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le dernier alinéa de l'article 5.5.5.A est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail aux termes desquelles un accord d'entreprise peut préciser le délai minimal de prévenance en cas de circonstances exceptionnelles et des dispositions de l'article L. 3121-12 du code du travail prévoyant qu'à défaut d'accord d'entreprise, le délai minimal est fixé à un jour franc.

L'article 5.7.3 est étendu sous réserve que le dispositif de convention de forfait en heures ou en jours prévu par l'accord de branche soit complété, en application du 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail, par un accord d'entreprise précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours, prévues au 1^o du I l'article L. 3121-64 du code du travail, au-delà de la seule reprise des dispositions des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 du code du travail.

A l'article 5.8.3, le dispositif permettant de recourir à des travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail est applicable sous réserve que l'accord soit complété, en application du 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail, par un accord d'entreprise précisant les mesures prévues aux 4^e et 5^e l'article L. 3122-15 du code du travail, ou par l'octroi d'une autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail.

Au dernier alinéa de l'article 5.8.3.F, les termes : « *qui justifie d'une ancienneté de 10 ans* » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3122-14 qui ne prévoient aucune condition d'ancienneté.

L'article 5.9.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-19 du code du travail qui prévoient que, pour fixer une durée minimale de travail inférieure à celle prévue par le code du travail, la convention doit déterminer les garanties prévues par ce même article.

L'article 5.9.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail qui prévoient que l'ensemble des salariés doit bénéficier d'une durée minimale hebdomadaire garantie, et qui encadre les dérogations à cette durée.

Les alinéas 1 et 3 de l'article 5.9.4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-10 du code du travail en vertu desquelles le salarié n'est pas tenu d'accepter d'effectuer des heures complémentaires lorsque les heures proposées vont au-delà des limites fixées par son contrat ou lorsqu'il est informé moins de trois jours avant.

L'alinéa 3 de l'article 5.9.4 ne déterminant pas les garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, la mise en œuvre du contingent d'heures complémentaires prévue à l'article L. 3123-20 est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété sur ces sujets par un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans la mesure où la convention collective ne définit ni un nombre maximal d'avenants, ni les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement de ces compléments d'heures, le deuxième alinéa de l'article 5.9.4 est exclu de l'extension comme ne répondant pas aux exigences requises par l'alinéa 2 et suivants de l'article L. 3123-22 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 6.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-19-1 du code du travail, qui ne limite pas le bénéfice du report de 15 mois pour prendre les congés acquis non pris du fait de l'absence aux seules absences prolongées et qui précise que cette période de report débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

Le dernier alinéa de l'article 6.2.1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3133-11 et L. 3133-12 du code du travail, qui disposent que la journée de solidarité est fixée par accord ou à défaut par l'employeur, après consultation du comité social et économique.

Le point 2 à l'article 6.4.1.A est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-7 du code du travail qui prévoient le rôle du médecin du travail en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée mais aussi lorsque le changement d'emploi intervient à l'initiative de l'employeur.

Au point 3 de l'article 6.4.1.A, les termes : « *dans la limite de 3 examens et d'une demi-journée par examen* » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent à l'article L. 1225-16 du code du travail qui prévoit que la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence, sans diminution de la rémunération, pour se rendre à l'ensemble des examens médicaux obligatoires.

Au sein du tableau figurant au point 1 de l'article 6.4.2.A, à la première ligne, les termes : « *le salarié est libre de prendre ou de renoncer en tout ou partie à ce congé* » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 1225-35-1 du code du travail qui rend obligatoire le congé de naissance de 3 jours, la possibilité d'y renoncer ne s'appliquant qu'au congé d'adoption.

L'alinéa 2 de l'article 8.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4121-2 du code du travail, en vertu desquelles le document unique d'évaluation des risques professionnels doit également être mis à jour au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Les alinéas 2 à 4 de l'article 8.1.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 4121-3-1 du code du travail, selon lesquelles dans les entreprises de moins de cinquante salariés, la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés doit être consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'article 8.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 4624-22 à R. 4624-25 du code du travail, relatives au suivi de l'état de santé en cas d'affectation à un poste présentant des risques particuliers.

Le tableau présent à l'article 8.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 4321-4 et R. 4323-91 du code du travail relatives aux équipements de protection obligatoires.

Les alinéas 2 à 4 du III de l'article 8.1.3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1251-23, R. 4321-4, R. 4323-95, R. 4323-99, R. 4323-100 du code du travail, en vertu desquelles il appartient à l'employeur de fournir gratuitement les équipements de protection adaptés et de les entretenir.

A l'alinéa 3 de l'article 8.2.1, les mots : « *et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance* » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail relatives au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.

Les stipulations figurant dans le tableau de l'article 8.2.1 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.

L'article 8.4.2.D est étendu sous réserve du respect des dispositions du paragraphe 1460 de la rubrique protection sociale complémentaire du *Bulletin officiel* de la sécurité sociale, relatif à la nécessité de maintien des garanties des salariés placés en activité partielle.

A l'article 8.4.2.E, le tableau de garanties est étendu sous réserve du respect des articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale (cahier des charges du contrat responsable) en matière d'optique.

Les articles 7.2 et 7.3, ainsi que les grilles salariales prévues aux annexes I, II et III fixant les salaires minimum conventionnels sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les annexes :

- annexe I : dispositions conventionnelles spécifiques aux entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia ;
- annexe II : dispositions conventionnelles spécifiques aux entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'évènement ;
- annexe III : dispositions conventionnelles spécifiques aux propriétaires exploitants de chapiteaux, tentes et structures (CTS) ;
- annexe IV : dispositions conventionnelles spécifiques aux agences évènementielles,

sont étendues sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « *à travail égal, salaire égal* » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

Le 4° de l'article 3.2.3.A de l'annexe V est étendu sous réserve du respect des dispositions du 4° de l'article R. 7123-1 du code du travail qui prévoient également le rapatriement du mannequin dans une collectivité ultramarine et non seulement sur le territoire métropolitain.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 13 mars 2025.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. RAMAIN

Nota. – Le texte de la convention collective susvisée a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives n° 2024/30, disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc>