

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION  
PHONOGRAPHIQUE**



# SOMMAIRE

<b>DISPOSITIONS COMMUNES : PRÉAMBULE .....</b>	<b>5</b>
● TITRE I : CONDITIONS GÉNÉRALES .....	7
● TITRE II : INTERPRÉTATION – CONCILIATION .....	10
● TITRE III : LIBERTÉ D’OPINION – NON-DISCRIMINATION – DROIT SYNDICAL .....	11
● TITRE IV : REPRÉSENTATION DU PERSONNEL .....	14
● TITRE V : FORMATION .....	17
● TITRE VI : CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE .....	17
● TITRE VII : DÉPLACEMENTS .....	19
<b>ANNEXE N°1 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS PERMANENTS.....</b>	<b>21</b>
● TITRE I : ENGAGEMENT .....	22
● TITRE II : CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	26
● TITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	32
● TITRE IV : AUTRES DISPOSITIONS .....	35
● TITRE V : MISE EN ŒUVRE .....	36
p SOUS-ANNEXE N°1 : .....	37
↳ SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX SALARIÉS PERMANENTS .....	38
↳ PRIME D’ANCIENNETÉ .....	39
SOUS-ANNEXE N°2 : .....	40
↳ CLASSIFICATIONS : LEXIQUE.....	41
↳ CLASSIFICATIONS : MÉTHODE DE LECTURE ET GRILLE PAR NIVEAU DE CLASSIFICATIONS.....	43
SOUS-ANNEXE N°3 : PREVOYANCE SALAIRES PERMANENTS.....	68
<b>ANNEXE N°2 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX TECHNICIENS DU SPECTACLE.....</b>	<b>73</b>
● ARTICLE 1: CHAMP D’APPLICATION .....	74
● ARTICLE 2 : LISTE DES EMPLOIS PAR FILIÈRES.....	74
● ARTICLE 3: CLASSIFICATION DES FONCTIONS.....	78
● ARTICLE 4: DURÉE DU TRAVAIL.....	80
● ARTICLE 5 : SALAIRES MINIMAUX.....	83
● ARTICLE 6 : CONGÉS.....	83
● ARTICLE 7 : FORMATION PROFESSIONNELLE.....	83
● ARTICLE 8 : DÉPLACEMENTS.....	83
SOUS-ANNEXE N°1 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE TECHNICIENS.....	85
SOUS-ANNEXE N°2 : BAREME SALARIAL.....	86
<b>ANNEXE N° 3 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ARTISTES INTERPRÈTES .....</b>	<b>99</b>
● TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	100
● TITRE II : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ARTISTES INTERPRÈTES PRINCIPAUX, CHEFS D’ORCHESTRE, CHEFS DE CHŒUR, DISEURS, ARTISTES DRAMATIQUES, AINSI QU’AUX ARTISTES ENGAGÉS POUR LA RÉALISATION D’UN VIDÉOCLIP DONT L’INTERPRÉTATION NE FAIT PAS L’OBJET D’UNE FIXATION SONORE .....	103
● TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ARTISTES MUSICIENS, ARTISTES DES CHŒURS, ARTISTES CHORISTES .....	108





## **DISPOSITIONS COMMUNES**

### **PRÉAMBULE**

Les parties signataires, ayant constaté l'opportunité de doter le secteur de l'édition phonographique au niveau national de normes sociales communes et de préciser dans un certain nombre de cas les modalités d'application de la réglementation particulières à ce secteur, ont décidé de conclure la présente convention collective en couvrant tous les types de contrats de travail qui peuvent y être conclus.



# TITRE I

## CONDITIONS GÉNÉRALES

### **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le champ d'application de la présente convention concerne les salariés composant le personnel des entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour.

Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 22.1.G « Edition d'enregistrements sonores ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L.213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.

Le champ d'application géographique est constitué de la France métropolitaine et des départements d'Outre-Mer.

### **ARTICLE 2 : SÉCURISATION DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE**

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes prévoyant expressément une possibilité de dérogation par voie d'accord collectif d'entreprise, il ne sera pas possible de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables.

### **ARTICLE 3 : AVANTAGES ACQUIS**

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la présente convention.

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut entraîner la remise en cause des avantages individuels incorporés aux contrats de travail des salariés à la date d'application de la présente convention.

Par ailleurs, en présence d'avantages de même nature ou ayant le même objet prévus par la présente convention, d'une part, et par les accords d'entreprise, accords atypiques ou usages appliqués dans l'entreprise (notamment l'application volontaire d'une convention collective d'une autre branche d'activité), d'autre part, seules les dispositions les plus favorables aux salariés trouveront application. Ces dispositions s'entendent sous réserve de leur adaptation ou de leur dénonciation, soit selon les dispositions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail, soit selon les règles dégagées par la jurisprudence en matière de dénonciation des usages ou des accords atypiques, sans préjudice des dispositions transitoires prévues à l'article 23 de l'annexe n°1 applicable aux salariés permanents.



## **ARTICLE 4 : DÉPÔT- DURÉE**

Conformément à l'article L.132-10 du code du travail, la présente convention collective nationale sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

## **ARTICLE 5 : ADHÉSION**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail ou toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement entrant dans le champ d'application défini à l'article 1, qui n'est pas partie à la présente convention, peut y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception et doit être déposée par la partie qui en est signataire aux services dépositaires de la présente convention, selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 4.

Lorsque l'organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement n'entre pas dans le champ d'application défini à l'article 1, son adhésion est subordonnée à un agrément de toutes les parties signataires.

## **ARTICLE 6 : RÉVISION**

Sans préjudice des dispositions de l'article L.132-7 du code du travail, chacune des parties signataires ou adhérentes peut demander la révision de la présente convention.

Toute demande de révision doit être portée simultanément à la connaissance des autres organisations syndicales signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande, ce qui la motive et doit être accompagnée d'un projet modificatif sur le ou les articles concernés.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles est invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, doivent s'ouvrir au plus tard dans les trois mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une annexe portant révision de la présente convention ne peut produire effet, conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail, que si elle est exprimée par la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'annexe la plus tardive.

## **ARTICLE 7: DÉNONCIATION**

### **7.1 Dispositions générales**

La convention collective peut être dénoncée par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec un préavis de trois mois, sous forme d'une notification aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception ; la dénonciation fait l'objet d'un dépôt légal selon les mêmes modalités que celles prescrites à l'article 4.

En outre :

- Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. La présente convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de vingt-quatre mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation.

- Lorsque la convention collective qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la présente convention.
- Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires sous réserve des effets de l'extension.

## **7.2 Dénonciation partielle**

La dénonciation partielle n'est possible que pour chacune des annexes de la présente convention collective à savoir :

- Annexe n°1 consacrée aux dispositions particulières applicables aux salariés permanents ;
- Annexe n°2 relative aux dispositions particulières applicables aux techniciens du spectacle ;
- Annexe n°3 consacrée aux dispositions particulières applicables aux artistes interprètes.

Les dispositions de l'article 7.1 ci-dessus s'appliquent à la dénonciation d'une annexe.

En revanche, les dispositions communes ne peuvent être dénoncées partiellement et impliquent la dénonciation de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective c'est-à-dire de l'ensemble de ses annexes et sous annexes.

## **ARTICLE 8 : PUBLICITÉ**

Conformément à l'article L.135-7 du code du travail, l'employeur tiendra un exemplaire à jour de la présente convention collective, de ses annexes, avenants et protocoles à la libre disposition du personnel sur le lieu de travail. Font l'objet d'un affichage dans l'entreprise, d'une part, le lieu où la convention collective est tenue à la disposition des salariés et, d'autre part, pour les entreprises dotées d'un intranet, le lien permettant d'accéder à la convention collective en ligne.

Par ailleurs, les entreprises dotées d'un intranet mettront à la disposition des salariés un exemplaire de la présente convention sur le site de l'entreprise.

Le salarié est informé individuellement des conditions dans lesquelles la présente convention collective est accessible en ligne. A défaut, l'employeur lui en remettra un exemplaire lors de l'embauche.

Pour les entreprises du secteur non dotées d'un site intranet, l'employeur s'engage à remettre au salarié, lors de son embauche, une notice à caractère informatif relative à la présente convention collective et, le cas échéant, aux accords collectifs applicables dans l'entreprise.

L'employeur fournira un exemplaire du présent accord, de ses annexes, avenants et protocoles, aux représentants du personnel, et notamment à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'aux membres du CHSCT.

## **TITRE II**

### **INTERPRÉTATION - CONCILIATION**

#### **ARTICLE 9 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION**

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

##### **9.1 Composition et fonctionnement**

La commission paritaire est composée d'un représentant de chacune des organisations des salariés signataires d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des organisations de salariés d'autre part.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une direction d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège du SNEP. Elle se réunit sur convocation de son Président, dans un délai maximum de quinze jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

##### **9.2 Rôle d'interprétation**

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire d'interprétation et de conciliation a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes et sous-annexes.

La commission paritaire peut :

- Soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les deux tiers des voix des membres présents ou représentés.
- Soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 6 de la présente convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales sur la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les deux mois suivant l'avis de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

##### **9.3 Rôle de conciliation**

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit :

- Examiner, dans les entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise.
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est annulée si l'une des parties refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les huit jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

## **TITRE III**

### **LIBERTÉ D'OPINION - NON-DISCRIMINATION - DROIT SYNDICAL**

#### **ARTICLE 10 : LIBERTÉ D'OPINION**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du livre IV du code du travail.

En outre, les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Les employeurs s'engagent à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opinions religieuses, politiques ou philosophiques, l'appartenance syndicale, le handicap des candidats à une embauche ou des salariés embauchés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

#### **ARTICLE 11 : NON DISCRIMINATION**

##### **11.1 Egalité professionnelle homme/femme**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche de l'Édition Phonographique entendent agir avec une volonté partagée pour faire de l'égalité professionnelle, de la mixité, ainsi que de la lutte contre les formes de discrimination un objectif essentiel pour la branche.

La poursuite de cet objectif nécessite une prise de conscience des inégalités et des discriminations auxquelles peuvent être confrontés les salariés sur leurs lieux de travail et dans leur emploi, d'analyser les situations d'inégalité qui en découlent et de mettre en œuvre des mesures propres à les corriger.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit être au centre de cette démarche.

Dans les entreprises comptant au moins cinquante salariés, l'employeur remettra chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel, un rapport relatif aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce rapport comportera notamment :

- une analyse sur la base d'indicateurs pertinents permettant de disposer de données chiffrées et, éventuellement, complétés par des indicateurs adaptés et négociés au niveau de l'entreprise qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes au regard des conditions générales d'emploi et de formation,
- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et les objectifs prévus pour l'année à venir.

L'égalité professionnelle sera prise en compte dans l'ensemble des négociations obligatoires. Dans ce cadre, tous les trois ans dans la branche et chaque année dans les entreprises assujetties à la négociation annuelle obligatoire,

les employeurs devront organiser avec les organisations syndicales représentatives des négociations sur l'égalité professionnelle prenant en compte toutes ses composantes telles que les salaires effectifs, les conditions d'accès à la formation professionnelle, l'évolution des qualifications et des carrières. Par ailleurs, la négociation triennale de branche visera à définir et à programmer les mesures de rattrapage permettant de remédier aux inégalités constatées.

### **11.2 Handicapés**

Les conditions d'embauche, d'emploi et de travail des salariés handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou lésé de quelque façon que ce soit en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les éventuelles inaptitudes au travail survenant pendant le cours du contrat de travail d'un salarié doivent être dûment constatées par la médecine du travail.

### **11.3 Salariés étrangers**

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.

## **ARTICLE 12 : DROIT SYNDICAL**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **12.1 Congé syndical**

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absences, qui peuvent être rémunérées avec l'accord de l'employeur, sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de leur organisation. La demande d'absence doit être dûment justifiée et présentée à l'employeur au moins huit jours à l'avance. Le défaut de réponse de l'employeur deux jours avant la date de la réunion vaut autorisation.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat syndical est appelé, à la demande d'une organisation syndicale signataire de la présente convention, à prendre un congé sans solde pour remplir une fonction à l'intérieur de son organisation syndicale, les conditions de sa réintégration dans son emploi sont fixées par accord entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée, avant son départ.

A l'issue de ce congé, d'une durée maximum de cinq ans, qui suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, le salarié doit retrouver dans l'entreprise ou le groupe un travail de qualification équivalente à celle qu'il avait avant son départ. Il doit en outre retrouver le bénéfice de l'intégralité de l'ancienneté qu'il avait acquise avant son départ.

Une nouvelle concertation entre l'entreprise et le salarié intervient avant le retour du salarié dans l'entreprise pour envisager notamment sa situation salariale, les moyens de reclassement dans l'hypothèse de changements significatifs intervenus dans l'organisation du travail, nécessitant une période de réadaptation du salarié. A cet égard, ce dernier est prioritaire sur les aides à la formation en vue de son reclassement.

Sur présentation à l'employeur, dès réception, de la convocation de l'organisme, il est individuellement accordé aux salariés le temps nécessaire pour assumer leurs obligations découlant pour eux de leur nomination dans les organismes sociaux officiels (formation, retraite, etc...).

Le représentant du personnel ou le salarié de l'entreprise qui assiste un salarié lors d'un entretien préalable pouvant aller jusqu'à une éventuelle mesure de licenciement ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'assistance qu'il prête.

## **12.2 Réunions syndicales**

Les organisations syndicales représentatives peuvent réunir les salariés dans les locaux de l'entreprise dans les conditions de l'article L.412-10 du code du travail.

L'organisation syndicale organisatrice informe le responsable de l'entreprise ou de l'établissement de la date de la réunion dans un délai raisonnable.

Les modalités pratiques relatives à l'heure et au lieu de réunion sont fixées d'un commun accord entre l'organisation syndicale organisatrice et le responsable de la direction de l'entreprise, sans que le principe de réunion ne puisse être remis en cause.

## **12.3 Affichage - Distribution de tracts syndicaux**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux, à raison au minimum d'un panneau par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée en accord avec les organisations syndicales.

Un exemplaire de chaque communication affichée est simultanément transmis à la direction de l'entreprise.

Les entreprises équipées d'un intranet engageront des négociations dans un délai d'un an à compter de la date d'application du présent accord pour examiner les conditions d'utilisation de l'intranet par les institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux conformément aux dispositions de l'article L.412.8.7<sup>ème</sup> alinéa du code du travail.

## **12.4 La négociation collective**

### **12.4.1 Négociation collective de branche**

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, notamment en ce qui concerne la révision des salaires, les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent dans le cadre d'une commission paritaire constituée des organisations syndicales représentatives au plan national regroupant sous leur nom, directement ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et syndicats existants dans la branche de l'édition phonographique.

Cette négociation doit également porter sur les différentes indemnités, notamment celles afférentes aux frais de déplacements, et intégrer les revalorisations prévues par la réglementation.

La commission paritaire visée au 1<sup>er</sup> paragraphe se réunira à l'initiative de la partie la plus diligente, sur l'ordre du jour qui lui aura été proposé par cette dernière. La convocation adressée par le Président doit parvenir aux membres de la commission paritaire au moins un mois avant la date prévue pour la négociation. Les comptes rendus de négociation, établis sur proposition de la délégation des employeurs, doivent consigner le point de vue de chacune des parties à la négociation et parvenir aux membres de la commission paritaire dans le délai d'un mois suivant la réunion.

### **12.4.2 Négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise**

Des négociations doivent intervenir dans les entreprises, conformément à l'article L.132-27 du code du travail et aux dispositions réglementaires applicables, notamment dans les domaines de la durée et de l'aménagement du temps de travail, des salaires effectifs, des classifications, de l'égalité professionnelle et de la formation professionnelle continue.

## **12.5 Prise en charge du temps de représentation**

Les modalités de prise en charge de la participation des salariés aux réunions paritaires ainsi que des frais de déplacement engagés par ces représentants salariés pour participer aux négociations font l'objet d'un protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique.

## TITRE IV

### REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

#### **ARTICLE 13 : PRINCIPES**

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la bonne application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment celles qui concernent les élections de ces représentants et celles relatives aux moyens de fonctionnement des élus.

#### **13.1 Prise en compte de l'ancienneté**

En vertu de l'article L.212-4-2 du code du travail, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'entreprise, nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques est toujours calculé d'après la durée calendaire du lien contractuel. Cette condition vaut pour les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections des représentants du personnel de l'entreprise.

Les salariés handicapés sont décomptés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **13.2 Budget du Comité d'entreprise**

Le budget du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, dans le respect minimum des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui prévoit, en plus de la subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise, une subvention affectée aux activités sociales et culturelles du personnel.

#### **13.3 Congés de formation économique, sociale ou syndicale**

Les salariés des entreprises occupant au moins dix salariés, désireux de participer à des stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les limites de durée et de financement prévues par ces dispositions.

Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

En tout état de cause, le refus de l'employeur doit être motivé et notifié par écrit au salarié dans un délai maximum de huit jours à compter de la réception de la demande. L'employeur ne peut refuser une deuxième fois la demande formulée par le salarié, sous réserve que les plafonds réglementaires ne soient pas atteints.

##### **13.3.1 Formation économique des élus des Comités d'entreprise**

Les membres élus titulaires des comités d'entreprise peuvent bénéficier, dans le cadre des dispositions de l'article L.434-10 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée de cinq jours. Ce congé peut être fractionné.

Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions.

Le financement de la formation (hors salaire) est pris en charge par le comité d'entreprise, sur son budget de fonctionnement.

### 13.3.2 Formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les parties contractantes rappellent que la constitution d'un CHSCT est obligatoire dans les entreprises occupant au moins cinquante salariés.

Elles affirment en outre tout l'intérêt qu'elles portent à la formation des membres de ce Comité et s'engagent à favoriser la participation des représentants aux CHSCT à des actions de formation adaptées.

Dans cet esprit, il est rappelé que, dans toutes les entreprises de plus de cinquante salariés, relevant de la présente convention, les représentants du personnel au CHSCT peuvent bénéficier, sur leur demande, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat, dans la limite minimum prévue par les dispositions légales et réglementaires de trois jours par mandat pour les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et deux cent quatre vingt dix neuf salariés et de cinq jours par mandat pour les entreprises de plus de trois cents salariés, la rémunération du salarié étant intégralement maintenue par l'entreprise.

### 13.3.3 Prise en charge des temps de formation

Pendant le congé visé à l'article 12.1 ci-dessus, et quelle qu'en soit la nature ou la durée, l'exécution du contrat de travail est suspendue, mais la durée du congé est assimilée à une durée de travail effective pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail des intéressés en formation.

## **ARTICLE 14: DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur et par les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avvertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et un 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 250 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- au-dessus : 1 délégué titulaire et 1 suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de tranche de 500 salariés.

## **ARTICLE 15 : ÉLECTIONS**

### **15.1 Durée des mandats**

Sauf accord d'entreprise disposant d'une durée différente, les partenaires sociaux de la branche décident de fixer à trois ans la durée des mandats des membres des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, représentants du personnel au comité d'entreprise, d'établissement ou au comité de groupe lorsque, pour cette dernière institution, l'entreprise dominante entre dans le champ de la présente convention) sauf accord d'entreprise disposant d'une durée différente.



## **15.2 Préparation des élections**

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier un protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions du code du travail et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

La date et les heures du commencement et de fin du scrutin seront placées, après avis des délégués sortants, dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu pendant les heures de travail.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

## **15.3 Bureau de vote**

Chaque bureau électoral est composé de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture de scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien. Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service de paie. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

## **15.4 Organisation du vote**

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isoloirs. Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinct pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance. Il en sera de même pour les salariés absents notamment pour motif de congés payés, maladie, maternité ou en formation, identifiés suffisamment à l'avance par l'employeur dans des conditions permettant de leur adresser le matériel de vote par correspondance à la date d'envoi prévue par le protocole.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Par accord collectif d'entreprise, les parties pourront prévoir la possibilité d'organiser les élections par voie électronique. Elles en fixeront les modalités d'organisation dans le respect des principes fondamentaux du droit électoral.

#### **ARTICLE 16: COMITÉ D'ENTREPRISE**

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L.432-9 du code du travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres ou activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité. Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres titulaires et suppléants sont rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail. Il en est de même pour les temps de trajets lorsque la réunion se tient dans un lieu distinct de l'établissement de rattachement des élus.

Le temps passé aux réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heures des élus titulaires.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application de l'article 15.

## **TITRE V**

### **FORMATION**

#### **ARTICLE 17 : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les questions liées à l'apprentissage et à la formation professionnelle sont traitées par accord séparé à la présente convention collective. Cet accord est annexé à la présente convention collective.

## **TITRE VI**

### **CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

#### **ARTICLE 18 : CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DETERMINÉE**

Conformément à l'article L.122.1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article L.122.2 du code du travail, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L.122.1.1 dudit code.

Les contrats à durée déterminée d'usage définis dans l'article 19 ci-après répondent aux impératifs rappelés dans le paragraphe précédent.

#### **ARTICLE 19 : RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINEÉ D'USAGE**

Les parties conviennent de préciser au niveau de la branche les conditions d'un recours légitime et maîtrisé par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention au contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L.122.1.1 3<sup>o</sup> du code du travail, lequel dispose : « *Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants : 1<sup>o</sup> .... 2<sup>o</sup> ....3<sup>o</sup> Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou*

*d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».* -

Elles constatent que le recours à ce type de contrats pour les artistes est d'usage constant dans le champ de la présente convention collective car correspondant à une réalité et répondant à une caractéristique très forte du secteur. C'est, en effet, la nature même de leur activité qui fonde la légitimité du recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Elles constatent que le recours à ce type de contrats pour les techniciens associés à la production et/ou à l'édition de phonogrammes ou de vidéogrammes comme à la production de spectacles vivants promotionnels, correspond aussi à une réalité et répond à une caractéristique très forte du secteur dès lors que ces activités induisent l'embauche d'une équipe spécifique à chaque projet artistique. Les particularités et les compétences de chaque membre de l'équipe doivent s'inscrire dans ce projet artistique précis. Ainsi, une liste d'emplois pour lesquels il pourra être recouru au contrat à durée déterminée d'usage dans les conditions prévues au présent article, figure dans l'annexe n°2 relative aux techniciens du spectacle de la présente convention collective. Cette liste pourra évoluer ultérieurement en fonction de l'évolution des métiers et de l'organisation des entreprises dans le cadre d'avenants à ladite annexe de la convention collective. A l'occasion d'une difficulté examinée par la sous-commission spécialisée de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 9 de la présente convention, relativement à cette liste, celle-ci peut émettre un avis qui doit alors nécessairement être examiné lors de la prochaine négociation annuelle.

Le contrat à durée déterminée d'usage régi par la présente convention collective qui lie le salarié à un employeur, doit être établi par écrit et contenir, notamment, les éléments suivants :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail unique, le principe que le salarié est occupé à divers endroits, ainsi que la désignation du siège social de l'employeur ;
- la qualité ou la catégorie d'emploi à laquelle le salarié est rattaché
- la date de début du contrat de travail ;
- les modalités particulières relatives à la durée de travail pour autant qu'elles sont prévues dans les annexes à la présente convention collective ;
- la référence aux conditions de recours aux contrats à durée déterminée d'usage prévues par la présente convention collective;
- s'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement;
- la durée minimale et le(s) objet(s) artistique(s) pour la durée du(des)quel(s) il est conclu si la date d'échéance est celle de la réalisation du ou des objet(s) artistique(s) concernés ;
- la rémunération et ses différentes composantes ;
- les coordonnées de la caisse des congés spectacles en charge de la gestion des droits à congés payés ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance ;
- la mention de la présente convention collective régissant les conditions générales de travail et d'emploi du salarié.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation créera une sous-commission spécialisée qui veillera à l'application concrète des principes énoncés ci-dessus et qui sera seule compétente pour être saisie de toute difficulté concernant les salariés titulaires de contrats d'usage pour l'application du présent article et de ses annexes relatives aux techniciens et aux artistes interprètes, à l'exception des problèmes liés aux contrats d'exclusivité des artistes interprètes qui ne pourront être examinés que sur saisine conjointe des parties.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, la sous-commission paritaire visée au paragraphe précédent est saisie sur demande de l'une ou de l'autre des parties en cause par lettre recommandée avec accusé de réception

adressée au siège du SNEP. Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de quinze jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

## **TITRE VII**

### **DEPLACEMENTS**

#### **ARTICLE 20: TRAJET**

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu habituel de travail, ou en revenir.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, des stipulations particulières sur le sujet sont prévues dans les annexes à la présente convention portant sur les artistes et les techniciens du spectacle en raison de la spécificité de leur situation.

#### **ARTICLE 21 : TRANSPORT**

On appelle temps de transport tout déplacement professionnel au cours de l'horaire de travail ou, pour les personnes au forfait, au cours de la journée de travail.

Répond notamment à cette définition, le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ou entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

#### **ARTICLE 22 : VOYAGE**

On appelle temps de voyage tout déplacement en dehors de la période de travail où aucune prestation de travail n'est effectuée et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée. Il peut s'agir d'un samedi et/ou d'un dimanche.

Les heures de voyage ne sont pas du temps de travail effectif et elles ne sont pas décomptées comme telles, sauf accord ou usage d'entreprise prévoyant des modalités d'application particulières. Toutefois, elles ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du jour de repos hebdomadaire obligatoire ou de sa rémunération mensuelle contractuellement fixée.

Des modalités spécifiques sont prévues dans les annexes à la présente convention portant sur les permanents, les artistes et les techniciens du spectacle.

#### **ARTICLE 23: REMBOURSEMENT DE FRAIS**

Pour tout déplacement du salarié (en dehors des déplacements domicile lieu de travail) dans le cadre de son activité professionnelle, et lorsque ce dernier utilise son véhicule personnel, il devra souscrire une assurance spécifique pour couvrir les risques à cet égard et percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux.

En cas de déplacement ponctuel effectué en accord avec l'employeur, ce dernier a la responsabilité de vérifier que le salarié concerné est bien assuré pour le déplacement considéré. A défaut, il appartiendra à l'employeur, à sa charge, de contracter l'assurance appropriée ou de permettre au salarié la prise d'un moyen de transport de substitution



**ANNEXE N°1**

**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'EDITION  
PHONOGRAPHIQUE**

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS PERMANENTS**

# TITRE I

## ENGAGEMENT

### ARTICLE 1 : EMBAUCHE

Outre les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au moment de l'embauche, il est établi un contrat de travail qui contient :

- l'emploi et le niveau dans la classification ;
- le salaire garanti conventionnel ;
- la rémunération brute réelle ;
- l'établissement dans lequel cet emploi est exercé.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et, le cas échéant, lorsqu'il s'agit d'un motif visé à l'article L.321-1 du code du travail, d'une notification dans les conditions prévues à l'article L. 321-1-2 du code du travail.

### ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

A cet effet, une lettre d'engagement est remise au salarié dès le début de la période d'essai, fixant les principaux éléments des droits et obligations réciproques.

La durée de la période d'essai est de :

- 2 semaines pour les employés du niveau I de la classification de la présente convention collective ;
- 1 mois pour les employés des niveaux II et III ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise;
- 3 mois pour les cadres.

Au cours de la période d'essai, le salarié peut recevoir ou donner congé à tout moment.

La période d'essai se trouve prolongée du temps des congés pris par le salarié ou de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise, des congés éventuels pour événements familiaux, des absences pour maladie ou accident de travail, des jours fériés. La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

A l'initiative de l'employeur ou du salarié et avec l'accord écrit de l'autre partie, la période d'essai peut être renouvelée une seule fois d'une période égale au plus à sa durée initiale. A cet effet, le contrat de travail remis au salarié comporte la mention de la faculté de renouvellement de la période d'essai.

Lorsque la période d'essai a fait l'objet d'un renouvellement, le salarié bénéficie, sauf faute grave de sa part et sauf si le renouvellement a été effectué à sa demande, d'un préavis calculé en fonction de la durée du renouvellement :

- 1 semaine lorsque le renouvellement est d'un mois ;
- 2 semaines lorsque le renouvellement est de deux mois ou plus.

Le congé pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la partie du préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à couvrir donne lieu au versement de l'indemnité compensatrice correspondante, dans le cas où l'employeur est à l'initiative de la rupture.

Dans l'hypothèse où l'employeur donne congé pendant la période d'essai renouvelée, le salarié a droit à deux heures par jour de recherche d'emploi pendant la période de préavis prévue aux paragraphes précédents.

Aucune clause contractuelle de non-concurrence n'est applicable si la rupture intervient à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai initiale ou renouvelée.

### **ARTICLE 3 : EXAMENS MÉDICAUX**

Le temps nécessité par tout examen médical obligatoire est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

#### **3.1 Visite d'embauche**

Tout salarié doit être soumis à un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

#### **3.2 Visite de reprise**

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

#### **3.3 Surveillance médicale - Visites périodiques**

Tout salarié doit bénéficier au minimum tous les vingt-quatre mois d'un examen médical par le médecin du travail permettant de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Tout salarié peut en outre bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Par ailleurs, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective respecteront les obligations réglementaires qui leur sont opposables s'agissant de la surveillance médicale spéciale pour certaines catégories de personnel.

### **ARTICLE 4 : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **4.1 Dispositions générales**

Toute modification du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé, et, si cette modification est fondée sur un motif visé par l'article L.321-1 du code du travail, d'une notification dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L.321-1-2 du code du travail.

Si le salarié n'accepte pas cette modification et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail peut être considéré comme rompu du fait de l'employeur.

#### **4.2 Changement d'établissement et changement de résidence**

##### **4.2.1 Modalités de mise en œuvre d'un changement d'affectation impliquant un changement de résidence**

La modification du contrat qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et qui est de nature à impliquer un changement de résidence devra être notifiée par écrit au salarié. Cette notification fait courir simultanément trois délais :

- un délai de six semaines pendant lequel le salarié devra accepter ou refuser la modification notifiée. Durant ce délai, l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé. Dans le cas d'un refus de la mutation par le salarié, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement ;



- un délai de douze semaines avant l'expiration duquel la mise en oeuvre du changement d'affectation ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord du salarié ;
- un délai de dix-huit semaines pendant lequel le salarié pourra revenir sur son acceptation de la modification notifiée par l'employeur; dans ce cas, le contrat sera considéré comme rompu du fait de l'employeur, qui devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Lorsque le contrat de travail d'un salarié comporte différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional, où l'intéressé pourra être affecté éventuellement, la mise en oeuvre d'un changement d'affectation dans un établissement permanent obéira, lorsqu'il nécessitera un changement de résidence, aux modalités suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins six semaines à l'avance ;
- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du territoire métropolitain, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins deux mois à l'avance.

Si le contrat de travail d'un salarié comporte différents lieux de travail ou un cadre régional, où la fonction peut être exercée, cette faculté contractuelle ne pourra, après une première mutation, être utilisée que dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de deux ans après la précédente mutation ;
- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement situé hors du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de trois ans après la précédente mutation.

#### 4.2.2 Modalités de prise en charge par l'entreprise des frais occasionnés par le déménagement du salarié

Lorsque le lieu de travail fait l'objet, à l'initiative de l'employeur, d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et de nature à impliquer un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensable, etc.).

#### 4.2.3 Maintien des appointements du salarié

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements du salarié ne devront pas être diminués ni bloqués.

#### 4.2.4 Exclusions

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas aux missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

En outre, elles ne s'appliquent pas si la nouvelle affectation repose sur des nécessités de service (telles que, par exemple, transfert d'une activité ou d'un service, fermeture d'un atelier ou d'un établissement). Elles ne s'appliquent pas non plus aux cadres dont les fonctions comportent, par essence même, des déplacements convenus.

### **ARTICLE 5 : ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE**

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise,

ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

## **ARTICLE 6 : DURÉE DU TRAVAIL**

Dans les entreprises de vingt salariés et plus et à défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions d'aménagement du temps de travail différentes, la durée conventionnelle de travail correspond à trente-cinq heures de travail hebdomadaire ou son équivalent mensuel ou son équivalent annuel dans les conditions prévues par l'article L.212-9 du code du travail.

En cas de fusion, si les entreprises concernées disposent d'accord collectif relatif à la durée du travail, des négociations s'engagent pendant le délai de survie conformément à l'article L.132-8 du code du travail.

## **ARTICLE 7 : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

Les valeurs prévues par les barèmes définis dans la partie 1 de la sous-annexe n°1 attachée à la présente annexe correspondent à une activité base trente-cinq heures. Ces valeurs sont réduites au prorata temporis en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, d'une suspension de contrat de travail, en cas d'activité à temps partiel ou en cas de départ de l'entreprise.

Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel prend en compte la moyenne des rémunérations variables versées au cours de l'année civile. Le salaire minimum conventionnel pourra être garanti sous la forme d'une avance sur la partie variable de la rémunération.

Toutefois, n'entrent pas dans la détermination de la rémunération conventionnelle brute garantie :

1. La prime d'ancienneté prévue par la Convention Collective ;
2. Les primes ou éléments de rémunération qui sont attribués pour tenir compte des conditions exceptionnelles ou inhabituelles des fonctions considérées et qui cessent d'être payées lorsque ces conditions particulières prennent fin ;
3. Les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même ;
4. L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
5. Les sommes à caractère de remboursement de frais, les primes de transport ;
6. Les sommes correspondant au paiement d'heures supplémentaires (et leur incidence sur les congés payés), aux majorations pour travail du dimanche, jours fériés et travail de nuit.

## **ARTICLE 8 : PRIME D'ANCIENNETÉ**

Les salariés des niveaux I à V inclus perçoivent une prime d'ancienneté mensuelle calculée sur la base du barème figurant dans la sous-annexe N°1 de la présente annexe relative aux salaires minima et correspondant à leur qualification. Cette prime doit être distinguée parmi les éléments constitutifs du salaire réel et s'ajouter à ceux-ci.

Le mode de calcul du montant mensuel brut de la prime d'ancienneté est le suivant : base du barème multiplié par le taux de l'ancienneté.

Le taux applicable est de :

- 3% à partir de trois années d'ancienneté ;
- à partir de la quatrième année d'ancienneté, ce taux sera majoré de 1% par année supplémentaire, plafonné à 15% après quinze ans d'ancienneté.

Les taux de majoration éventuellement appliqués aux salaires minima dans le cadre de la négociation annuelle de branche s'appliqueront à l'identique à la prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté acquis par les salariés en place à la date de signature de la Convention collective, sera garanti en valeur absolue, à durée de travail équivalente.

#### **ARTICLE 9 : CLASSIFICATIONS**

Les classifications ainsi que les fiches de description de postes repères y afférentes figurent dans la sous-annexe n°2 attachée à la présente annexe.

Les classifications arrêtées par les partenaires sociaux figurent dans la sous-annexe n°2 attachée à la présente annexe

#### **ARTICLE 10 : PROMOTION - AVANCEMENT**

Pour toute vacance ou création d'emploi, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective examineront, avant de procéder à un recrutement externe, les possibilités de promotion ou de mobilité du personnel de l'entreprise, employés, agents de maîtrise et cadres, ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi.

Le passage du statut non cadre au statut cadre ne pourra entraîner une baisse du salaire brut de base, hors variable, liée à la perte de la prime d'ancienneté et à l'accroissement des cotisations salariales afférents au statut cadre.

## **TITRE II**

### **CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **A. CONGÉS**

##### **ARTICLE 11 : CONGÉS PAYÉS**

Le droit à congés payés est ouvert à tout salarié justifiant avoir travaillé au minimum quatre semaines dans l'entreprise concernée.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés pour le droit à congés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sous réserve des dispositions relatives au fractionnement des congés, les salariés ont droit, chaque année, à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise au-dessous d'un an.

Les entreprises de la branche pourront décompter les jours de congés en jours ouvrés en respectant l'équivalence entre jours ouvrables et jours ouvrés soit vingt-cinq jours ouvrés pour trente jours ouvrables.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 13.1 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Il en sera de même des jours d'absence, indemnisés en application des articles 14, 15 et 16.2 de la présente convention collective.

La durée du congé payé, l'indemnité afférente sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de vingt-quatre jours ouvrables (soit vingt jours ouvrés) ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant

compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L.223-8 du code du travail.

Les jours fériés légaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des trois premiers alinéas du présent article.

L'employeur ne peut d'une manière unilatérale effectuer de retenues sur les congés pour compenser les absences dues à la maladie et, de manière générale, à un cas de force majeure dûment justifié auprès de l'employeur.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas 1 an de présence au 1<sup>er</sup> juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail dans une entreprise de la branche, une indemnité compensatrice de congés payés, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de cinq semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découlerait de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un congé individuel de travail.

## **ARTICLE 12 : CONGÉS PARTICULIERS**

### **12.1 Congés exceptionnels**

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous (évalués en jours ouvrables) :

- mariage ou PACS du salarié : 1 semaine;
- mariage ou PACS d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours (s'ajoutant au congé légal de paternité de 11 jours) ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère : 2 jours ;
- décès du frère, de la sœur : 1 jour ;
- décès d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 jour.
- déménagement : 1 jour

Ces congés doivent être augmentés du temps de voyage éventuellement nécessaire à l'intéressé pour participer à l'événement de famille considéré lorsque celui-ci excède un temps de voyage aller-retour de huit cents kilomètres ou plus ; la durée de l'absence du salarié pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Le salarié doit fournir la justification de l'événement invoqué portant notamment mention du lieu de l'événement considéré.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités. Toutefois, lorsque le décès survient au cours d'une période de congés payés, la durée du congé exceptionnel correspondant à chaque cas s'ajoute à la durée du congé.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

## **12.2 Congé supplémentaire d'ancienneté**

A la durée du congé fixé par l'article 11, s'ajoute un congé d'ancienneté égal à un jour après cinq ans d'ancienneté, deux jours après dix ans d'ancienneté et quatre jours au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile.

## **12.3 Jours fériés**

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés.

Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux jours fériés, demeurent applicables.

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai bénéficient d'une majoration compensatrice de 50% s'ajoutant aux autres majorations légales ou conventionnelles éventuelles, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Le travail du 1<sup>er</sup> mai entraîne une majoration compensatrice de 100%.

# **B. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 13 : MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL**

### **13.1 Indemnisation des absences pour maladie ou accident du travail**

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures ouvrables suivant la délivrance de l'arrêt de travail, le cachet de la poste faisant foi, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des départements d'Outre-Mer ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de ces dispositions est réduite à trois mois.

#### **13.1.1 Montant et durée de l'indemnisation**

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de la première à la quatrième année incluse : deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif ;
- de la cinquième à la dixième année incluse: trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ;
- de la onzième à la quinzième année incluse: quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ;
- au-delà de la quinzième année: cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif.

En cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de deux mois à plein tarif et de deux mois à demi-tarif. En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux, les régimes privés financés exclusivement par les salariés n'entrant pas dans ce champ.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Les employeurs qui choisiront de ne pas pratiquer la subrogation offriront la possibilité aux salariés qui en font expressément la demande de bénéficier d'une avance sur les indemnités journalières de sécurité sociale dans le cas où le versement de ces indemnités journalières ne serait pas intervenu au moment du prélèvement de la retenue correspondante en paye.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

### **13.1.2 Modalités de prise en compte de l'ancienneté**

Ces périodes indemnisées d'absence pour maladie ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

### **13.1.3 Reprise temporaire par le salarié du travail à temps partiel au cours de la période d'indemnisation à plein tarif**

Lorsque, au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur, la sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le salarié, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante.

L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'établissement ou partie d'établissement.

## **13.2 Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail**

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent, la notification du licenciement dans le cadre de la procédure visée à l'article L.122-14 du code du travail sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie, calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L.122-32-1 et suivants du code du travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L.122-32-6 dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L.122-32-5 du code du travail.

L'employeur qui aura engagé une procédure de rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 18, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans des conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

#### **ARTICLE 14 : MATERNITÉ**

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai, ou prononcer une mutation d'emploi.

Les salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail de trente minutes par jour à compter du début du troisième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité, sans que cet allègement d'horaire ne donne lieu à diminution de la rémunération. Les modalités de cet allègement d'horaire sont déterminées en commun avec le chef d'entreprise.

L'employeur déterminera les modalités d'application des dispositions visées à l'alinéa précédent du présent article pour les salariées au forfait jours en application de l'article L.212-15-3-III du code du travail afin de prendre en compte les conditions spécifiques liées à la nature de leurs fonctions et d'aménager leur charge de travail en conséquence.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Sans préjudice des dispositions légales applicables en cas de naissances multiples, les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprises seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire et de dix semaines après la date de l'accouchement.

Ce congé de maternité est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté, comme temps de travail effectif.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Au retour du congé de maternité, la salariée reconnue médicalement apte au travail est réintégrée avec tous ses droits.

Les congés payés acquis au titre de la période de référence échue peuvent être pris, sans discontinuité, en totalité ou en partie, avant ou après le congé de maternité.

## **ARTICLE 15 : ADOPTION**

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples prévues par l'article L.122-26, 5° et 6° alinéas du code du travail, seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues à l'article 14.

## **ARTICLE 16 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **16.1 Congé parental d'éducation et aménagement d'horaires**

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L.122-28-1 et suivants du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise du travail à mi-temps.

Le père ou la mère doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Le père ou la mère peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, le père ou la mère retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année et demie pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

Pour le calcul de ce délai, les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

A l'issue de ce congé, les salariés doivent être assurés de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire et sont reconnus prioritaires à une formation dans le cadre de la réadaptation à un emploi.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif fondé sur un motif économique. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible et après que toutes les mesures possibles de reclassement aient été explorées.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période de 1 an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les salariés désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.



## **16.2 Congés pour soigner un enfant malade**

### **16.2.1 Enfant de moins de 12 ans**

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade de moins de douze ans. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront selon leur choix :

- soit la moitié de leur rémunération pendant au maximum quatre jours ouvrés par année civile
- soit leur rémunération en totalité pendant deux jours ouvrés par année civile,

sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence du parent.

### **16.2.2 Enfant gravement malade**

Pour soigner un enfant à charge gravement malade quel que soit son âge, il est accordé au père ou à la mère, sur justification médicale, une autorisation d'absence de quatorze mois maximum sans traitement, prise conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **TITRE III**

### **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **A. LICENCIEMENT**

### **ARTICLE 17 : PRÉAVIS**

#### **17.1 Durée du préavis**

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise;
- 3 mois pour les cadres.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à deux mois après deux ans de présence continue.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après avoir avisé son employeur cinq jours ouvrés auparavant pour les employés et dix jours ouvrés auparavant pour les agents de maîtrise et les cadres, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

#### **17.2 Temps pour recherche d'emploi pendant la durée du préavis**

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et l'équivalent de six jours pour les salariés en forfait jours. Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire.

Si le salarié n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures ou de ces jours, il percevra à son départ une indemnité correspondant aux temps inutilisés si ces temps n'ont pas été bloqués, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, le temps pour recherche d'emploi se répartit sur les journées de travail à raison de deux heures par jour ou quatre heures tous les deux jours, fixées alternativement au gré de l'intéressé et au gré de l'employeur pour les salariés en décompte horaire. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, ce temps pour recherche d'emploi se répartit par journée ou demi-journée fixée alternativement au gré de l'intéressé et de l'employeur.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

## **ARTICLE 18 : INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

Il est alloué au salarié licencié sans avoir commis de faute grave une indemnité distincte du préavis.

La base de calcul de cette indemnité de licenciement 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 d'ancienneté : 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté,
- pour la tranche de 5 à 7 ans d'ancienneté : 2/5<sup>ème</sup> de mois,
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de cinquante-cinq ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à quatre mois.

En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans et de moins de soixante ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à deux mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa ci-dessus sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à six mois.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents de la présente disposition ne peut pas dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente annexe.

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 l'attribution de l'indemnité de congédiement due à l'intéressé.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié a bénéficié au cours de ses douze mois de présence dans l'établissement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Cette indemnité est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise. Toutefois, lorsque son montant excède trois mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

## **B. RETRAITE**

### **ARTICLE 19 : DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE**

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de soixante-cinq ans, le départ volontaire d'un salarié âgé de soixante-cinq ans ou plus ne constitue pas une démission.

#### **19.1 Préavis**

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis, prévu, pour l'emploi du salarié concerné, par l'article 17.1.

## **19.2 Indemnisation**

Le salarié qui partira en retraite, de son initiative, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 mois de salaire
- ou
- 4 mois de salaire lorsque le salarié a 20 révolus de présence dans l'entreprise
- ou
- 5 mois de salaire lorsque le salarié a 40 ans révolus de présence dans l'entreprise.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente annexe.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>e</sup> anniversaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même assiette que celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux salariés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre soixante et soixante-cinq ans à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

## **ARTICLE 20 : MISE À LA RETRAITE**

### **20.1 Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur de salariés âgés de plus de 65 ans**

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

#### **20.2 Préavis**

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de préavis égal à 3 mois.

#### **20.3 Indemnisation**

Le salarié qui partira en retraite, de l'initiative de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 mois de salaire
- ou
- 4 mois de salaire lorsque le salarié a 20 révolus de présence dans l'entreprise
- ou
- 5 mois de salaire lorsque le salarié a 40 ans révolus de présence dans l'entreprise.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente annexe.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>e</sup> anniversaire.

L'indemnité de mise à la retraite d'un salarié âgé de soixante-cinq ans ou plus sera calculée sur la même assiette que celle prévue pour l'indemnité de licenciement.

## **ARTICLE 21 : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET DE PRÉVOYANCE**

### **21.1 Retraite complémentaire**

#### **21.1.1 Régime de retraite complémentaire des non cadres**

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour tous les salariés non cadres à une caisse de retraite affiliée à l'ARRCO, au taux minimum applicable à chaque catégorie.

### **21.1.2 Régime de retraite complémentaire des cadres**

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour leurs cadres à une institution de retraite affiliée à l'AGIRC, au taux prévu pour les tranches B et C de la rémunération.

### **21.2 Prévoyance**

Les garanties minimales de prévoyance figurent en sous annexe N°3 de la présente annexe.

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire.

## **TITRE IV**

### **AUTRES DISPOSITIONS**

#### **ARTICLE 22 : DÉPLACEMENTS**

Conformément à l'article L.212-4 alinéa 4 du code du travail, la durée et les modalités de prise du repos compensateur afférentes au temps de voyage défini par l'article 22 des dispositions communes de la présente convention collective, seront déterminées par accord collectif d'entreprise ou par décision de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

## **TITRE V**

### **MISE EN ŒUVRE**

#### **ARTICLE 23 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

Il est convenu les dispositions transitoires suivantes :

- Les salariés qui étaient soumis aux conventions collectives de la métallurgie au jour de la signature de la présente convention, bénéficient des dispositions portant sur le préavis pour une durée de quatre ans au jour de l'entrée en vigueur de la présente convention dans les conditions prévues à l'article 4 de la présente convention collective.
- Pour la même durée que celle visée au paragraphe précédent, pour les salariés qui, par application de conventions collectives ou d'accords d'entreprise, bénéficient, à l'entrée en vigueur de la présente convention d'une indemnité de licenciement, il conviendra d'effectuer une comparaison entre les deux hypothèses listées ci-dessous, l'indemnité de licenciement versée au salarié devant être celle du montant retenu comme étant le plus favorable :
  - le montant de l'indemnité calculée suivant les dispositions de la présente convention
  - ou
  - le montant résultant, à la date de la rupture du contrat de travail, des dispositions des conventions collectives ou accords d'entreprise visés ci-dessus compte tenu de l'ancienneté acquise à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention dans l'entreprise, et ce pour les années antérieures à l'entrée en vigueur de cette dernière, majoré de l'indemnisation des années postérieures à la date de mise en application de la présente convention calculée selon les modalités définies dans la présente convention ; aux fins du calcul de la part d'indemnisation correspondant aux années postérieures à la présente convention, il est précisé que l'ancienneté réelle du salarié dans l'entreprise sera prise en compte pour déterminer la ou les tranches applicables aux termes de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 24 : CLAUSES DE NON CONCURRENCE**

Pour le cas spécifique des salariés dont les contrats de travail comportent déjà une clause de non concurrence n'incluant pas de contrepartie financière mais renvoyant à une contrepartie financière déterminée par référence à une convention collective anciennement applicable, les parties conviennent que l'employeur informera individuellement les salariés concernés, dans les trois mois de l'entrée en vigueur de la convention collective de l'édition phonographique, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge, du montant de la contrepartie financière arrêtée à la date d'entrée en vigueur de la convention collective de l'édition phonographique.

#### **ARTICLE 25 : NÉGOCIATIONS**

Pour les entreprises de l'édition phonographique dotées d'une représentation syndicale, les accords d'entreprise et usages en vigueur devront donner lieu à l'engagement d'une négociation au plus tard dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

En cas de litige, elles disposent d'une possibilité de recours auprès de la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue par la présente convention collective.

**SOUS-ANNEXE N°1 A L'ANNEXE N°1 DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE :**

1. SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX SALAIRES PERMANENTS
2. PRIME D'ANCIENNETÉ

**1. - SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX SALAIRES PERMANENTS**

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
<b>I</b>	<b>16.000€</b>	<b>1.280€</b>
<b>II</b>	<b>16 492 €</b>	<b>1 319 €</b>
<b>III</b>	<b>18 107 €</b>	<b>1 449 €</b>
<b>IV</b>	<b>19 609 €</b>	<b>1 569 €</b>
<b>V</b>	<b>21 124 €</b>	<b>1 690 €</b>
<b>VI</b>	<b>23 719 €</b>	<b>1 898 €</b>
<b>VII</b>	<b>29 076 €</b>	<b>2 326 €</b>
<b>VIII</b>	<b>36 100 €</b>	<b>2 888 €</b>
<b>IX</b>	<b>44 677 €</b>	<b>3 574 €</b>

## 2 - PRIME D'ANCIENNETÉ

### BAREME DE BASE DE LA PRIME D'ANCIENNETE

<b>Niveaux classification convention collective</b>	<b>Base prime ancienneté</b>
<b>I</b>	<b>800</b>
<b>II</b>	<b>906</b>
<b>III</b>	<b>1 079</b>
<b>IV</b>	<b>1 222</b>
<b>V</b>	<b>1 461</b>



**SOUS-ANNEXE N°2 A L'ANNEXE N°1 DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE :**

1. – CLASSIFICATIONS : LEXIQUE
2. – CLASSIFICATIONS : METHODE DE LECTURE ET GRILLE PAR NIVEAU DE CLASSIFICATIONS
3. – FICHES DE DESCRIPTION DES POSTES-REP»RES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATIONS

## **1 – CLASSIFICATIONS : LEXIQUE**

### **Classification**

Système de classement des métiers, des emplois ou des niveaux de qualification défini par convention au niveau d'une branche professionnelle ou une entreprise.

La classification a pour objet d'identifier une hiérarchie professionnelle dans un milieu de travail.

### **Contrôle de conformité**

Évaluation d'un travail à une étape donnée au regard des instructions, directives ou orientations. Le contrôle de conformité peut être assumé par le salarié qui est directement en charge du travail confié et/ou dévolu à sa hiérarchie. Lorsque le contrôle de conformité figure parmi les critères retenus à la charge du salarié, il s'agit bien d'un autocontrôle.

### **Compétence**

Notion qui s'analyse de la performance du salarié dans un contexte donné (poste de travail) et dans une logique d'organisation.

Elle se définit comme la somme des aptitudes révélées par le salarié dans son environnement de travail et s'apprécie du comportement du salarié dans sa fonction.

### **Critère classant**

Caractéristique permettant d'évaluer le degré de compétence, de technicité ou toute autre qualité par lesquelles l'emploi est normalement occupé. L'identification de ces critères ne peut être obtenue qu'après avoir défini le contenu des fonctions de l'emploi dont il s'agit ; la finalité des critères discriminants étant de permettre un classement relatif des emplois dans la grille des classifications.

### **Directive**

Suite d'indications en forme de cadrage général, impliquant le respect de certaines normes ou procédures.

La directive laisse une certaine marge d'autonomie dans la définition des moyens.

### **Emploi**

Ensemble des activités, responsabilités et missions exercées par le salarié dans son cadre professionnel.

### **Instruction**

Suite d'indications impératives et précises en vue de la réalisation d'un travail ou d'une mission.

Une instruction ne laisse qu'une très faible marge d'appréciation.

### **Métier**

Ensemble des activités, missions et responsabilités liées entre elles par une même technicité, une même finalité économique ou de production.

### **Mission**

Ensemble des objectifs fixés à un salarié par délégation dans le cadre d'une activité qui peut être variable en durée, en complexité, voire s'exercer en dehors des structures courantes de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

## **Orientations**

Définition d'objectifs à atteindre sans que ne soit évoqué aucun des moyens permettant d'y parvenir.

## **Poste de travail**

Identifie le ou les lieux de travail et les moyens mis à la disposition du salarié dans le cadre de son emploi.

## **Qualification**

Relève de la formation personnelle du salarié et de ses acquis professionnels.

Elle se définit comme la somme des connaissances acquises à partir de la formation initiale ou continue et de l'exercice d'une ou plusieurs fonctions.

La qualification est attachée intrinsèquement à la personne du salarié.

## **Responsabilité fonctionnelle**

Ensemble des obligations impliquées par l'emploi occupé et les fonctions qui s'y rattachent.

## **Responsabilité hiérarchique**

Ensemble des missions de contrôle d'encadrement, de formation et d'animation, qu'un salarié doit assumer sur d'autres salariés dans le cadre des responsabilités qui lui sont confiées.

## **Responsabilité de résultat**

Degré d'engagement d'un salarié sur la finalité des objectifs définis.

Exemple : un cadre commercial a une responsabilité de résultat sur les objectifs fixés en terme d'évolution de chiffre d'affaires. De ce fait, il existe souvent un lien direct entre la responsabilité de résultat et l'appréciation portée par la Direction qui peut se traduire par une incidence plus ou moins directe sur les éléments variables de la rémunération.

## **Technique**

Ensemble de règles et procédures nécessaires pour l'exercice d'une fonction.

## **Technicité**

Connaissances nécessaires permettant la mise en œuvre d'une technique particulière impliquant des modes opératoires ou des procédures d'intervention.

## **Savoir-faire**

Capacité à résoudre une situation par la mise en œuvre de connaissances de techniques ou de procédures.

## **2. – CLASSIFICATIONS : METHODE DE LECTURE ET GRILLE PAR NIVEAU DE CLASSIFICATIONS**

### **MÉTHODE DE LECTURE DES CLASSIFICATIONS**

Compte tenu des spécificités propres au secteur de l'édition phonographique, les parties signataires ont adopté, pour caractériser la structure des emplois, neuf niveaux de classification définis en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient :

- de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de diplômes universitaires n'implique pas en soi l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si les exigences objectives de l'emploi occupé ne relèvent pas elles-mêmes de cette catégorie ;
- de prendre en compte l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité et de formation et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribués au salarié avant la mise en place de la présente classification.

La définition des emplois correspondant à chacun des niveaux est rappelée dans chacune des pages suivantes.

Après chaque définition, sont proposées quelques fiches de description de postes repères (au moins deux) par niveau de classifications; un emploi ne peut être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises :

- en matière de responsabilités ;
- le niveau des connaissances et des compétences requis ;
- la part prise dans la réalisation des objectifs et le degré d'autonomie d'action et d'initiative.

Il est précisé que les fonctions de direction générale (« mandataire social ») du secteur de l'édition phonographique ne sont pas visées dans la grille de qualification.

La mention du niveau et de la qualification du salarié figurera au contrat de travail et sur les fiches de paye.

#### **• Polyvalence des tâches**

Du fait de la disparité de taille des différentes structures soumises à cette convention, il est possible qu'un salarié occupe des missions relevant de plusieurs catégories en application de la présente classification.

En cas de polyvalence des tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit – du fait des structures de l'entreprise – à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des niveaux différents, le classement s'effectuera dans le niveau pour lequel le salarié a été recruté ou dans la classification la plus élevée dès lors que ces activités représentent au moins 30% de son activité professionnelle réelle.

#### **• Fonctions exercées à titre exceptionnel ne correspondant pas à la qualification mentionnée dans le contrat de travail**

Tout salarié appelé à occuper un poste de classification supérieure au sien en permanence et dans la plénitude des fonctions perçoit, après une période de deux mois pour les employés et les agents de maîtrise et après une période de trois mois pour les cadres, une indemnité égale à la différence des minimas conventionnels correspondant aux deux emplois concernés pour cette période.

Le remplacement ou la délégation temporaire, ainsi effectués, ne peuvent dépasser six mois continus. A l'expiration de ce délai, l'intéressé doit être régulièrement classé à un niveau au moins égal au niveau minimum de sa nouvelle fonction, sauf cas de remplacement d'un salarié en absence de longue durée (maladie, maternité et congés consécutifs, congé individuel de formation).

- **Avantages individuels acquis**

L'application de cette classification dans les entreprises soumises à la convention ne pourra en aucun cas remettre en cause les avantages acquis des salariés concernés s'agissant de leur appartenance à la catégorie professionnelle des employés, des agents de maîtrise ou des cadres.

- **Modalités d'application et de suivi des classifications**

Les modalités d'application du présent accord feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et les institutions représentatives du personnel. En cas de litige, elles disposent d'une possibilité de recours auprès de la commission de conciliation prévue par la convention collective.

Les entreprises du secteur de l'édition phonographique disposent d'une année pour mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective.

Les parties signataires sont convenues de procéder, un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective, à un constat en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée dans les entreprises la mise en place des nouvelles classifications. Ce constat pourra donner lieu, le cas échéant, à la signature d'un protocole interprétatif.

Les parties signataires sont convenues de procéder à un examen des classifications résultant de la présente convention collective deux ans après la date de la fin de la période visée à l'alinéa précédent.

\*

## I – EMPLOYÉS

Les caractéristiques distinctives des trois niveaux de classifications se fondent sur le degré de complexité des tâches.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION INITIALE OU ÉQUIVALENCE
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employé(e) de ce niveau effectue un travail conforme aux modalités d'exécution fixées pour sa réalisation et en assure la bonne exécution. Cet emploi ne nécessite qu'un temps d'adaptation de courte durée.</li> <li>- Le plus souvent, les conséquences des actions se manifestent immédiatement.</li> <li>- L'employé est placé sous le contrôle direct et systématique d'un autre membre du personnel d'un niveau de classification supérieur.</li> <li>- Ce contrôle peut aussi être immédiat et réalisé par le titulaire du poste.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les travaux exécutés sont simples, de courte durée et caractérisés notamment par leur analogie et/ou leur répétitivité.</li> <li>- Les travaux exécutés n'exigent pas la mise en œuvre d'une technicité complexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises lors de la scolarité obligatoire.</li> </ul>
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employé(e) de ce niveau est chargé(e) de l'exécution organisée et rigoureuse du travail qui lui est confié.</li> <li>- Il/elle doit respecter les procédures et/ou un plan de travail préétabli par son responsable.</li> <li>- L'employé(e) de ce niveau est placé(e) sous le contrôle direct de son responsable.</li> <li>- Cet emploi nécessite un temps d'adaptation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les travaux exécutés sont définis et constitués par un ensemble d'opérations simples, successives et variées qui doivent être enchaînées dans un ordre logique en fonction du résultat à atteindre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises : <ul style="list-style-type: none"> <li>•soit par la formation initiale (niveau C.A.P. ou B.E.P.) ;</li> <li>•soit par une formation professionnelle équivalente et/ou une expérience professionnelle équivalente.</li> </ul> </li> </ul>
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employé(e) de ce niveau est responsable de l'atteinte de ses objectifs d'activité dans le respect du cadre fixé par sa hiérarchie et dans le cadre d'une certaine autonomie.</li> <li>- Les travaux réalisés impliquent des interactions avec les autres postes de travail.</li> <li>- Les travaux effectués sont réalisés en application d'instructions générales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les travaux sont de nature et de mise en œuvre élaborées. Ils impliquent la recherche, l'analyse et l'exploitation d'informations diversifiées d'origines variées.</li> <li>- L'employé(e) de ce niveau doit faire preuve d'initiative en particulier sur le choix des moyens appropriés et sur la combinaison des opérations à réaliser en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises : <ul style="list-style-type: none"> <li>•soit par la formation initiale (au moins de niveau secondaire) ;</li> <li>•soit par une formation professionnelle équivalente et/ou une expérience professionnelle équivalente.</li> </ul> </li> </ul>

	définissant les objectifs à atteindre.	fonction de ses priorités.	
--	----------------------------------------	----------------------------	--

## II – AGENTS DE MAÎTRISE

Les deux niveaux de classifications regroupent des emplois d'assistance et de gestion d'activités. Les termes « emplois de gestion d'activités » s'entendent des emplois qui nécessitent à la fois un savoir-faire, des qualités d'organisation, de coordination et de suivi, et la connaissance de l'environnement professionnel.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION INITIALE OU ÉQUIVALENCE
IV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'agent de ce niveau exerce des fonctions dans lesquelles il/elle se voit définir des objectifs qu'il/elle a mission d'atteindre par l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exigent un apport personnel d'interprétation de conception et d'organisation.</li> <li>- A défaut de critère de nombre et de qualification du personnel placé sous son autorité, certains postes d'agents de maîtrise comportent des responsabilités et une technicité qui exigent des qualités dont l'importance doit être prise en compte.</li> <li>- Il/elle transmet au niveau supérieur les informations nécessaires à la prise de décisions qui doivent être arrêtées à ce niveau.</li> <li>- Il/elle peut être appelé(e) à participer à l'étude des programmes de travail et des modifications de l'outil de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le titulaire, à partir d'instructions générales, compte tenu des moyens mis à sa disposition, est conduit, au besoin après une recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires, à prendre des décisions qui peuvent avoir des conséquences : <ul style="list-style-type: none"> <li>•sur le personnel placé sous son autorité,</li> <li>•sur la nature et l'étendue des moyens et programmes mis en œuvre dans le cadre de la réalisation de ses fonctions, et,</li> <li>•sur les coûts qu'ils engendrent.</li> </ul> </li> <li>- Il/elle prend les décisions de coordination propres à intégrer dans un ensemble de travaux du personnel qu'il/elle supervise et il/elle veille à la bonne circulation de l'information. Dans le cadre de ses attributions, il/elle assure la gestion quotidienne de ce personnel et peut proposer des actions de formation à la direction.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises : <ul style="list-style-type: none"> <li>•soit à l'issue du baccalauréat général ou du baccalauréat professionnel ou un autre diplôme équivalent.</li> <li>•soit par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.</li> </ul> </li> </ul>
V	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'agent de ce niveau exerce des fonctions similaires à celles d'un agent de maîtrise du groupe IV mais assure en outre l'animation et la coordination des groupes placés dans son champ d'intervention.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il/elle dispose en outre de connaissances approfondies et est titulaire d'une expertise particulière.</li> <li>- Il/elle peut intervenir dans le champ d'action de plusieurs filières dans le secteur de l'édition phonographique.</li> <li>- Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il/elle répond des résultats d'ensemble</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les emplois sont accessibles avec les connaissances acquises : <ul style="list-style-type: none"> <li>•soit à l'issue des deux années d'études après le baccalauréat, sanctionnées par le B.T.S., le D.U.T. ou un autre diplôme équivalent.</li> <li>•soit par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des</li> </ul> </li> </ul>

		de son secteur.	connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.
--	--	-----------------	--------------------------------------------------------------------------------

### III – CADRES

Les quatre niveaux de classifications regroupent des emplois où la fonction de conception/élaboration est la caractéristique essentielle. Ces niveaux peuvent s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle vis-à-vis des collaborateurs relevant du domaine de leur compétence.

Le secteur professionnel de l'édition phonographique est caractérisé par une grande disparité dans la taille des entreprises.

Le critère de la taille des entreprises est donc pris en compte dans le positionnement des cadres dans les groupes VI, VII, VIII et IX.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION INITIALE OU ÉQUIVALENCE
VI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le cadre de ce niveau exerce des responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales de gestion ou d'exploitation dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique, dans les plus grandes entreprises du secteur.</li> <li>- Le classement dans ce groupe peut par ailleurs constituer une position d'accueil pour les cadres débutants entrant dans la vie active d'une durée maximale de 2 ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il/elle fait preuve de réactivité pour dégager des solutions.</li> <li>- Il/elle a une responsabilité sur les résultats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les emplois de ce niveau sont accessibles avec les connaissances générales et techniques acquises : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit par un diplôme d'ingénieur ou un autre diplôme équivalent ;</li> <li>• soit par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.</li> </ul> </li> </ul>
VII	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le cadre de ce niveau exerce des responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation qui exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé(e).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le titulaire résout des problèmes ou des situations complexes.</li> <li>- Il/elle dispose de connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les emplois de ce niveau sont accessibles avec les connaissances générales et techniques acquises : <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit par un diplôme d'ingénieur ou de niveau I et II de l'éducation nationale ;</li> <li>• soit par une expérience professionnelle de niveau équivalent ou par des connaissances acquises par d'autres voies, sanctionnées ou non par un diplôme.</li> </ul> </li> </ul>



<p style="text-align: center;"><b>VIII</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'occupation de ce poste entraîne de larges initiatives et responsabilités.</li> <li>- Il/elle assure par délégation directe d'un supérieur hiérarchique ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il/elle exerce une responsabilité d'ensemble sur un groupe ou un secteur.</li> <li>- Il/elle est en mesure de faire preuve d'une capacité particulière d'innovation et d'expertise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce niveau peut correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulière.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>IX</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celle prévues pour le niveau VIII.</li> </ul>	<p>Toutefois, l'existence d'un tel poste ne se justifie que par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la nature des fonctions exercées,</li> <li>• la taille de l'entreprise,</li> <li>• la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements ou établissements,</li> <li>• l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition, et,</li> <li>• la responsabilité quantitativement et qualitativement importantes, pour l'entreprise, de la fonction concernée.</li> </ul>	

\*

\*

\*

### 3- FICHES DE DESCRIPTION DES POSTES-REPÈRES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATIONS

#### I – Niveau I

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><u>Titre</u> : <b>EMPLOYE SERVICE EXPLOITATION</b> <u>Supérieur hiérarchique</u> : RESPONSABLE D'ÉQUIPE (à titre indicatif)</p>
<p><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Assure des activités transversales qui lui sont confiées par son responsable au sein du centre de distribution du type : réception des livraisons, préparation des commandes, stockage, vérification des commandes, blistering, traitement des retours etc.</li><li>2. Veille à la qualité de l'environnement de travail (rangement, propreté du matériel et des locaux)</li><li>3. Informe son responsable des problèmes ou difficultés rencontrés dans son environnement de travail</li><li>4. Assure une bonne utilisation des équipements mis à sa disposition</li><li>5. Respecte et applique les consignes de sécurité et les procédures en vigueur</li></ol>
<p><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Outils informatiques dédiés</li></ul>
<p><u>3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Sans</li><li>– Éventuellement Permis Cariste</li></ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><b>Titre : EMPLOYÉ(E) SERVICE COURRIER</b> <b>Supérieur hiérarchique : RESPONSABLE SERVICES GÉNÉRAUX (à titre indicatif)</b></p>
<p><b><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></b></p> <p>1. Gestion du courrier de l'entreprise, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tri du courrier arrivé par la Poste ou par la navette interne</li><li>- Distribution dans les labels / services</li><li>- Ramassage du courrier à expédier dans les labels / services</li><li>- Tri des différents types de courriers au départ</li><li>- Affranchissement correspondant</li><li>- Remise du courrier à la Poste ou départ à la navette interne</li></ul>
<p><b><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Machines à affranchir</li><li>- Calculateurs de taxes postales</li><li>- Outils bureautiques dédiés</li><li>- Messagerie électronique</li></ul>
<p><b><u>3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE</u></b></p> <p>SANS</p>

Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.

Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.

Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.

## 2 – Niveau II

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><b>Titre : HÔTE ET HÔTESSE D'ACCUEIL BILINGUE</b> <u>Supérieur hiérarchique</u> : RESPONSABLE SERVICES GÉNÉRAUX (à titre indicatif)</p>
<p><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Accueil physique des visiteurs et des salariés de l'entreprise</li><li>2. Accueil téléphonique et gestion des appels</li><li>3. Gestion du courrier</li><li>4. Gestion des courses</li></ol>
<p><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Standard téléphonique</li><li>– Outils bureautiques dédiés</li><li>– Messagerie électronique</li></ul>
<p><u>3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Anglais</li></ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*



<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><u>Titre</u> : <b>EMPLOYÉ(E) POLYVALENT(E) SERVICES GÉNÉRAUX</b>  <u>Supérieur hiérarchique</u> : RESPONSABLE SERVICES GÉNÉRAUX (à titre indicatif)</p>
<p><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Veille à la qualité de l'environnement général de travail de l'entreprise (rangement, propreté du matériel et des locaux)</li> <li>2. Rangement et entretien des stocks (consommables, fournitures de bureau)</li> <li>3. Traitement des demandes d'assistance matérielle (ex : utilisation du vidéo projecteur, CDR, dépannages ponctuels...)</li> <li>4. Traitement des commandes, factures, livraisons</li> <li>5. Suivi des interventions des agents sous-traitants</li> </ol>
<p><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Outils bureautiques dédiés (ordinateur, pack office...)</li> <li>– Messagerie électronique</li> </ul>
<p><u>3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE</u> (ex. langue étrangère)</p> <p>NÉANT</p>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

### 3 – Niveau III

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><u>Titre</u> : <b>GESTIONNAIRE CLIENTELE / SERVICE APRES VENTE (SAV)</b> <u>Supérieur hiérarchique</u> : RESPONSABLE SAV (à titre indicatif)</p>
<p><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Traiter les difficultés rencontrées par le transporteur lors de la livraison des commandes (notamment gestion du retour des commandes refusées par le client au moment de leur livraison)</li><li>2. Traiter les litiges transmis par les clients d'un secteur donné :<ul style="list-style-type: none"><li>- Erreur de tirages,</li><li>- CD manquants à la livraison,</li><li>- Remise sur facture, erreur facturation,</li><li>- Demande de bon de livraison émargé,</li><li>- Avoirs non conforme au retour,</li></ul></li><li>3. Informer les clients sur l'avancement du crédit des retours</li><li>4. Répondre aux appels clients et représentants</li></ol>
<p><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u> (systèmes, logiciels...)</p> <p>– Outils informatiques dédiés</p>
<p><u>3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE</u></p> <p>SANS</p>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*







## DESCRIPTION DE POSTE

Titre : **TECHNICIEN DE MAINTENANCE**

Supérieur hiérarchique : RESPONSABLE SERVICES GÉNÉRAUX (à titre indicatif)

### 1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES

1. Veille au bon fonctionnement de l'ensemble des équipements liés à l'exploitation logistique
2. Intervient sur les différents équipements liés au logement et à l'exploitation logistique (pneumatique, mécanique, électricité, ...)
3. Diagnostique les problèmes liés l'activité du périmètre
4. Assure les contrôles, les actions préventives et modificatrices des équipements de l'exploitation logistique
5. Contrôle et valide les interventions de la sous-traitance
6. Assure la mise à jour de la GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur) par l'enregistrement des interventions
7. Respecte et applique les consignes de sécurité et les procédures en vigueur, en général et en particulier lors des interventions techniques pour lui-même et pour les salariés
8. Veille à la qualité de son environnement (rangement, propreté du matériel et des locaux) et de l'environnement du site

### 2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)

- Outils bureautiques dédiés
- superviseur technique bâtiment

### 3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES

- Habilitation électrique H2/B2
- Permis cariste

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

#### 4 – Niveau IV

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><u>Titre</u> : <b>ASSISTANT(E) MARKETING</b> <u>Supérieur hiérarchique</u> : RESPONSABLE MARKETING (à titre indicatif)</p>
<p><u>1 – MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></p> <p>1. Assistanat du directeur marketing ou des chefs de projet, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- gestion de l'agenda du directeur marketing ou des chefs de projet (planning des RDV, déplacements ...)</li><li>- gestion et suivi des appels téléphoniques (filtrage, messages...)</li><li>- organisation des réunions, des déplacements (y/c artistes, tourneurs, ...)</li></ul> <p>2. Gestion administrative du lancement des produits, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Participation à l'organisation d'évènements ponctuels (soirées de lancement, remises de disques d'Or, show cases...)</li><li>- Suivi de fabrication des nouveaux projets (stickers, invitations, pochettes, ...)</li><li>- Mise à jour des informations marketing dans les systèmes d'information</li><li>- Rédaction de projets de notes d'informations, argumentaires, avis de commercialisation, bons de commandes</li><li>- Suivi et coordination des différentes étapes liées au lancement d'un produit</li><li>- Suivi des éléments de réservation d'achat d'espace publicitaire</li><li>- Suivi des plans marketing en liaison avec les services chargés de la promotion et des artistes, lien avec l'artiste</li><li>- Suivi des plannings de tournées des artistes</li></ul>
<p><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Outils bureautiques</li><li>– Outils informatiques dédiés, notamment : M<sup>2</sup>,G-VU, e-magine, V-clips, LP, CRA, FrantPintra...</li></ul>
<p><u>3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Anglais (pour le marketing international)</li></ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*



## DESCRIPTION DE POSTE

Titre : **ASSISTANT(E) COMPTES CLÉS**

Supérieur hiérarchique :DIRECTEUR COMMERCIAL OU DIRECTEUR COMPTE CLÉS (à titre indicatif)

### 1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES

1. Assistanat du/des Responsables comptes clés spécialisés, et notamment :

- gestion de l'agenda du/des Responsable(s) comptes clés (planning des RDV, déplacements ...)
- gestion et suivi des appels téléphoniques clients, renseignements clients
- organisation des réunions, des déplacements (y/c artistes, tourneurs, ...)

2. Gestion du suivi administratif des relations clients, et notamment :

- création de documents d'informations clients (centralisations, préconisations,...)
- création et mise à jour des documents de suivi du chiffre d'affaires mensuel par enseigne
- création et collecte des informations destinées aux clients (notamment planning de sorties, référentiels, mémo CA, objectifs, Argu PC, Visuels)

### 2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)

– Outils informatiques dédiés

### 3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE

NÉANT

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

## 5 – Niveau V

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><u>Titre</u> : <b>ATTACHÉ(E) DE PRESSE JUNIOR</b> <u>Supérieur hiérarchique</u> : RESPONSABLE PROMO (à titre indicatif)</p>
<p><b><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Assurer l'exposition des produits auprès des différents médias</li><li>2. Promouvoir le tissu relationnel avec les médias</li><li>3. Accompagner les artistes auprès des médias</li><li>4. Envoyer tout support d'information (écrit, image, ou son) aux médias</li><li>5. Participer à la mise en place de partenariats</li></ol>
<p><b><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u></b> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Outils informatiques dédiés</li></ul>
<p><b><u>3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Anglais</li></ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*





## DESCRIPTION DE POSTE

Titre : **GESTIONNAIRE REDEVANCES**

Supérieur hiérarchique : RESPONSABLE REDEVANCES ou RESPONSABLE FINANCIER (à titre indicatif)

### 1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES

1. Analyse des contrats en liaison avec le service juridique en vue de leur intégration dans les systèmes d'information
2. Codification du contenu des contrats et des conditions de rémunérations afférentes
3. Suivi des traitements trimestriels : gestion des anomalies, modifications diverses
4. En coordination avec la comptabilité, vérification des décomptes de redevance par rapprochement avec les relevés de comptes
5. Vérification des facturations émises par les filiales étrangères et des états de reversement. Identification et analyse des écarts et des anomalies : modification dans système / demande de corrections aux pays concernés
6. Envoi des décomptes et relevés aux ayants droits
7. Comptabilisation et justification de comptes

### 2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)

- Outils informatiques dédiés

### 3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES

- Connaissances juridiques
- Anglais

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

## 6 – Niveau VI

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><u>Titre</u> : <b>WEBMASTER</b> <u>Supérieur hiérarchique</u> : DIRECTEUR NOUVEAUX MEDIAS (à titre indicatif)</p>
<p><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Création de sites artistiques</li><li>2. Suivi et validation des projets avant mise en ligne</li><li>3. Collecte, analyse et diffusion des données récoltées à partir des sites</li><li>4. Actualisation régulière des sites</li><li>5. Création d'opérations « marketing » type concours</li><li>6. Dépôt de noms de domaine</li><li>7. Participation aux projets de développement des outils Web (éditeur de site, statistique...)</li><li>8. Envoi de newsletters</li></ol>
<p><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Editeur de sites, outils graphiques, outils informatiques dédiés</li></ul>
<p><u>3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Anglais</li></ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

## DESCRIPTION DE POSTE

Titre : **CHEF DE PRODUIT**

Supérieur hiérarchique : DIRECTEUR MARKETING (à titre indicatif)

### 1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES

1. Coordonne la mise en œuvre et assure le suivi des stratégies et budgets marketing
2. Organise et coordonne les opérations liées à l'artiste avec le service commercial
3. Coordonne les éléments nécessaires au lancement des projets avec le service fabrication
4. Assure la gestion et le suivi des quantités à fabriquer
5. Organise et coordonne les opérations de lancement et de tournées avec le service promotion
6. Participe au relationnel avec l'artiste, son manager et ses ayants-droits
7. Veille au respect des engagements contractuels (visuels, accords préalables...)
8. Veille à la mise à jour des informations marketing contenues dans les systèmes d'information

### 2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)

- Outils informatiques dédiés

### 3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES

- Anglais (pour le marketing international)
- Compétences marketing (Formation et/ou Expérience professionnelle)

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*



## DESCRIPTION DE POSTE

Titre : **JURISTE LABELS JUNIOR**

Supérieur hiérarchique : DIRECTEUR JURIDIQUE (à titre indicatif)

### 1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES

1. Rédaction et suivi des contrats liés à l'activité de la société et participation à la négociation de ces contrats
2. Gestion de l'échéancier relatif aux contrats
3. Conseils aux autres services des labels
4. Mise en œuvre de la procédure précontentieuse
5. Gestion des demandes d'autorisation aux artistes/producteurs (tous labels confondus)
6. Coordination des demandes de subvention (SCPP, SPPF, FCM, Bureau Export)
7. Centralisation des échanges de répertoire avec des tiers et suivi des autorisations
8. En liaison avec les services redevance, vérification des décomptes semestriels de redevances

### 2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)

- Outils informatiques dédiés

### 3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES

- Expertise juridique
- Anglais

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

## 7 – Niveau VII

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><b>Titre : CHEF DE PROJET INFORMATIQUE</b> <u>Supérieur hiérarchique</u> : RESPONSABLE SERVICE INFORMATIQUE (à titre indicatif)</p>
<p><b><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Analyse les besoins utilisateurs internes et externes, étudie la faisabilité d'un projet informatique et participe à l'élaboration du cahier des charges</li><li>2. Coordonne la conception, la réalisation et la mise en œuvre d'une application informatique, d'un système d'information</li><li>3. Gère les ressources affectées au projet durant sa réalisation</li><li>4. Contrôle l'avancement d'un projet, son adéquation avec le cahier des charges, le budget et les délais de réalisation</li><li>5. Assure le <i>reporting</i> sur l'évolution des projets dont il/elle a la charge</li><li>6. Assure les astreintes nécessitant le déploiement de ses compétences professionnelles selon l'organisation en vigueur dans l'entreprise</li></ol>
<p><b><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u></b> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Outils informatiques dédiés</li></ul>
<p><b><u>3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Maîtrise des méthodes de management de projet</li></ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><u>Titre</u> : <b>DIRECTEUR/DIRECTRICE PROMO</b>  <u>Supérieur hiérarchique</u> : DIRECTEUR DU LABEL (à titre indicatif)</p>
<p><b><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Établir les stratégies promotionnelles quant à la sortie des singles et albums des artistes du Label en coordination avec les services marketing</li> <li>2. Encadrement de l'équipe promo et supervision des actions menées par cette équipe</li> <li>3. En charge des relations avec les artistes et les managers dans le domaine de la promotion</li> <li>4. Promotion de l'image des artistes auprès des médias</li> <li>5. Animation des réunions (promo, manager, artiste)</li> <li>6. Gestion de l'équipe promo</li> </ol>
<p><b><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u></b> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Outils informatiques dédiés</li> </ul>
<p><b><u>3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fort réseau relationnel</li> <li>– Anglais</li> </ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*



<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><b>Titre : DIRECTEUR/DIRECTRICE ARTISTIQUE</b>  <u>Supérieur hiérarchique</u> : DIRECTEUR/DIRECTRICE LABEL (à titre indicatif)</p>
<p><b><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recherche de nouveaux artistes à signer afin d'enrichir le catalogue du label, sélection et proposition de signatures</li> <li>2. Suivi des productions en cours du label (montage de la production, planning d'enregistrement, organisation des séances et suivi des budgets)</li> <li>3. Conception, réalisation et suivi technique de chaque projet artistique</li> <li>4. Entretenir au fil du temps la relation avec les artistes</li> <li>5. Participation à l'élaboration du plan de sortie du disque sous l'impulsion du chef de projet (marketing)</li> </ol>
<p><b><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS</u></b> (systèmes, logiciels...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Outils informatiques dédiés</li> </ul>
<p><b><u>3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Culture musicale large sujette à constant enrichissement (présence aux concerts, achats de disques, multiples déplacements...)</li> <li>– Connaissance de la chaîne de production de la musique (prises, mixes, mastering)</li> <li>– Connaissance des outils de production</li> </ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*



## DESCRIPTION DE POSTE

Titre : **RESPONSABLE COMPTES CLES**

Supérieur hiérarchique : DIRECTEUR COMMERCIAL (à titre indicatif)

### 1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES

1. En charge des relations commerciales avec les responsables achat du portefeuille client
2. Élaboration et participation à la négociation des accords commerciaux et distributeurs
3. Montage d'opérations en collaboration avec le marketing commercial
4. Résolution des litiges commerciaux en collaboration avec le service clients
5. Gestion du budget des participations publicitaires et des demandes de dispositifs évènements
6. Validation des autorisations de retours

### 2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)

- Outils informatiques dédiés

### 3 - EXPERTISE SPÉCIFIQUE REQUISE

- Expertise dans la négociation commerciale

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

## 8 – Niveaux VIII / IX

<b>DESCRIPTION DE POSTE</b>
<p><b>Titre : DIRECTEUR/DIRECTRICE COMMERCIAL(E)</b> <b>Supérieur hiérarchique : DIRECTEUR GENERAL OU PRESIDENT (à titre indicatif)</b></p>
<p><b><u>1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Définition de la stratégie commerciale de l'entreprise</li><li>2. Encadrement du département commercial</li><li>3. Négociation et conclusion des accords commerciaux distributeurs et validation des conditions générales de ventes</li><li>4. Pilotage des Objectifs de Chiffre d'Affaires et du respect des conditions commerciales négociées</li><li>5. Responsable du développement des outils Force de Vente</li><li>6. Animation de séminaires commerciaux, labels et formations</li><li>7. Responsable du compte d'exploitation du département commercial</li><li>8. En charge des prévisions de vente et du respect du budget en collaboration avec les labels et le département Finance</li></ol>
<p><b><u>2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Outils informatiques dédiés</li></ul>
<p><b><u>3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Expertise en négociation</li><li>– Connaissance particulière du réseau de distribution</li><li>– Compréhension globale des enjeux stratégiques de l'entreprise</li><li>– Anglais</li></ul>

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

## DESCRIPTION DE POSTE

**Titre : DIRECTEUR/DIRECTRICE LABEL**

**Supérieur hiérarchique : PRESIDENT OU DIRECTEUR GENERAL (à titre indicatif)**

### 1 - MISSIONS GÉNÉRALEMENT REQUISES

1. Identifier et signer de nouveaux talents
2. Développer les artistes en contrat avec l'entreprise
3. Développer les ventes du catalogue
4. Assurer un relationnel privilégié avec les artistes (écouter, comprendre, négocier, argumenter)
5. Animer les équipes promo, marketing, artistiques
6. Garantir le respect des objectifs budgétaires
7. Elaborer la stratégie artistique du Label

### 2 - OUTILS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE UTILISÉS (systèmes, logiciels...)

- Outils informatiques dédiés

### 3 - EXPERTISES SPÉCIFIQUES REQUISES

- Connaissance approfondie des répertoires musicaux existants
- Anticiper les nouvelles tendances
- Fort réseau relationnel au sein des artistes et des médias
- Anglais

*Cette fiche a été réalisée conformément à la méthode définie dans la présente convention collective pour l'élaboration des classifications.*

*Les éléments contenus dans cette description sont susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique.*

*Ces éléments ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur.*

## **SOUS-ANNEXE N°3 A L'ANNEXE N°1 DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE :**

### **PREVOYANCE SALARIES PERMANENTS**

Les parties conviennent de ce qui suit :

#### **ARTICLE 1 : OBJET**

L'objet de la présente sous annexe est l'instauration d'un régime obligatoire de prévoyance au plan national au bénéfice des salariés permanents, cadres et non cadres, des sociétés entrant dans le champ d'application de l'annexe N°1 de la CONVENTION COLLECTIVE DE L'EDITION PHONOGRAPHIQUE et ne relevant pas de l'accord interbranche du 20 décembre 2006 étendu le 19 mars 2007 relatif au régime de prévoyance des intermittents du spectacle.

#### **ARTICLE 2: GARANTIES**

Les garanties définies ci-dessous constituent le régime de base obligatoire pour les entreprises visées à l'article 2.1. Les employeurs et les partenaires sociaux ont la possibilité d'examiner au sein des entreprises des moyens d'accroître ou d'améliorer ces garanties.

##### **2.1. Garantie en cas de décès**

En cas de décès d'un salarié, il est versé selon le choix effectué par le ou les bénéficiaires du capital décès, un capital décès ou un capital réduit complété par une rente éducation au profit des enfants à charge, dont les montants sont fixés comme suit, en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 4 :

	<b>Option 1</b>	<b>Option 2</b>
<b>Capital décès toutes causes</b>		
<i>base</i>	100%	80%
<i>majoration par enfant à charge (*)</i>	20%	néant
<b>Rente éducation par enfant à charge (*)</b>		
<i>moins de 12 ans</i>		6%
<i>de 12 à moins de 18 ans</i>	néant	8%
<i>de 18 à 25 ans</i>		12%

\* tel que défini ci-après.

#### **Choix de l'option**

Le choix de l'option est effectué par le bénéficiaire du capital décès.

En tout état de cause, en cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option dans les deux mois suivant le décès, l'option 1 (capital) sera retenu de plein droit.

#### **Conjoint**

Le conjoint est la personne liée au salarié par le mariage, non séparé judiciairement.

#### **Pacsé**

Le pacsé est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité non rompu.

#### **Concubin**

Le concubin est la personne avec laquelle le salarié vit en couple et sous le même toit depuis au moins deux ans au moment du sinistre, aucun des deux n'étant par ailleurs marié ou partenaire d'un pacte civil de solidarité.

La durée de vie commune peut être inférieure à deux ans si un enfant est né de cette union de fait.

Les concubins peuvent être de sexe différent ou non.

Le concubinage doit être attesté par une déclaration sur l'honneur transmise à l'organisme d'assurances au moment de l'affiliation ou dès que les conditions précisées ci-dessus sont réunies. Lors du sinistre, le domicile commun doit être justifié par un avis d'imposition.

### **Enfants à charge**

Sont considérés comme à charge les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis du salarié, de son conjoint, ou de son pacsé ou de son concubin, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou percevant une pension alimentaire que le participant déduit fiscalement de son revenu :

- âgé de moins de 21 ans ;
- de 21 ans et plus et jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, si lesdits enfants ont des revenus mensuels entrant dans l'assiette de l'impôt sur le revenu inférieurs au SMIC et sous réserve :
  - qu'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur ;
  - ou qu'ils soient en contrat d'apprentissage ;
- quels que soit leur âge si, au moment du décès, ils sont reconnus comme handicapés, et sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant leur 18<sup>ème</sup> anniversaire.

Sont également considérés comme étant à charge du salarié, dans le cadre et les limites des conditions d'âge, d'activité et de ressources indiquées ci-dessous :

- son enfant né viable moins de 300 jours après le décès du salarié ;
- ses enfants non confiés à sa garde mais pour lesquels il est judiciairement tenu au versement d'une pension alimentaire ;

### **2.2. Garantie en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD)**

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié (ou son représentant légal) peut demander à l'organisme d'assurance complémentaire le versement par anticipation des prestations décès de l'option 1 ou de l'option 2. Le versement anticipé de ces prestations selon le choix du salarié met fin à la garantie décès.

Le salarié est considéré en état d'invalidité absolue et définitive lorsque, avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou la pension pour inaptitude au travail, il est classé par la Sécurité Sociale dans la 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité ou il bénéficie au titre de la législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles d'une rente correspondant à un taux d'incapacité de 100 %, assortie d'une majoration pour assistance d'une tierce personne.

### **2.3. Garantie en cas de décès simultané ou postérieur du dernier parent du (des) enfants(s) restant encore à charge**

En cas de décès simultané ou postérieur de la personne qui au jour du décès du salarié était son conjoint ou à défaut son partenaire de PACS ou à défaut son concubin, il est versé à ses enfants encore à charge qui étaient déjà à sa charge au jour du décès du salarié des prestations identiques et supplémentaires à celles qui leur ont été versées suite au décès du salarié et définies à l'article 2.1 ci – dessus

Le capital est versé par parts égales entre les enfants à charge et la rente éducation (si l'option 2 a été mise en œuvre lors du décès du salarié) est versée à chacun d'entre eux.

Le bénéfice de cette garantie est accordé à condition que le dernier parent ne soit pas engagé à nouveau dans les liens du mariage ou par un pacte civil de solidarité ou par un concubinage.

### **2.4. Garantie incapacité temporaire de travail**

La garantie incapacité temporaire de travail couvre l'arrêt total de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale, hors assurances maternité.

#### **2.4.1 Délai de carence**

Le régime de prévoyance intervient à l'issue de la période de maintien de salaire à 100 % par l'employeur, tel qu'il est prévu par l'article 13.1 de l'annexe N°1 de la présente convention collective.

S'agissant des collaborateurs ayant moins d'un an d'ancienneté qui ne bénéficient pas des dispositions de l'article 13.1 précité, le régime de prévoyance entrera en vigueur à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu et total de travail.

#### **2.4.2 Montant**

En cas d'arrêt de travail couvert par la garantie incapacité temporaire de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière égale à 80 % du salaire brut de référence défini à l'article 5 ci-après, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur.

## **2.5. Garanties invalidité permanente totale ou partielle**

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle et indemnisée comme telle par la Sécurité Sociale, il est prévu le versement d'une rente d'invalidité dont le montant est fixé comme suit :

### **2.5.1 Le salarié est reconnu en invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie par la Sécurité Sociale**

En cas d'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, le salarié bénéficie d'une rente d'invalidité de 80 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 4 ci – après, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

### **2.5.2 Le salarié est reconnu en invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie par la Sécurité Sociale**

En cas d'invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie, le salarié bénéficie d'une rente d'invalidité égale à 48 % du salaire de référence défini à l'article 4 ci – après, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

## **2.6. Garantie incapacité permanente totale ou partielle**

En cas d'incapacité permanente totale ou partielle résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisée par la Sécurité Sociale au titre de la législation sur les accidents de travail ou maladies professionnelles, les dispositions prévues à l'article 2.5 s'appliquent dans les conditions suivantes:

### **2.6.1 Le taux d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité sociale est supérieur ou égal à 66 % :**

L'incapacité permanente est assimilée à une invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie : le salarié bénéficie d'une rente fixée à 80 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 4, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale

### **2.6.2 Le taux d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité Sociale est supérieur ou égal à 33 % et strictement inférieur à 66 % :**

L'incapacité permanente est assimilée à une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie : le salarié bénéficie d'une rente fixée à 48 % de du salaire de référence défini à l'article 4, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale

## **ARTICLE 3: COTISATIONS**

### **3.1. Assiette**

L'assiette des cotisations de prévoyance est constituée par le salaire brut annuel servant de base aux cotisations de Sécurité Sociale, à l'exclusion des sommes isolées.

Elle est limitée aux tranches de salaire suivantes :

- Tranche A : fraction de salaire du 1<sup>er</sup> euro au plafond de la sécurité sociale
- Tranche B : fraction du salaire comprise entre un et quatre fois le plafond de la sécurité sociale

### **3.2. Répartition des cotisations**

La répartition des cotisations entre salariés et employeur est déterminée au sein de chaque entreprise sans toutefois que la part des salariés ne puisse excéder 50% du montant total des cotisations.

### **3.3. Dispositions de la convention collective des cadres du 14 mars 1947**

Il est rappelé que l'obligation prévue par l'article 7 de la Convention Collective des Cadres du 14 mars 1947 prévoit le versement d'une cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, égale à 1.50 % du salaire brut limité à la tranche A pour chaque cadre, et affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Les cotisations pour les cadres à la charge de l'entreprise au titre de la présente sous-annexe viennent s'imputer sur cette obligation.



#### **ARTICLE 4: SALAIRE DE RÉFÉRENCE**

Le salaire de référence retenu pour le calcul des prestations de prévoyance défini à la présente sous-annexe est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils de pleine activité précédant le fait générateur de la prestation, dans la limite de la tranche B des salaires et à l'exclusion des sommes isolées.

Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à douze mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés dont le décès ou l'invalidité absolue et définitive intervient après une période d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation prévu par le contrat ou la convention d'assurances souscrite par l'entreprise.

#### **ARTICLE 5. ORGANISME ASSUREUR**

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 ci-dessus sont tenues d'apporter à leur personnel au minimum les garanties collectives instituées par la présente sous-annexe à la Convention Collective de L'Édition Phonographique, en souscrivant un contrat d'assurance auprès de l'organisme assureur de leur choix.

En effet, afin de préserver la libre détermination des entreprises, notamment lorsqu'un régime préexiste, au sein de celles-ci, à la mise en place du présent régime de prévoyance conventionnel, les parties signataires ont pris la décision de ne désigner formellement aucun organisme assureur dans la présente sous-annexe.

Toutefois, les parties signataires ont choisi de mettre à disposition des entreprises un contrat garantissant les obligations conventionnelles faisant l'objet de la présente sous annexe et négocié auprès de l'Institution de Prévoyance Audiens Prévoyance, à des conditions spécifiquement étudiées.

#### **ARTICLE 6: CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR**

En cas de changement d'organisme assureur, les entreprises devront organiser, en vertu de l'article L.912-3 du code de la Sécurité sociale, la poursuite de la revalorisation future des rentes et des prestations en espèces dues en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, ainsi que le maintien des garanties décès prévues dans le contrat résilié pour les bénéficiaires de rentes et de prestations en espèces en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité lorsque ces garanties ne sont pas maintenues au titre du contrat résilié.

#### **ARTICLE 7 : DATE D'EFFET DU REGIME CONVENTIONNEL**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente sous annexe, tel que défini à l'article 1, disposent d'un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de la convention collective pour se mettre en conformité avec les dispositions de la présente sous annexe.

#### **ARTICLE 8: SUIVI**

Un suivi des conditions d'application du régime sera assuré par un comité paritaire de suivi prévoyance, constitué de membres représentant les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs signataires. Ce comité pourra également être saisi par les organisations syndicales représentatives non signataires.

Le comité désignera en son sein un président parmi les représentants des employeurs et un vice-président parmi ceux des salariés.

#### **ARTICLE 9: INFORMATION**

##### **9.1. Information individuelle**

Chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente sous-annexe défini à l'article 2 remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur de leur régime de prévoyance, exposant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés de chacune de ces entreprises seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations résultant d'une modification du contrat mettant en œuvre leur régime de prévoyance.

## **9.2. Information collective**

Conformément à l'article L. 432-3 alinéa 8 du Code du travail, les Comités d'entreprise ou les Comités centraux d'entreprise des entreprises relevant du champ d'application de la présente sous-annexe tel que défini à l'article 2 seront informés et consultés préalablement à toute modification des garanties de leur régime de prévoyance.

**ANNEXE N°2**

**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ÉDITION  
PHONOGRAPHIQUE**

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX TECHNICIENS DU SPECTACLE**

## **ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION**

La présente annexe à la convention collective de l'édition phonographique règle les conditions d'emploi et de rémunération des techniciens du spectacle vivant ou enregistré dont les fonctions figurent dans la liste des emplois définie à l'article II de la présente annexe, engagés par les employeurs entrant dans le champ de la Convention collective de l'édition phonographique, dans le cadre d'un contrat de travail régi par l'article L.122-1-1- 3<sup>o</sup> du code du travail.

Les conditions de recours à ce type de contrat de travail à durée déterminée d'usage sont régies par les modalités figurant à l'article 19 des dispositions communes de la Convention collective nationale de l'édition phonographique.

## **ARTICLE 2 : LISTE DES EMPLOIS PAR FILIÈRES**

### **2.1 : Principes**

Il est expressément convenu que les emplois mentionnés dans la liste figurant au 2.2 ne pourront relever du contrat à durée déterminée d'usage que pour autant qu'il sont occupés dans le cadre d'une ou plusieurs des activités visées à l'article 19 des dispositions générales de la Convention collective de l'Édition phonographique, aux fins de concourir directement à la production ou l'édition d'un ou plusieurs objets artistiques déterminés entrant dans les catégories listées ci-dessous et devant être expressément mentionné(s) dans le contrat de travail :

- production ou édition de phonogrammes,
- production ou édition de vidéogrammes musicaux ou d'humour,
- production de spectacles vivants promotionnels.

La production ou l'édition de vidéogrammes incluent les produits multimédia liés à des enregistrements qui sont réalisés dans le cadre de l'application des stipulations ci-dessus.

Au sens des stipulations ci-dessus, on entend :

- par production, l'initiative et la responsabilité de la fixation d'un enregistrement phonographique ou vidéographique, ou de l'organisation d'un spectacle vivant promotionnel ;
- par édition, la responsabilité de l'exploitation d'un enregistrement phonographique ou vidéographique sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- par spectacle vivant promotionnel, un spectacle vivant organisé par un producteur au sens de la présente convention, ne figurant pas parmi les représentations d'une tournée, aux fins d'assurer la promotion de l'enregistrement qu'il produit, qu'il édite ou qu'il distribue. Ce spectacle fait l'objet d'une ou plusieurs représentation(s) publique(s) dans la limite, pour l'enregistrement considéré, de douze représentations par période de trente jours et de trente-six représentations par an, qui ne doivent pas générer de contrepartie financière directe pour le producteur. Ce producteur peut assurer lui-même la production de ce spectacle promotionnel, avec ou sans l'appui d'un prestataire, ou en confier la production à un entrepreneur de spectacles titulaire d'une licence de producteur de spectacles. Si le spectacle ne remplit pas ces critères, le concert en question sera soumis à la convention collective du spectacle vivant applicable.

Par absence de « contrepartie financière directe », on entend l'absence de recettes pour le producteur découlant de la vente au public de billets pour l'entrée au spectacle ou découlant de la vente dudit spectacle à une salle.

### **2.2 : Liste**

Les emplois sont répartis en huit filières : son, image graphisme, réalisation, régie, production post-production, maquillage coiffure, lumière et décoration machiniste.

EMPLOIS		PHONOGRAMMES		VIDEOGRAMMES MUSICAUX OU D'HUMOUR		SPECTACLES VIVANTS PROMOTIONNELS
		Studio et captation	captation	Tournage et captation	captation	
SON	Ingénieur du son <i>Emploi repère</i>	X		X		X
	Mixeur	X		X		X
	Programmeur musical	X		X		X
	Bruiteur			X		
	Sonorisateur		X		X	X
	Technicien des instruments / technicien backliner <i>Emploi repère</i>	X		X		X
	Monteur son	X		X		
	Perchman-perchiste			X		
	1er assistant son	X		X		
	Preneur de son / Opérateur du son	X		X		X
	Illustrateur sonore	X		X		
	Régisseur son / technicien son	X		X		X
	Assistant son <i>Emploi repère</i>	X		X		X
	2ème assistant son (si le poste de 1er assistant est pourvu)	X		X		
IMAGE GRAPHISME	Directeur de la photo / Chef OPV <i>Emploi repère</i>		X	X		
	Cadreur (1) (anciennement Cameraman ou OPV)		X	X		
	Animateur			X		
	Chauffeur de salle		X	X		
	Illustrateur	X		X		
	Photographe	X		X		X
	Présentateur		X		X	X
	Ingénieur de la vision			X	X	
	Technicien vidéo			X		
	1er assistant OPV			X		
	2ème assistant OPV (si le poste de 1er assistant est pourvu)			X		
	Rédacteur	X		X		
	Opérateur magnétoscope			X		
	Opérateur magnétoscope ralenti			X		
	Opérateur projectionniste					X
	Opérateur prompteur			X		X
Opérateur régie vidéo			X			
Opérateur synthétiseur			X			

REALISATION	Réalisateur			X		
	Réalisateur artistique <i>Emploi repère</i>	X		X		X
	Conseiller technique à la réalisation			X		X
	Script			X		
	1er assistant réalisateur			X		
	Assistant réalisateur	X		X		
	2ème assistant réalisateur (si le poste de 1er assistant est pourvu)			X		
REGIE	Régisseur général	X		X		X
	Régisseur (2) <i>Emploi repère</i>	X		X		X
	Régisseur de plateau / chef de plateau		X	X		X
	Aide de plateau / Assistant de plateau			X		X
PRODUCTION / POST PRODUCTION	Directeur de production			X		
	Directeur de post-production / Chargé de post-production			X		
	Monteur truquiste / Truquiste			X		
	Directeur artistique de production <i>Emploi repère</i>	X		X		X
	Répétiteur	X		X		X
	Chargé de production	X		X		X
	Directeur de la distribution artistique			X		
	Administrateur de production	X		X		
	Conseiller artistique de production	X		X		X
	Coordinateur d'écriture (script éditeur)			X		
	Documentaliste / Iconographe	X		X		
	Monteur (3) (pour ce qui concerne le vidéo clip, cet emploi ne peut être employé que si l'emploi de chef monteur est pourvu)			X		
	Assistant du directeur de la distribution artistique			X		
	Assistant de production	X		X		X
	Assistant de post-production			X		
Secrétaire de production			X			
Traducteur / Interprète	X		X		X	
MAQUILLAGE COIFFURE	Coiffeur perruquier (4)			X		
	Styliste	X		X		X
	Maquilleur / maquilleur posticheur (5) <i>Emploi repère</i>	X		X		X
	Costumier (6)	X		X		X
	Coiffeur (7)	X		X		X
	Habilleur			X		X
	Assistant du styliste	X		X		X

LUMIERE	Eclairagiste				X	X
	Electricien (8)			X		X
	Technicien lumière <i>Emploi repère</i>				X	X
DECORATION / MACHINISTE	Tapissier décorateur			X		
	Décorateur (9) <i>Emploi repère</i>	X		X		X
	Constructeur (10)			X		
	Conducteur de groupe / groupman			X		X
	Ensemblier (11)			X		
	Machiniste (12)			X		X
	Maquettiste staffeur			X		
	Staffeur (13)			X		
	Menuisier (14)			X		
	Peintre décorateur (15)			X		X
	Sculpteur décorateur (16)			X		
	Tapissier			X		
	Accrocheur rigger		X	X		X
	Technicien plateau <i>Emploi repère</i>		X	X		X
Accessoiriste			X			

- (1) : la fonction de cadreur peut se décliner en assistant cadreur
- (2) : la fonction de régisseur peut se décliner en régisseur adjoint
- (3) : la fonction de monteur peut se décliner en chef monteur et assistant monteur / monteur adjoint
- (4) : la fonction de coiffeur perruquier peut se décliner en chef coiffeur perruquier
- (5) : la fonction de maquilleur /maquilleur posticheur peut se décliner en chef maquilleur /maquilleur posticheur
- (6) : la fonction de costumier peut se décliner en chef costumier
- (7) : la fonction de coiffeur peut se décliner en chef coiffeur
- (8) : la fonction d'électricien peut se décliner en chef électricien
- (9) : la fonction de décorateur peut se décliner en chef décorateur ou assistant décorateur
- (10) : la fonction de constructeur peut se décliner en chef constructeur
- (11) : la fonction d'ensemblier peut se décliner en assistant ensemblier
- (12) : la fonction de machiniste peut se décliner en chef machiniste
- (13) : la fonction de staffeur peut se décliner en chef staffeur
- (14) : la fonction de menuisier peut se décliner en chef menuisier
- (15) : la fonction de peintre décorateur peut se décliner en chef peintre décorateur
- (16) : la fonction de sculpteur décorateur peut se décliner en chef sculpteur décorateur

### ARTICLE 3: CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Les fonctions sont classées en référence aux trois critères ci dessous:

- Technicité : ensemble des savoirs et savoir-faire techniques, maîtrise des outils et gestion des situations de travail nécessaires à l'exercice de la fonction acquis, soit par la formation initiale ou la formation professionnelle continue, soit par l'expérience professionnelle
- Position hiérarchique : degré d'exercice de délégation hiérarchique et/ou d'encadrement
- Autonomie : latitude de décider et d'agir dans l'exercice de l'activité concernée.

La grille de classification des fonctions répertoriées dans la liste des emplois figurant à l'article 2.2 de la présente annexe comporte trois niveaux définis en référence à ces trois critères :

<b>Niveau</b>	<b>Définition</b>
I	Niveau modeste de position hiérarchique et niveau faible d'autonomie Certains emplois ne nécessitent pas de compétences particulières <u>Technicité</u> : diplôme de niveau V (CAP-BEP) ou diplôme de niveau IV (BAC général, technologique, professionnel) ou expérience professionnelle équivalente
II	<b>II.A</b> Niveau modeste et/ou moyen de position hiérarchique et niveau modeste d'autonomie <u>Technicité</u> : diplôme de niveau III (BTS - DUT) ou expérience professionnelle équivalente
	<b>II.B</b> Niveau moyen et/ou élevé de position hiérarchique et niveau modeste et/ou moyen d'autonomie <u>Technicité</u> : diplôme de niveau III (BTS - DUT) ou expérience professionnelle équivalente
III	Niveau moyen et/ou élevé de position hiérarchique et niveau élevé d'autonomie Certains emplois peuvent requérir un niveau d'expertise lié à une compétence particulière ou inhérent à un niveau de responsabilité élevé <u>Technicité</u> : diplôme de niveau II (licence - maîtrise) ou diplôme d'ingénieur ou de niveau I (DEA - DESS - Doctorat) ou expérience professionnelle équivalente

La classification des emplois figure en sous-annexe n°1 à la présente annexe. Les fonctions listées dans les niveaux II.B et III ont le statut cadre.

Les partenaires sociaux conviennent que cette classification sera complétée par une liste d'emplois repères dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention sur le modèle de la fiche du Directeur de la photo qui figure ci-dessous.

DESCRIPTION DE POSTE



**Titre: Directeur de la photo / Chef opérateur de prise de vue**

**Supérieur hiérarchique: Réalisateur**

### **Description des tâches**

responsable de la qualité artistique et technique de l'image il crée la lumière apte à rendre l'atmosphère souhaitée par le réalisateur

#### pendant le tournage:

il règle l'éclairage des décors, le cadrage et la composition des images en fonction du découpage technique il détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre du budget alloué, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue il dirige et coordonne l'équipe technique image et lumière

#### au montage:

avec le technicien étalonneur, il harmonise les images il contrôle les travaux de finition, de tirage et de transfert pour que l'image soit fidèle aux choix artistiques

### **Etudes et formation**

BTS option image  
ou diplôme de l'Ecole nationale supérieure des métiers de l'image et du son  
ou diplôme de l'école supérieure Louis Lumière  
ou formation universitaire dans le domaine de l'image et du multimédia  
ou expérience professionnelle équivalente

compétence souhaitée: maîtrise de l'informatique et des techniques du numérique

### **Déclinaison des autres emplois de l'équipe image:**

#### **Cadreur**

en relation avec le réalisateur et le directeur de la photo, il détermine la mise en place de la caméra et effectue les prises de vue il dirige l'équipe des machinistes dans les constructions nécessaires au mouvement de la caméra pendant une captation de spectacle, il assure l'enregistrement et le cadrage des images suivant les directives du réalisateur dans les cas simples, il choisit et met en oeuvre l'éclairage nécessaire

#### **1er assistant OPV**

il est responsable du matériel caméra il exécute les instructions du chef OPV pour le choix des filtres, du diaphragme ou des conditions techniques particulières il fait la mise au point au cours du plan avant le tournage

#### **2ème assistant OPV**

il est responsable du chargement des magasins, du stock de la pellicule il peut s'occuper aussi du matériel et de son entretien, il veille à son rangement il peut aider le cadreur dans des tâches techniques

#### **Assistant OPV**

dans les productions légères de type EPK ou making off, un assistant peut être employé en lieu et place du 1er et 2ème assistant. Dans ce cas, il exécute les tâches définies ci-dessus de manière simplifiée.

Les éléments contenus dans cette description sont indicatifs et susceptibles d'évoluer en fonction notamment d'impératifs d'ordre organisationnel ou technique. Ils ne constituent donc qu'une liste non exhaustive des missions et tâches pouvant être confiées au collaborateur concerné.

## **ARTICLE 4: DURÉE DU TRAVAIL**

#### **4.1 Pause, Repas, Hébergement**

Les temps de pause, repas et hébergement ne sont pas du temps de travail effectif.

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.

Aucun temps de travail ne peut excéder six heures consécutives sans la prise d'une pause d'au moins vingt minutes.

#### **4.2 Travail du dimanche**

Les heures travaillées le dimanche sont majorées de 50%.

#### **4.3 : Jours fériés**

L'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé.

Dans ce cas les heures travaillées sont rémunérées sur la base d'une majoration de 50% sauf pour le 1<sup>er</sup> mai qui est majoré de 100%.

#### **4.4 : Travail de nuit exceptionnel:**

Compte tenu des spécificités liées à la nature même de leur contrat de travail, de leur activité ainsi que de la multiplicité d'employeurs, il est prévu pour les techniciens du spectacle une indemnisation spécifique pour les heures de nuit effectuées entre 22 heures et 7 heures.

A cet égard, toute heure de nuit effectuée entre 22 heures et 7 heures est majorée de 40%.

Par ailleurs, sauf si le repas est assuré sur place, les techniciens du spectacle effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti.

#### **4.5 : Durée maximale quotidienne**

Conformément à l'article L.212-1 du code du Travail, la durée maximale quotidienne du travail effectif par salarié est fixée à dix heures.

Cependant, conscients des conditions d'activité particulières liées aux enregistrements phonographiques et/ou vidéographiques dans le secteur de l'édition phonographique, les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article D.212.16 du code du travail :

- porter la durée maximale quotidienne du travail à douze heures une fois par période de sept jours pour les activités liées au vidéogramme ;
- porter la durée maximale quotidienne du travail à douze heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants:
  - travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci
  - pour les fonctions suivantes :
    - Ingénieur du son
    - Assistant de l'ingénieur du son
    - Technicien son
    - Mixeur
    - Programmeur musical
    - Preneur de son

#### **4.6 Durée maximale hebdomadaire**

La semaine civile débute le lundi à 0 heures et se termine le dimanche à 24 heures.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à quarante-huit heures.

Des dérogations à la durée hebdomadaire maximale de travail de quarante-huit heures pourront être sollicitées auprès de la Direction Départementale du Travail compétente, afin de la porter à cinquante-quatre heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants:

- travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci ;
- pour les fonctions suivantes :
  - Ingénieur du son
  - Assistant de l'ingénieur du son
  - Technicien son
  - Mixeur
  - Programmeur musical
  - Preneur de son

Dans le cas d'une semaine d'enregistrement phonographique de six jours et pour les fonctions ci-dessus, l'employeur pourra d'autre part demander à la Direction Départementale du Travail compétente une dérogation pour porter à soixante heures la durée maximale hebdomadaire de travail. Cette dérogation est limitée à un maximum de trois semaines consécutives.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut excéder quarante-six heures.

Ces dérogations ne font pas obstacle à l'application de la durée maximale quotidienne du travail.

#### **4.7 Repos quotidien**

Conformément à l'article L.220-1 du code du travail, chaque salarié doit normalement bénéficier d'un repos quotidien minimal de onze heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante. En conséquence, l'amplitude maximale journalière est de treize heures.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité des entreprises du champ de l'édition phonographique, notamment la nécessité d'assurer la continuité de l'activité dans le cadre d'enregistrements ou de captation de spectacles, les partenaires sociaux, en application de l'article D.220-1 du code du travail, entendent permettre la réduction du temps de repos quotidien, celui-ci ne pouvant aller en deçà de neuf heures dans les cas répondant aux critères cumulatifs suivants:

- travail lié aux exigences d'un enregistrement phonographique nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à la disponibilité d'un artiste ou quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur un enregistrement en raison de la continuité de celui-ci ;
- pour les fonctions suivantes :
  - Ingénieur du son,
  - Assistant de l'ingénieur du son,
  - Technicien son,
  - Mixeur,
  - Programmeur musical
  - Preneur de son

Chaque heure travaillée durant cette période entamant le repos minimal de onze heures consécutives fait l'objet d'un repos compensateur majoré de 50%. Dans le cas où, pour des raisons objectives, ce repos compensateur n'est pas possible, ces heures de travail sont rémunérées avec une majoration de 50%

La réduction à neuf heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois par période de sept jours consécutifs incluant le jour de repos pour un même salarié. Durant cette période, l'amplitude maximale quotidienne est de quinze heures.

#### **4.8 Repos hebdomadaire**

Conformément à l'article L.221-4 du code du travail, il est interdit d'occuper un salarié plus de six jours par semaine. En conséquence, dans le cadre d'un contrat supérieur à six jours, le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent onze heures consécutives de repos quotidien. Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien tel que prévu ci-dessus, le salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit de fait à vingt-quatre heures consécutives additionnées de neuf heures au lieu de 11 heures.

Ce repos peut être donné un autre jour que le dimanche.

#### **4.9 Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Le décompte se fait par la prise en compte de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif sur une semaine civile, arrondie à la demi-heure supérieure. Les heures d'absences indemnisées comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 15% de la 36<sup>ème</sup> heure jusqu'à la 39<sup>ème</sup> heure ;
- 25 % de la 40<sup>ème</sup> jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure,
- 50% à compter de la 44<sup>ème</sup> heure.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent vingt heures pour un même employeur.

#### **4.10 Majorations**

Afin de tenir compte des contrats de travail de courte durée, les partenaires sociaux sont convenus de rémunérer les dépassements journaliers des contrats d'une durée inférieure à cinq jours dans les conditions suivantes :

- 50 % les 11<sup>ème</sup> et 12<sup>ème</sup> heures.

#### **4.11 Convention de forfait**

Sous réserve de l'accord exprès de chaque salarié concerné, lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant, dans la rémunération mensuelle, un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; 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.

Peuvent être conclues en application des dispositions ci-dessus:

- pour les contrats supérieurs à un mois: des conventions de forfait en heures,
- pour les emplois de cadre, bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, situés au niveau directeur dans la grille de l'édition phonographique: des conventions sans référence horaire pour les salariés qui perçoivent une rémunération supérieure à 140% des minimas.

Lorsque le salarié effectue des heures de dépassement ou des heures supplémentaires au-delà des durées prévues par la convention de forfait, il a droit à leur paiement majoré dans les conditions prévues.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation, hebdomadaire ou mensuelle, par l'employeur des heures effectuées.

## **ARTICLE 5 : SALAIRES MINIMAUX**

Les salaires journaliers minimaux par filières et par activités figurent en sous-annexe n°2 de la présente annexe.

## **ARTICLE 6 : CONGÉS**

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant de la présente annexe sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer au salarié le bulletin « congés spectacles » avec le bulletin de paye.

En application de l'article D.762-8 du code du travail, les partenaires sociaux décident de plafonner l'indemnité de congés payés à trois fois le salaire minimum conventionnel journalier, pour chaque emploi figurant dans la liste des fonctions de l'article II.

## **ARTICLE 7 : FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **7.1 Dispositions générales**

L'accord national professionnel du 29 septembre 2004 conclu avec l'AFDAS, relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des salariés intermittents du spectacle (salariés sous contrat à durée déterminée d'usage) dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de l'audiovisuel couvre le champ de la présente Convention collective.

Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ de la présente convention collective.

### **7.2 Droit individuel à la formation**

Dans le champ de la présente Convention collective, le droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage est organisé par l'accord interbranches du 20 janvier 2006.

## **ARTICLE 8 : DÉPLACEMENTS**

### **8.1 Trajet**

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 20 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu habituel de travail, ou en revenir.

En région parisienne, le lieu de travail est réputé habituel dès lors qu'il est situé jusqu'à 50km de la porte de Paris la plus proche. En région, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine. Au-delà de ces distances, le temps de trajet est indemnisé comme du temps de transport.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

### **8.2 Transport**

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 21 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle temps de transport tout déplacement professionnel au cours de l'horaire de travail.

Répond notamment à cette définition, le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ou entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

### **8.3 Voyage**

Le temps de voyage tel que défini à l'article 22 des dispositions communes de la présente convention collective est indemnisé en fonction du salaire horaire de base, dans la limite de 8 heures par période de 24 heures :

- jusqu'à 4 heures : 2/10ème du salaire de référence ;
- entre 4 heures et 8 heures : 4/10ème du salaire de référence.

En accord avec le salarié, l'employeur peut remplacer l'« indemnité pour heures de voyage » par un repos compensateur au moins équivalent.

#### **8.4 Remboursement de frais**

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

- pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties, étant précisé que si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux comme prévu à l'article 23 des dispositions générales ;
- 
- pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :
  - soit rembourser les frais réels après accord entre les parties,
  - soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale. dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF,

*A titre d'information, ces indemnités, calculées sur la base de l'arrêté du 25 juillet 2005 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont égales à :*

- repas : 16,10€
- hébergement plus petit déjeuner : 57,80€ à Paris, Hauts de Seine, Seine Saint Denis et Val de Marne et 42,80€ pour les autres départements de la métropole.)

Filières	Niveau I	Niveau II		Niveau III
		II.A	II.B	
SON	2ème assistant son technicien des instruments / backliner assistant son	programmeur musical régisseur son / technicien son monteur son sonorisateur preneur de son / OPS	illustrateur sonore perchman/perchiste 1er assistant son bruiteur mixeur	ingénieur du son
GRAPHISME/IMAGE	assistant: cadreur / cameraman / OPV chauffeur de salle rédacteur 2ème assistant: cadreur / cameraman / OPV opérateur magnétoscope opérateur magnétoscope ralenti opérateur projectionniste opérateur prompteur opérateur régie vidéo opérateur synthétiseur animateur (vidéogramme d'animation)	photographe présentateur illustrateur technicien vidéo	1er assistant: cadreur / cameraman / OPV cadreur / cameraman / OPV	chef OPV ingénieur de la vision directeur de la photo
REALISATION	conseiller technique à la réalisation	2ème assistant réalisateur assistant réalisateur	script 1er assistant réalisateur réalisateur artistique	réalisateur
REGIE	aide de plateau / assistant de plateau	régisseur adjoint régisseur régisseur d'orchestre régisseur de plateau / chef de plateau	régisseur général	
POST PRODUCTION	secrétaire de production conseiller artistique de production assistant du directeur de la production artistique assistant de production assistant monteur / monteur adjoint assistant de post-production	répétiteur traducteur / interprète monteur	coordinateur d'écriture (script editor) documentaliste / iconographe directeur de la distribution artistique chargé de production chef monteur monteur truquiste / truquiste directeur artistique de production administrateur de production	directeur de production directeur de post-production / chargé de post-production
COIFFURE/MAQUILLAGE	assistant du coiffeur assistant du maquilleur assistant du styliste maquilleur coiffeur habilleur costumier	coiffeur perruquier chef costumier styliste chef coiffeur / chef coiffeur perruquier chef maquilleur / chef maquilleur posticheur		
LUMIERE		technicien lumière électricien chef électricien éclairagiste		
MACHINISTE/DECORATION	assistant décorateur assistant ensembleur technicien de plateau constructeur accrocheur rigger	sculpteur décorateur machiniste maquettiste staffeur staffeur menuisier tapissier accessoiriste conducteur de groupe / groupman chef menuisier chef peintre chef staffeur peintre décorateur chef machiniste	décorateur ensembleur	chef constructeur chef décorateur / architecte décorateur

## **SOUS-ANNEXE N°2 : BAREME SALARIAL**

### **SALAIRES JOURNALIERS MINIMAUX**

#### **POUR LES TECHNICIENS INTERMITTENTS EMPLOYES EN CDD D'USAGE**

##### **PREAMBULE**

Sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires relatives au principe d'égalité de traitement entre les salariés, les parties signataires de la présente convention constatent que les techniciens du spectacle de l'édition phonographique, lorsqu'ils accomplissent leurs fonctions dans les activités liées au phonogramme ou au vidéogramme ou dans celles liées au spectacle vivant promotionnel, sont soumis à des exigences particulières spécifiques aux activités concernées.

Notamment, les contraintes techniques et les obligations mentionnées dans les cahiers des charges des productions ne sont pas les mêmes selon que l'on se situe dans le cadre des activités liées au phonogramme ou au vidéogramme ou dans la cadre de celles liées au spectacle vivant promotionnel. Ces réalités se distinguent par la nature des travaux accomplis par les salariés concernés mais aussi par les qualifications requises pour ces derniers, en particulier le niveau de technicité, le degré de spécialisation ainsi que l'importance de l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, il est également constaté que la durée des contrats est plus courte dans les activités liées au vidéogramme que dans celles liées au phonogramme ou au spectacle vivant promotionnel.

En conséquence, les parties signataires de la présente convention conviennent de prendre en compte les éléments ci-dessus en fixant une grille de salaires en valeur absolue par type d'activité et qui intègre, au bénéfice des salariés embauchés dans le cadre d'activités liées au phonogramme et au spectacle vivant promotionnel, des salaires journaliers minimaux différenciés en fonction de la durée du contrat, tenant compte de la réalité du travail effectué et visant en outre, d'une part, à instaurer une compensation en cas de contrat de très courte durée et, d'autre part, à encourager la conclusion de contrats d'une durée de 5 jours et au-delà, dans le respect d'une cohérence des salaires entre les différentes activités de l'édition phonographique pour une même fonction et pour une même durée d'engagement.



## FILIERE SON

NIVEAUX	FILIERE SON	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotionnel
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation	
Niveau I	<b>2ème assistant son</b>				-	-
	1			125		
	2					
	3					
	4					
	<b>Technicien des instruments / backliner</b>					
	1	150		150		130
	2	128				111
	3	115				99
	4	109				
	<b>Assistant son</b>					
	1	154		154		130
	2	131				111
	3	118				99
	4	112				
	Niveau II. A	<b>Programmeur musical</b>				
1		154		154		135
2		131				115
3		118				103
4		112				
<b>Régisseur son / technicien son</b>						
1		165		154		145
2		140				123
3		126				111
4		120				
<b>Monteur son</b>						
1				154		
2						
3						
4						
<b>Sonorisateur</b>						
1			142		142	145
2			121			123
3			109			111
4			103			
<b>Preneur de son / OPS</b>						
1	193		193		150	
2	164				128	
3	148				115	
4	140					

COMPLEMENTS DE SALAIRES DES PERSONNELS EMPLOYES PAR LES ORGANISATEURS DE SPECTACLES OU LES TOURNEURS qui participent à la captation des concerts

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés

NIVEAUX	FILIERE SON	PHONOGRAMME	VIDEOGRAMME	Spectacle vivant promotionnel	
Niveau II. B	<b>Illustrateur sonore</b>				
	1	172	172		
	2	146			
	3	132			
	4	125			
	<b>Perchman-perchiste</b>				
	1		192		
	2				
	3				
	4				
	<b>1er assistant son</b>				
	1		192		
	2				
	3				
	4				
	<b>Bruiteur</b>				
	1		229		
	2				
	3				
	4				
<b>Mixeur</b>					
1	229	229	218		
2	195		185		
3	175		167		
4	170				
Niveau III	<b>Ingénieur du son</b>				
	1	274	274	228	
	2	233		194	
	3	210		174	
	4	199			

COMPLEMENTS DE SALAIRES DES PERSONNELS EMPLOYES PAR LES ORGANISATEURS DE SPECTACLES OU LES TOURNEURS qui participent à la captation des concerts

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable .

Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés

- 1: salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel" ; salaire journalier pour les activités "vidéogramme"
- 2: salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"
- 3: salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"
- 4: salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

## FILIERE IMAGE GRAPHISME

NIVEAUX	FILIERE IMAGE GRAPHISME	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotion nel
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation	
Niveau I	<b>assistant: cadreur / cameraman / OPV *</b>					
	1			154		
	2					
	3					
	4					
	<b>Chauffeur de salle</b>					
	1			120		
	2					
	3					
	4					
	<b>Rédacteur</b>					
	1	120				
	2	102				
	3	92				
	4	87				
	<b>2ème assistant OPV</b>					
	1			154		
	2					
	3					
	4					
	<b>Opérateur magnétoscope</b>					
	1			146		
	2					
	3					
	4					
	<b>Opérateur magnétoscope ralenti</b>					
	1			146		
	2					
	3					
	4					
	<b>Opérateur projectionniste</b>					
	1					139
	2					118
	3					106
	4					
	<b>Opérateur prompteur</b>					
	1			146		139
	2					118
	3					106
	4					
<b>Opérateur régie vidéo</b>						
1			146			
2						
3						
4						
<b>Opérateur synthétiseur</b>						
1			146			
2						
3						
4						
<b>Animateur (vidéogramme d'animation)</b>						
1			125			
2						
3						
4						
NIVEAUX	FILIERE IMAGE GRAPHISME	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotion nel

COMPLEMENTS DE SALAIRES DES PERSONNELS EMPLOYES PAR LES ORGANISATEURS DE SPECTACLES OU LES TOURNEURS qui participent à la captation des concerts

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable .

Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés

Niveau II. A	<b>Photographe</b>						
	1	153		153		153	
	2	130				130	
	3	117				117	
	4	111					
	<b>Présentateur</b>						
	1		174		174	165	
	2		148			140	
	3		133			126	
	4		126				
	<b>Illustrateur</b>						
	1	153		153			
	2	130					
	3	117					
	4	111					
	<b>Technicien vidéo</b>						
1			199				
2							
3							
4							
Niveau II.B	<b>1er assistant OPV</b>						
	1			211			
	2						
	3						
	4						
	<b>Cadreur / Cameraman / OPV</b>						
	1		247	247			
	2		210				
3		189					
4		180					
Niveau III	<b>Chef OPV</b>						
	1		286	286			
	2		243				
	3		219				
	4		208				
	<b>Ingénieur de la vision</b>						
	1			286			
	2						
	3						
	4						
	<b>Directeur de la photo</b>						
	1		399	399			
	2		339				
	3		305				
4		290					

COMPLEMENTS DE SALAIRES DES PERSONNELS EMPLOYES PAR LES ORGANISATEURS DE SPECTACLES OU LES TOURNEURS qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés

\* l'assistant cadreur / caméraman / OPV ne peut être employé pour le vidéo clip

1: salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel" ; salaire journalier pour les activités "vidéogramme"

2: salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

3: salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

4: salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

## FILIERE REALISATION

NIVEAUX	FILIERE REALISATION	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	<b>Conseiller technique à la réalisation</b>						
	1			229		133	
	2					113	
	3					102	
Niveau II.A	<b>2ème assistant réalisateur</b>						
	1			173			
	2						
	3						
	4						
	<b>Assistant réalisateur</b>						
	1	193		193			
	2	164					
	3	148					
	4	140					
	Niveau II.B	<b>Script</b>					
		1			209		
2							
3							
4							
<b>1er assistant réalisateur</b>							
1				209			
2							
3							
4							
<b>Réalisateur artistique</b>							
1		180				180	
2	153				153		
3	138				138		
4	131						
Niveau III	<b>Réalisateur</b>						
	1			230			
	2						
	3						
	4						

COMPLEMENTS DE SALAIRES DES PERSONNELS EMPLOYES PAR LES ORGANISATEURS DE SPECTACLES OU LES TOURNEURS qui participent à la captation des concerts

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable .

Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés

1: salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel" ; salaire journalier pour les activités "vidéogramme"

2: salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

3: salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

4: salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

## FILIERE REGIE

NIVEAUX	FILIERE REGIE	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotionnel
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation	
Niveau I	<b>Aide de plateau / Assistant de plateau</b>					
	1			120		115
	2					98
	3					88
	4					
Niveau II.A	<b>Régisseur adjoint</b>					
	1	154		154		135
	2	131				115
	3	118				103
	4	112				
	<b>Régisseur</b>					
	1	179		179		150
	2	152				128
	3	137				115
	4	130				
	<b>Régisseur de plateau / Chef de plateau</b>					
	1		154	154		145
	2		131			123
	3		118			111
4		112				
Niveau II.B	<b>Régisseur général</b>		-			
	1	209		209		200
	2	178				170
	3	160				153
	4	152				

COMPLEMENTS DE SALAIRES  
DES PERSONNELS EMPLOYES  
PAR LES  
ORGANISATEURS DE SPECTACLES  
OU LES TOURNEURS  
qui participent à la captation des concerts

Chaque technicien déjà employé par  
l'organisateur du spectacle recevra de la  
part du producteur de phonogramme ou de  
vidéogramme, pour chaque jour de mise en  
place d'une captation, un complément de  
rémunération égal à 50% du salaire  
minimum conventionnel de la convention  
collective du spectacle vivant applicable,  
cette rémunération minimale  
complémentaire étant limitée, pour une  
même tournée ou un même spectacle, à 2  
fois le salaire minimum applicable .

Les minimas salariaux de la convention  
collective du spectacle vivant applicable  
sont annexés

1: salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel" ; salaire journalier pour les activités "vidéogramme"

2: salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

3: salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

4: salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

## FILIERE PRODUCTION POST PRODUCTION

NIVEAUX	FILIERE PRODUCTION POST PRODUCTION	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotionnel
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation	
Niveau I	<b>Secrétaire de production</b>					
	1			<b>135</b>		
	2					
	3					
	4					
	<b>Conseiller artistique de production</b>					
	1	<b>135</b>		<b>135</b>		<b>124</b>
	2	<b>115</b>				<b>105</b>
	3	<b>103</b>				<b>95</b>
	4	<b>98</b>				
	<b>Assistant du directeur de la distribution artistique</b>					
	1			<b>120</b>		
	2					
	3					
	4					
	<b>Assistant de production</b>					
	1			<b>154</b>		
	2					
	3					
	4					
<b>Assistant monteur / Monteur adjoint</b>						
1			<b>154</b>			
2						
3						
4						
<b>Assistant de post-production</b>						
1			<b>135</b>			
2						
3						
4						
Niveau II.A	<b>Répétiteur</b>					
	1	<b>140</b>		<b>140</b>		<b>120</b>
	2	<b>119</b>				<b>102</b>
	3	<b>107</b>				<b>92</b>
	4	<b>102</b>				
	<b>Traducteur / Interprète</b>					
	1	<b>142</b>		<b>142</b>		<b>129</b>
	2	<b>121</b>				<b>110</b>
	3	<b>109</b>				<b>99</b>
	4	<b>103</b>				
	<b>Monteur *</b>					
	1			<b>203</b>		
2						
3						
4						

COMPLEMENTS DE SALAIRES DES PERSONNELS EMPLOYES PAR LES ORGANISATEURS DE SPECTACLES OU LES TOURNEURS qui participent à la captation des concerts

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable .

Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés

Niveau II.B	<b>Coordinateur d'écriture (script éditeur)</b>							
	1			<b>191</b>				
	2							
	3							
	4							
	<b>Documentaliste / Iconographe</b>							
	1	<b>182</b>		<b>182</b>				
	2	<b>155</b>						
	3	<b>139</b>						
	4	<b>132</b>						
	<b>Directeur de la distribution artistique</b>							
	1			<b>167</b>				
	2							
	3							
	4							
	<b>Chargé de production</b>							
	1	<b>209</b>				<b>140</b>		
	2	<b>178</b>				<b>119</b>		
	3	<b>160</b>				<b>107</b>		
	4	<b>152</b>						
<b>Chef monteur</b>								
1			<b>248</b>					
2								
3								
4								
<b>Monteur truquiste / Truquiste</b>								
1			<b>213</b>					
2								
3								
4								
Niveau III	<b>Directeur artistique de production</b>							
	1	<b>248</b>		<b>248</b>		<b>160</b>		
	2	<b>211</b>				<b>136</b>		
	3	<b>190</b>				<b>122</b>		
	4	<b>180</b>						
	<b>Administrateur de production</b>							
	1			<b>191</b>				
	2							
	3							
	4							
<b>Directeur de production</b>								
1			<b>347</b>					
2								
3								
4								
<b>Directeur de post prod / Chargé de post prod</b>								
1			<b>286</b>					
2								
3								
4								

COMPLEMENTS DE SALAIRES  
DES PERSONNELS  
EMPLOYES PAR LES  
ORGANISATEURS DE  
SPECTACLES OU LES  
TOURNEURS qui participent à la  
captation des concerts Chaque  
technicien déjà employé par  
l'organisateur du spectacle  
recevra de la part du producteur  
de phonogramme ou de  
vidéogramme, pour chaque jour  
de mise en place d'une  
captation, un complément de  
rémunération égal à 50% du  
salaire minimum conventionnel  
de la convention collective du  
spectacle vivant applicable, cette  
rémunération minimale  
complémentaire étant limitée,  
pour une même tournée ou un  
même spectacle, à 2 fois le  
salaire minimum applicable. Les  
minimas salariaux de la  
convention collective du  
spectacle vivant applicable sont  
annexés

\* pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu

1: salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel" ; salaire journalier pour les activités "vidéogramme"

2: salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

3: salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

4: salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"



## FILIERE MAQUILLAGE COIFFURE

NIVEAUX	FILIERE MAQUILLAGE COIFFURE	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotionnel	
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation		
Niveau I	<b>Assistant du styliste</b>						<p>COMPLEMENTS DE SALAIRES DES PERSONNELS EMPLOYES PAR LES ORGANISATEURS DE SPECTACLES OU LES TOURNEURS qui participent à la captation des concerts</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable .</p> <p>Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés</p>
	1	131		131		119	
	2	111				101	
	3	100				91	
	4	95					
	<b>Maquilleur</b>						
	1	154		154		147	
	2	131				125	
	3	118				112	
	4	112					
	<b>Coiffeur</b>						
	1	154		154		147	
	2	131				125	
	3	118				112	
	4	112					
	<b>Habilleur</b>						
	1			138		128	
	2					109	
	3					98	
	4						
<b>Costumier</b>							
1	154		154		200		
2	139				170		
3	125				153		
4	119						
Niveau II.A	<b>Coiffeur perruquier</b>						
	1			192			
	2						
	3						
	4						
	<b>Chef costumier</b>						
	1			193			
	2						
	3						
	4						
	<b>Styliste</b>						
	1	173		173		149	
	2	147				127	
	3	132				114	
	4	126					
	<b>Chef coiffeur / Chef coiffeur perruquier</b>						
	1			192			
	2						
	3						
	4						
<b>Chef maquilleur / Chef maquilleur posticheur</b>							
1			192				
2							
3							
4							

1: salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel" ; salaire journalier pour les activités "vidéogramme"

2: salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

3: salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

4: salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

## FILIERE LUMIERE

NIVEAUX	FILIERE LUMIERE	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotionnel
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation	
Niveau II.A	<b>Technicien lumière</b>					
	1				149	140
	2					119
	3					107
	4					
	<b>Electricien</b>					
	1			175		150
	2					128
	3					115
	4					
	<b>Chef électricien</b>					
	1			213		180
	2					153
	3					138
	4					
	<b>Eclairagiste</b>					
	1				200	230
	2					196
	3					176
	4					

COMPLEMENTS DE SALAIRES  
DES PERSONNELS EMPLOYES  
PAR LES  
ORGANISATEURS DE SPECTACLES  
OU LES TOURNEURS  
qui participent à la captation des concerts

Chaque technicien déjà employé par  
l'organisateur du spectacle recevra de la  
part du producteur de phonogramme ou de  
vidéogramme, pour chaque jour de mise en  
place d'une captation, un complément de  
rémunération égal à 50% du salaire  
minimum conventionnel de la convention  
collective du spectacle vivant applicable,  
cette rémunération minimale  
complémentaire étant limitée, pour une  
même tournée ou un même spectacle, à 2  
fois le salaire minimum applicable .

Les minimas salariaux de la convention  
collective du spectacle vivant applicable  
sont annexés

- 1: salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel" ; salaire journalier pour les activités "vidéogramme"
- 2: salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"
- 3: salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"
- 4: salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

## FILIERE DECORATION MACHINISTE

NIVEAUX	FILIERE DECORATION MACHINISTE	PHONOGRAMME		VIDEOGRAMME		Spectacle vivant promotionnel
		studio et captation	captation	tournage et captation	captation	
Niveau I	<b>Assistant décorateur</b>					
	1			120		
	2					
	3					
	4					
	<b>Assistant ensemblier</b>					
	1			120		
	2					
	3					
	4					
	<b>Technicien de plateau</b>					
	1		120	120		123
	2		102			105
	3		92			94
	4		87			
	<b>Constructeur</b>					
	1			131		
	2					
	3					
	4					
<b>Accrocheur rigger</b>						
1		131	131		123	
2		111			105	
3		100			94	
4		95				
Niveau II.A	<b>Sculpteur décorateur</b>					
	1			153		
	2					
	3					
	4					
	<b>Machiniste</b>					
	1			175		140
	2					119
	3					107
	4					
	<b>Maquettiste staffeur</b>					
	1			204		
	2					
	3					
	4					
	<b>Staffeur</b>					
	1			204		
	2					
	3					
	4					
<b>Menuisier</b>						
1			204			
2						
3						
4						
<b>Tapissier</b>						
1			198			
2						
3						
4						

COMPLEMENTS DE SALAIRES  
DES PERSONNELS EMPLOYES  
PAR LES  
ORGANISATEURS DE SPECTACLES  
OU LES TOURNEURS  
qui participent à la captation des concerts

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable .

Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés

Niveau II.A	<b>Accessoiriste</b>						
	1			174			
	2						
	3						
	4						
	<b>Conducteur de groupe / Groupman</b>						
	1			190	190		
	2				162		
	3				145		
	4						
	<b>Chef menuisier</b>						
	1			242			
	2						
	3						
	4						
	<b>Chef peintre</b>						
	1			242			
	2						
	3						
	4						
<b>chef staffeur</b>							
1			242				
2							
3							
4							
<b>Peintre décorateur</b>							
1			181	158			
2				134			
3				121			
4							
<b>Chef machiniste</b>							
1		213	213	180			
2		181		153			
3		163		138			
4		155					
Niveau II.B	<b>décorateur</b>						
	1	233		233	210		
	2	198			179		
	3	178			161		
	4	169					
	<b>Ensembleur</b>						
	1			209			
	2						
3							
4							
Niveau III	<b>Chef constructeur</b>						
	1			276			
	2						
	3						
	4						
	<b>Chef décorateur / Architecte décorateur</b>						
	1			377			
2							
3							
4							

COMPLEMENTS DE SALAIRES DES PERSONNELS EMPLOYES PAR LES ORGANISATEURS DE SPECTACLES OU LES TOURNEURS qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50% du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minimas salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés

1: salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel" ; salaire journalier pour les activités "vidéogramme"

2: salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

3: salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

4: salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités "phonogramme" ou "spectacle vivant promotionnel"

**ANNEXE N° 3**

**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'EDITION  
PHONOGRAPHIQUE**

**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ARTISTES INTERPRÈTES**

# TITRE I

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe à la convention collective de l'édition phonographique, conclue en application des articles L.132-1 et suivants du code du travail, a pour champ d'application territorial l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'Outre-mer.

Elle règle tout ou partie des conditions d'emploi, de rémunération et des garanties sociales des artistes interprètes appartenant aux catégories ci-après énumérées, engagés dans le cadre d'un contrat de travail régi notamment par les articles L.122-1 et suivants, L. 762-1 et L. 762-2 du code du travail, ainsi que par le code de la propriété intellectuelle, par un employeur dans le cadre de son activité telle que définie au présent article.

On entend par artiste interprète au sens de la présente annexe :

- Les artistes interprètes principaux, c'est-à-dire les artistes interprètes de la musique signataires d'un contrat d'exclusivité avec l'employeur ou ceux dont l'absence est de nature à rendre impossible l'ensemble de la fixation prévue par l'employeur, à l'exception des chefs d'orchestre.

1

Sont notamment considérés comme des artistes interprètes principaux :

2

←\* les artistes lyriques, c'est-à-dire les artistes interprètes principaux qui interprètent des œuvres lyriques, notamment d'opéra, d'opéra comique, d'opérette, d'oratorio, de musique liturgique ou de chambre ;

←

←\* les artistes interprètes de variétés, c'est-à-dire les artistes interprètes principaux qui interprètent des œuvres de variétés.

Les membres d'un groupe d'artistes interprètes sont des artistes interprètes principaux dès lors que chacun d'eux est signataire d'un contrat d'exclusivité avec l'employeur ou que l'absence de l'un d'entre eux est de nature à rendre impossible l'ensemble de la fixation prévue par l'employeur.

- Les chefs d'orchestre, c'est-à-dire les artistes engagés pour la direction d'orchestre par l'employeur.
- Les artistes musiciens, c'est à dire les artistes interprètes instrumentistes de la musique non signataires d'un contrat d'exclusivité avec l'employeur et dont l'absence n'est pas de nature à rendre impossible la fixation prévue par l'employeur.
- Les artistes des chœurs, c'est à dire les artistes engagés pour interpréter une œuvre lyrique au sein d'un ensemble vocal dénommé « chœur ».
- Les artistes choristes, c'est à dire les artistes chargés d'accompagner vocalement la prestation des artistes interprètes principaux.
- Les diseurs.
- Les artistes interprètes dramatiques.
- Tout artiste interprète engagé par le producteur du phonogramme pour la réalisation d'un vidéoclip et dont l'interprétation ne fait pas l'objet d'une fixation sonore.

0

Au sens du présent article, par contrat d'exclusivité, il faut entendre un contrat de travail dans lequel, parmi les obligations respectives des parties, figure l'engagement d'un artiste interprète de réserver à son employeur l'exclusivité de la fixation de tout ou partie de ses interprétations pendant une durée déterminée.

Au sens de la présente annexe, on entend par employeur toute personne physique ou morale exerçant dans un cadre professionnel l'activité suivante : producteur de phonogrammes, entendu comme la personne physique ou morale qui, ayant pris l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un phonogramme, est titulaire sur son exploitation des droits qui lui sont reconnus à l'article L.213-1 du code de la propriété intellectuelle, le phonogramme étant défini, conformément à cet article, comme la première fixation d'une séquence de son incorporant notamment la prestation d'un artiste interprète.

Il est précisé que le producteur de phonogrammes peut également être amené à prendre l'initiative et la responsabilité, de la réalisation de vidéomusiques ou de captations audiovisuelles de spectacles vivants, sur lesquelles il est titulaire des droits d'exploitation de producteur, la vidéomusique étant définie dans la présente convention comme une œuvre audiovisuelle musicale de courte durée telle qu'appelée dans le langage courant « vidéoclip », incorporant par voie de reproduction un phonogramme préexistant.

## **I.1 : CONDITIONS D'ENGAGEMENT**

Le contrat d'engagement d'un artiste interprète par un employeur, quelle que soit la durée de cet engagement, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme aux articles L.762-1 et L.762-2 du code du travail et L.212-3 et suivants du code de la propriété intellectuelle, ainsi qu'à la présente convention.

Ce contrat est établi en au moins deux exemplaires signés par les parties, chacune d'elles en conservant au moins un.

Dans le cas d'un groupe tel que défini à l'article I ci-dessus, un exemplaire du contrat sera remis à chacun des artistes interprètes qui le composent.

Le contrat de travail régi par la présente convention collective qui lie l'artiste interprète à un employeur, doit être établi par écrit et contenir, notamment, les éléments définis à l'article 19 des dispositions générales de la convention collective.

De manière générale, l'artiste interprète doit être en mesure de prendre connaissance et de signer le contrat avant la première séance de travail ; à la demande de l'artiste interprète ou à l'initiative de l'employeur, le contrat sera adressé préalablement. S'agissant des artistes interprètes principaux et des chefs d'orchestre, au sens de la présente annexe, le projet de contrat devra leur être adressé, sauf cas d'urgence, dans un délai minimum de quinze jours avant la date prévue pour la signature du contrat. Dans ce cas, le retour à l'employeur avant la date limite de signature, par lettre recommandée avec accusé de réception, du projet de contrat daté et signé par l'artiste sans modification, vaut conclusion du contrat.

En tout état de cause, le contrat signé par les deux parties doit être remis par l'employeur à l'artiste interprète au plus tard le premier jour de travail de ce dernier.

## **I.2 : Mesures techniques de protection et informations sous forme électronique**

1) Conformément aux dispositions de l'article L.131-9 du code de la propriété intellectuelle, auxquelles renvoie l'article L. 212-11 dudit Code, le contrat de travail mentionne la faculté pour le producteur de recourir aux mesures techniques prévues à l'article L.331-5 ainsi qu'aux informations sous forme électronique prévues à l'article L.331-22, en précisant les objectifs poursuivis pour chaque mode d'exploitation, de même que les conditions dans lesquelles l'artiste interprète peut avoir accès aux caractéristiques essentielles desdites mesures techniques ou informations sous forme électronique auxquelles le producteur a effectivement recours pour assurer l'exploitation du phonogramme ou du vidéogramme.

2) La concertation visée au premier paragraphe de l'article L.331-9 du Code de la propriété intellectuelle donnera lieu à l'inscription systématique des mesures techniques prévues à l'article L.331-5 du Code de la propriété intellectuelle et des informations sous forme électronique prévues à l'article L.331-22 dudit Code, à l'ordre du jour de la négociation annuelle prévue à l'article L.132-12 du Code du travail.

## **I.3 : DURÉE DU TRAVAIL EFFECTIF**

La durée du 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 ses occupations personnelles.

Sauf lorsque cela est précisé expressément dans la présente convention collective ou ses annexes, ou lorsque les critères définis ci-dessus sont remplis, les pauses et les temps de restauration ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, même s'ils peuvent être rémunérés.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif sous réserve des dispositions prévues aux articles II.4.2 et II.4.3, III.14.2 et III.14.2 et III.14.3.

#### **I.4 : TRAVAIL DE NUIT**

Considérant les exigences et contraintes particulières attachées à l'enregistrement, le travail de nuit est autorisé.

Tout travail effectué entre 0 heures et 9 heures est considéré comme du travail de nuit au sens de l'article 213-1-1 du code du travail.

Toutefois, conformément à l'article L.213-7 alinéa 2 du code du travail, le travail de nuit des jeunes de moins de dix-huit ans est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Sera considéré comme travail de nuit tout travail effectué dans les horaires suivants :

- ←- à partir de 20 heures et jusqu'à 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans,
- ←- entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans.

Sauf si le repas est assuré sur place, les salariés effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti.

#### **I.5 : REPOS HEBDOMADAIRE**

L'artiste ne peut travailler plus de six jours consécutifs.

Le jour de repos hebdomadaire est le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

La durée du repos hebdomadaire ne peut être inférieure à trente-cinq heures consécutives.

#### **I.6 : AMPLITUDE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL**

L'amplitude de la journée de travail ne peut excéder treize heures.

#### **I.7 : REPOS QUOTIDIEN**

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à onze heures consécutives, conformément aux dispositions de l'article L.220-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail.



## **Titre II\_**

### **Dispositions particulières applicables aux artistes interprètes principaux, chefs d'orchestre, chefs de chœur, diseurs, artistes dramatiques, ainsi qu'aux artistes engagés pour la réalisation d'un vidéoclip dont l'interprétation ne fait pas l'objet d'une fixation sonore**

#### **ARTICLE II : CHAMP D'APPLICATION**

Sans préjudice des dispositions générales du titre I de la présente annexe, les dispositions du présent titre II fixent les conditions particulières d'emploi et de rémunération applicables aux artistes interprètes principaux, chefs d'orchestre, chefs de chœur, diseurs, artistes dramatiques, artistes engagés pour la réalisation d'un vidéoclip dont l'interprétation ne fait pas l'objet d'une fixation sonore, tels que définis à l'article I de la présente annexe, tout ou partie de ceux-ci étant dénommés dans le présent titre "artistes" ou "artistes interprètes".

#### **II. 1 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PHONOGRAMMES**

##### **II.1.1 Principes généraux**

Le contrat de travail tel que visé aux articles I et I.1 de la présente annexe fixe la rémunération des artistes interprètes pour les phonogrammes, compte tenu des usages existant dans l'industrie phonographique, par référence à un forfait à la minute d'interprétations enregistrées effectivement utilisées. Le salaire minimum qui s'applique en référence à la minute d'interprétations enregistrées effectivement utilisées est fixé au présent article, étant précisé que le nombre minimal de minutes d'interprétations enregistrées effectivement utilisées doit être fixé par les parties avant le début de l'enregistrement, devenant ainsi un nombre minimum de minutes effectivement utilisables.

La rémunération est versée en contrepartie du travail lié directement à l'enregistrement, étant précisé en tant que de besoin qu'en tout état de cause le taux horaire de rémunération ne saurait être inférieur au SMIC horaire.

##### **II.1.2 Rémunération des artistes principaux**

###### **II.1.2.1 Cas de l'employeur qui utilise jusqu'à dix minutes des interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini :**

Dans ce cas, le salaire minimum est fixé à 168,80 € par tranche indivisible de cinq minutes d'interprétations fixées effectivement utilisées.

###### **II.1.2.2 Cas de l'employeur qui utilise entre dix et vingt minutes des interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini :**

Dans ce cas, le salaire minimum est fixé à 506,40 € pour une tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations fixées effectivement utilisées.

###### **II.1.2.3 Cas de l'employeur qui utilise plus de vingt minutes des interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini :**

###### **II.1.2.3-1 Rémunération des artistes principaux, hors artistes lyriques, chefs d'orchestre, chefs de chœur, diseurs et artistes dramatiques**

Dans ce cas, le salaire minimum est fixé à 27,85 € par minute d'interprétations fixées effectivement utilisées, et ce à partir de la première minute.

###### **II.1.2.3-2 Rémunération des artistes lyriques, chefs d'orchestre, chefs de chœur, diseurs et artistes dramatiques**

### **II.1.2.3-2.1 Cas général**

Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

**1<sup>ère</sup> tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :**

Le salaire minimum est fixé à 269,93 €

**2<sup>ème</sup> tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes :**

Le salaire minimum est fixé à 242,93 €

**3<sup>ème</sup> tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes :**

Le salaire minimum est fixé à 215,94 €

**4<sup>ème</sup> tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingt minutes :**

Le salaire minimum est fixé à 188,95 €

**5<sup>ème</sup> tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes :**

Le salaire minimum est fixé à 161,95 €

**6<sup>ème</sup> tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante :**

Le salaire minimum est fixé à 134,96 €.

### **II.1.2.3-2.2 Chefs d'orchestre et chefs de chœur**

Pour les chefs d'orchestre et les chefs de chœur, les montants visés au II.1.2.3.2.1 ci-dessus sont augmentés de 50 %.

### **II.1.3 Rémunération des artistes membres permanents d'un groupe**

Dans le cas de membres permanents d'un groupe d'artistes principaux, le contrat de travail fixe une rémunération globale avec l'employeur. Conformément aux usages professionnels, cette rémunération doit être répartie entre les artistes membres du groupe, suivant un accord exprès signé par l'employeur et tous les membres du groupe ou, à défaut de cet accord, par parts égales entre lesdits artistes.

Le montant minimum de la rémunération globale est fixé comme suit :

- au titre du 1<sup>er</sup> artiste : 100 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
- au titre du 2<sup>ème</sup> artiste : 75 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
- au titre du 3<sup>ème</sup> artiste : 60 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
- au titre de chaque artiste supplémentaire, du 4<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> artiste inclus : 50 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
- au titre de chaque artiste supplémentaire, du 7<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> artiste inclus : 40 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus
- au titre de chaque artiste supplémentaire, à partir du 10<sup>ème</sup> artiste : 30 % des montants définis à l'article II.1.2 ci-dessus.

### **II.1.4 Salaire**

Le salaire visé au présent article II. 1. est versé à l'artiste sous forme de cachets en conformité avec le code de la sécurité sociale, dans la limite de trois cachets par jour.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.

### **II.1.5 Planning - Contrôle de l'employeur**

L'employeur fixe avec l'artiste un planning de travail écrit qui est remis à ce dernier, comportant les dates de travail envisagées. L'employeur s'efforcera de ne modifier ce planning qu'avec un préavis de quarante-huit heures. En cas de modification, l'employeur devra prendre en compte les autres engagements pouvant avoir été pris par l'artiste. Dans l'éventualité où il y aurait concurrence d'intérêts, la priorité serait donnée aux cas dont l'échéance ne pourrait être reportée sans préjudice.

Lorsque l'artiste enregistre, en tout ou en partie, dans des studios et/ou à des horaires qu'il a choisis, le planning prévisionnel peut, pour tout ou partie du travail, ne comporter qu'une date de début et de fin de travail.

Si la modification du planning entraîne modification du contrat de travail, elle devra donner lieu à signature par l'employeur et l'artiste d'un avenant audit contrat.

### **II. 1.6 Forfait**

Les parties constatent que les nouvelles technologies permettent de façon croissante que l'enregistrement soit effectué dans un studio appartenant à l'artiste ou mis à sa disposition pour les besoins de cet enregistrement, hors de la présence de l'employeur ou de son représentant, ce qui n'a pas pour effet de priver l'artiste du maintien du statut de salarié prévu par l'article L.762-1 du code du travail.

Dans cette éventualité, la rémunération forfaitaire est convenue pour l'enregistrement d'un ou plusieurs titres, ou d'un album, sans pouvoir être inférieure à la rémunération calculée selon le nombre de minutes effectivement utilisées conformément aux stipulations du présent article II.1. Aucune rémunération supplémentaire de quelque nature que ce soit n'est due à l'artiste au titre du travail correspondant à la réalisation de l'objet contractuellement fixé.

En tout état de cause, une telle convention de forfait ne peut intervenir que sur accord écrit, d'une part, de l'employeur et, d'autre part, de l'artiste ou de chaque membre du groupe d'artistes concerné.

### **II. 1.7 Captation d'un spectacle**

Dans le cas de la captation d'un spectacle, l'artiste fait l'objet d'un engagement spécifique au titre de sa prestation sur scène. Seul le contrat de travail visé à l'article I.1 de la présente annexe, qui est conclu par l'artiste avec un employeur au sens dudit article I.1 ayant la responsabilité de l'enregistrement, est soumis aux présentes.

Est considéré comme « spectacle » au sens du présent article, tout spectacle vivant destiné à se dérouler devant un public et dans lequel l'artiste est présent physiquement, que ce spectacle ait ou non subi des modifications en fonction des exigences de l'enregistrement.

Est considéré comme « captation d'un spectacle » au sens du présent article, tout enregistrement des interprétations de l'artiste par l'employeur, pendant la représentation d'un spectacle ou lors des répétitions, en vue d'une exploitation sonore ou audiovisuelle desdites interprétations, à l'exclusion des captations promotionnelles.

Est considérée comme « captation promotionnelle » au sens du présent article, toute captation d'un spectacle aux fins de le présenter par extraits pour le promouvoir. Par « extraits », on entend une succession de présentations de la captation du spectacle dont chacune est inférieure à la durée du titre qui y est capté telle que déclarée auprès des sociétés d'auteurs et de compositeurs.

L'artiste recevra un salaire minimum égal à :

- pour la première captation d'une représentation avec l'artiste : 200 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable,
- pour les deux captations suivantes de représentations du même spectacle avec l'artiste ou, en cas de tournée, de représentations avec l'artiste dans la même tournée : 50 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

Au-delà de trois captations du même spectacle ou, en cas de tournée, au-delà de la captation de trois représentations successives dans une même tournée, une négociation de gré à gré devra intervenir entre l'artiste et l'employeur, étant précisé que la rémunération totale minimum pour l'ensemble de ces captations devra en tout état de cause être égale à 300 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

## **II. 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX VIDÉOMUSIQUES**

### **II. 2. 1 Montant du salaire minimum**

Le montant du salaire minimum journalier est de 214,20 € de salaire brut par jour de tournage d'une vidéomusique, comprenant un maximum de dix heures de travail effectif, avec la même dégressivité en fonction du nombre d'artistes membres d'un groupe d'artistes que celle prévue à l'article II.1.3 de la présente annexe.

## **II. 2. 2. Versement**

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le montant minimum est celui fixé à l'article II.2. 1 ci-dessus.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.

## **II. 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SPECTACLES VIVANTS PROMOTIONNELS**

### **II.3.1 Définition du spectacle vivant promotionnel**

Au sens de la présente convention collective, un spectacle vivant promotionnel est un spectacle vivant organisé par un producteur au sens de la présente convention, ne figurant pas parmi les représentations d'une tournée, aux fins d'assurer la promotion de l'enregistrement qu'il produit, qu'il édite ou qu'il distribue. Ce spectacle fait l'objet d'une ou plusieurs représentation(s) publique(s), dans la limite, pour l'enregistrement considéré, de douze représentations par période de trente jours et de trente-six représentations par an, qui ne doivent pas générer de contrepartie financière directe pour le producteur. Ce producteur peut assurer lui-même la production de ce spectacle promotionnel, avec ou sans l'appui d'un prestataire, ou en confier la production à un entrepreneur de spectacles titulaire d'une licence de producteur de spectacles. Si le spectacle ne remplit pas ces critères, le concert en cause sera soumis à la convention collective du spectacle vivant applicable.

Par absence de « contrepartie financière directe », on entend l'absence de toutes recettes pour le producteur découlant de la vente au public de billets pour l'entrée au spectacle ou résultant de la vente dudit spectacle à une salle.

### **II.3.2 MONTANT DU SALAIRE MINIMUM**

Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 78 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 122 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles.

### **II.3.3 Versement**

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé à l'alinéa II.3.2 ci-dessus.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.

## **II.4 : INDEMNISATION ET RÉMUNÉRATION DES DÉPLACEMENTS**

### **II.4.1 : Principe général**

Il est rappelé que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif, et n'est en général pas rémunéré.

### **II.4. 2 : Trajet**

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu habituel de travail, ou en revenir.

En région parisienne, le lieu de travail est réputé habituel dès lors qu'il est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche. En province, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine.

Dans les cas où le contrat de travail mentionne un lieu habituel de travail, les déplacements dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et ce lieu font l'objet, outre le remboursement des frais comme prévu au contrat de travail, de la contrepartie financière définie pour le temps de voyage.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

### **II.4.3 Transport**

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 21 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle temps de transport tout déplacement professionnel au cours de l'horaire de travail.

Répond notamment à cette définition, le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ou entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

### **II.4.4 : Voyage**

On appelle temps de voyage tout déplacement en dehors de la période de travail où aucune prestation de travail n'est effectuée et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée. Il peut s'agir d'un samedi et/ou d'un dimanche.

Les heures de voyage ne sont pas du temps de travail effectif, et elles ne sont pas décomptées comme telles. Toutefois, elles ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du jour de repos hebdomadaire obligatoire.

Le temps de voyage est indemnisé en fonction du cachet de base pour une séance de trois heures, dans la limite de huit heures par période de vingt-quatre heures :

- jusqu'à 4 heures : 2/10<sup>ème</sup> de cachet de base ;
- entre 4 heures et 8 heures : 4/10<sup>ème</sup> de cachet de base

Avec l'accord du salarié, l'employeur peut remplacer l'« indemnité pour heures de voyage » par un repos compensateur au moins équivalent.

### **II.4.5 : Remboursement des frais**

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

- pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties, étant précisé que si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux comme prévu à l'article 23 des dispositions générales ;
- pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :
  - soit rembourser les frais réels après accord entre les parties,
  - soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF,
  - au jour de la signature de la présente convention collective, ces indemnités, sur la base de l'arrêté du 25 juillet 2005 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont égales à :
    - repas : 16,10 €
    - hébergement plus petit déjeuner : 57,80 € à Paris, Hauts de Seine, Seine Saint Denis et Val de Marne et 42,80 € pour les autres départements de la métropole.

### **II.4.6 : Congés spectacles**

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant de la présente annexe sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer au salarié le bulletin « congés spectacles » avec le bulletin de paye.

Pour l'application du second paragraphe de l'article D.762-8 du code du travail, le salaire minimum de référence devant être pris en compte pour calculer le montant de l'indemnité journalière de congé est celui fixé à l'article III.13 du titre III de la présente annexe.

## **Titre III**

### **Dispositions particulières applicables aux artistes musiciens, artistes des chœurs, artistes choristes**

#### **ARTICLE III : Champ d'application**

Sans préjudice des dispositions générales du Titre I de la présente annexe, les dispositions du présent titre III fixent les conditions particulières d'emploi et de rémunération applicables aux artistes musiciens, artistes des chœurs, artistes choristes, tels que définis à l'article I de la présente annexe et ci-après dénommés "artistes" ou "artistes interprètes".

#### **III.1 : Rémunérations**

Les rémunérations dues aux artistes comportent :

- une rémunération minimale, éventuellement majorée comme il est dit ci-dessous, dont le montant est fixé à partir des barèmes prévus aux articles III.2 à III.4 III.19 et III.20 ci-après;
- le cas échéant, des rémunérations complémentaires prévues aux articles III.24.2, III.24.3 et III.27 ci-après.

#### **III.2 : Engagement au service : montant du cachet de base**

En cas d'engagement au service, le montant du salaire minimum, dénommé cachet de base, est fonction du service auquel a recours l'employeur.

On entend par « service », une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une pause calculée comme indiquée ci-dessous.

Les services sont les suivants :

- Service de trois heures : séance de travail de trois heures comprenant vingt minutes de pause, correspondant à vingt minutes d'interprétations enregistrées effectivement utilisables.

Le montant du cachet de base dû pour un service de trois heures est fixé à 156,97 euros bruts.

- Service de quatre heures : séance de travail de quatre heures de travail comprenant deux pauses de quinze minutes, correspondant à vingt-sept minutes d'interprétations enregistrées effectivement utilisables.

Le montant du cachet de base dû pour un service de quatre heures est fixé à 209,30 euros bruts.

Dans le cas où deux services se suivent, une période de pause de vingt minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses-repas. Cette pause est portée à trente minutes entre le deuxième et le troisième service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif.

#### **III.3 : Organisation des services**

Trois services au maximum peuvent être programmés dans une même journée, dans la limite maximum de trois services de trois heures.

Pour permettre l'achèvement d'un enregistrement en cours, l'employeur peut décider de prolonger un service d'une

durée indivisible de quinze minutes, rétribué à raison de 20% du cachet de base d'un service de trois heures. Par un usage constant, il est néanmoins admis qu'une prolongation de trois minutes justifiée par le besoin de finaliser l'interprétation de l'œuvre ne donne lieu à aucun paiement supplémentaire.

Par dérogation, pour l'enregistrement d'œuvres nécessitant la présence de plus de trente artistes, l'employeur a la possibilité de décider une prolongation d'un second quart d'heure supplémentaire à la durée du service; ce second quart d'heure est rémunéré comme il est prévu à l'alinéa ci-dessus.

Tout artiste est informé dès la signature du contrat de travail de l'éventualité d'une prolongation dans les conditions prévues ci-dessus.

### **III.4 : Engagement à la journée**

Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée est égal à ce qui suit, selon l'engagement convenu avec l'employeur, étant précisé que l'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de trois journées sur une suite de sept jours consécutifs :

- 260 euros la journée, composés d'un cachet de 156 euros au titre de l'enregistrement, avec une limitation à vingt minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables, et d'un cachet de 104 euros au titre du travail de répétition qui ne peut comporter aucun enregistrement ;

Ou

- 364,14 euros la journée, soit trois cachets de 121,38 euros au titre de l'enregistrement et du travail lié au dit engagement, sans limitation de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables.

Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée peut être porté à ce qui suit si l'engagement concerne un nombre minimum de cinq journées sur une suite de sept jours consécutifs :

- avec une limitation à quinze minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables : 234,60 euros la journée, composés d'un cachet de 131,3 euros au titre de l'enregistrement et d'un cachet de 103,3 euros au titre du travail de répétition.

Outre les pauses-repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en deux ou trois fois.

### **III.5 : Contrat – Planning**

Le contrat de travail est signé au plus tard lors de la première entrée en studio.

L'employeur fixe un planning prévisionnel de travail, exprimé en services et/ou en journées, ainsi qu'un horaire de début de travail pour chaque journée.

Ce planning peut être modifié par l'employeur en fonction des nécessités de l'enregistrement, sous réserve de respecter un préavis de vingt-quatre heures. En tout état de cause, en cas de modification du planning par l'employeur, celui-ci devra tenir compte des autres engagements pris par l'artiste.

Sauf cas de force majeure, si un service ou une journée est reporté à l'initiative de l'employeur avec un préavis inférieur à vingt-quatre heures, l'artiste percevra une indemnité égale à 50 % de la rémunération minimale fixée pour le service ou la journée correspondant.

### **III.6 : Feuille d'émargement**

Chaque journée au cours de laquelle a lieu une séance de travail, les artistes signent une feuille d'émargement faisant mention de leur présence et de la nature de leur travail respectif. Une copie leur en est remise.

### **III.7 : Pause-repas**

Les artistes doivent disposer d'une pause d'au moins une heure pour le déjeuner à prendre entre 11h30 et 15h00 et d'une pause d'au moins une heure pour le dîner à prendre entre 18h30 et 21h00.



### **III.8 : Majorations exceptionnelles**

Est rémunéré comme service exceptionnel tout service effectué hors des horaires normaux de travail, à savoir :

- soit en dehors des limites horaires suivantes : 9h / 24h ;
- soit les dimanches et jours fériés légaux.

Le service exceptionnel donne lieu à une majoration du cachet de base applicable égale à :

- 100% pour les services effectués entre 0 heures et 9 heures, cette majoration étant fractionnable par heure ;
- 100% pour les services effectués les dimanches et jours fériés légaux.

En cas de rémunération à la journée, les majorations sont calculées comme suit :

- 10 % de la rémunération minimum journée applicable, pour chaque heure effectuée entre 0 et 9 heures ;
- 100 % de la rémunération minimum journée applicable, pour chaque journée travaillée les dimanches et jours fériés légaux.

### **III.9 : Responsabilité artistique particulière**

Tout artiste auquel incombe une responsabilité artistique particulière lors de l'interprétation d'une oeuvre, reçoit une rémunération supplémentaire dont le montant ne peut être inférieur à 20 % du cachet de base du service de trois heures.

Cette responsabilité artistique particulière est déterminée d'un commun accord entre l'employeur et l'artiste.

Une majoration de 50 % du cachet de base est allouée aux musiciens d'un ensemble instrumental ou vocal agissant en tant que tels répartis en trio, quatuor ou quintette, avec un minimum de huit mesures.

Pour l'enregistrement phonographique d'une œuvre symphonique appartenant au répertoire classique, une majoration de 50 % du cachet de base est allouée pour les prestations de violon solo et l'artiste musicien responsable d'un pupitre ou d'une section selon la classification et l'organisation traditionnelles des pupitres en usage dans la profession bénéficie d'une majoration de 10 % du cachet de base.

### **III.10 : Services ou journées supplémentaires**

A l'expiration de son contrat, l'artiste fera ses meilleurs efforts pour effectuer les services ou les journées de travail supplémentaires nécessaires à l'achèvement du ou des phonogrammes mentionnés à son contrat de travail.

Les dates sont fixées par l'employeur, compte tenu des engagements que l'artiste aurait pu contracter par ailleurs.

Le service ou la journée supplémentaire sera rémunéré sur la base du salaire prévu au contrat.

### **III.11 : Rupture anticipée du contrat**

En vertu des dispositions de l'article L.122-3-8 du code du travail et sous réserve de la période d'essai, le contrat de travail conclu entre un artiste et un employeur ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou, par dérogation, à l'initiative de l'artiste lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions prévues par l'article L.122-3-8 du code du travail.

Hors faute grave de l'artiste interprète ou cas de force majeure, la rupture anticipée du contrat de l'artiste interprète par l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat conformément à l'article L.122-3-8 du code du travail. En conséquence, dans les hypothèses évoquées à l'alinéa précédent, hors cas de force majeure, l'employeur sera tenu de payer à l'artiste le salaire relatif aux prestations prévues dans le contrat de travail et pourra utiliser les prestations enregistrées moyennant le respect des dispositions du présent titre.

En cas de force majeure, il sera fait application des dispositions de l'article L.122-3-8 du code du travail conformément à l'article L.122-3-4-1 dudit code.

De façon parallèle, conformément à l'article L.122-3-8 du code du travail, la méconnaissance par l'artiste des stipulations rappelées au premier alinéa ci-dessus ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

### **III.12 : Annulation d'un service ou d'une journée**

Si un service ou une journée est annulée à l'initiative de l'employeur, il est alloué à l'artiste une indemnité égale au montant de la rémunération fixée par le contrat de travail pour le service ou la journée correspondant.

### **III.13 : Congés**

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant de la présente annexe sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer au salarié le bulletin « congés spectacles » avec le bulletin de paye.

Pour l'application du second alinéa de l'article D. 762-8 du code du travail, le salaire minimum de référence devant être pris en compte pour calculer le montant de l'indemnité journalière de congé est celui fixé pour une journée d'enregistrement sans limitation de la durée d'interprétations, tel que fixé à l'article III.4 du présent titre.

### **III.14 : Indemnisation et rémunération des déplacements**

#### **III. 14.1 : Principe général**

Il est rappelé que le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif, et n'est en général pas rémunéré.

#### **III. 14.2 : Trajet**

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu habituel de travail, ou en revenir.

En région parisienne, le lieu de travail est réputé habituel dès lors qu'il est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche. En province, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine.

Dans les cas où le contrat de travail mentionne un lieu habituel de travail, les déplacements dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et ce lieu font l'objet, outre le remboursement des frais comme prévu au contrat de travail, de la contrepartie financière définie pour le temps de voyage.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

#### **III. 14.3 Transport-**

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 21 des dispositions communes de la présente convention collective, on appelle temps de transport tout déplacement professionnel au cours de l'horaire de travail.

Répond notamment à cette définition, le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ou entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

#### **III. 14.4 : Voyage**

On appelle temps de voyage tout déplacement en dehors de la période de travail où aucune prestation de travail n'est effectuée et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée. Il peut s'agir d'un samedi et/ou d'un dimanche.

Les heures de voyage ne sont pas du temps de travail effectif, et elles ne sont pas décomptées comme telles. Toutefois,

elles ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du jour de repos hebdomadaire obligatoire.

Le temps de voyage est indemnisé en fonction du cachet de base pour une séance de trois heures, dans la limite de huit heures par période de 24 heures.

- jusqu'à 4 heures : 2/10<sup>ème</sup> de cachet de base;
- entre 4 heures et 8 heures : 4/10<sup>ème</sup> de cachet de base.

Sur accord des parties l'employeur peut remplacer l'« indemnité pour heures de voyage » par un repos compensateur au moins équivalent.

### **III.14.5 : Remboursement des frais**

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

- pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties, étant précisé que si le salarié utilise son véhicule personnel, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux comme prévu à l'article 23 des dispositions générales.
- pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :
  - soit rembourser les frais réels après accord entre les parties
  - soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF.
  - Au jour de la signature de la présente convention collective, ces indemnités, sur la base de l'arrêté du 25 juillet 2005 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont égales à :
    - ↳ repas : 16,10 €
    - ↳ hébergement plus petit déjeuner : 57,80 € à Paris, Hauts de Seine, Seine Saint Denis et Val de Marne et 42,80€ pour les autres départements de la métropole.

### **III.15 : Instruments multiples**

Une rémunération supplémentaire est allouée aux artistes musiciens appelés à jouer de deux instruments ou plus au cours d'un même service. Elle est égale au minimum à :

- 15 % du cachet de base pour chaque instrument supplémentaire de même famille, avec un maximum de 20 % ;
- 25 % du cachet de base pour chaque instrument supplémentaire de familles différentes, avec un maximum de 50 %.

Les conditions d'octroi de cette rémunération sont fixées ci-dessous conformément à la liste des instruments relevant de l'une ou l'autre des catégories susvisées conformément aux usages de la profession :

- à titre d'exemple dans la catégorie 15 à 20 % (instrument supplémentaire de même famille) : flûte et piccolo, clarinette et clarinette basse, hautbois et cor anglais, basson et contrebasson, saxophone et saxophone basse, trompette et bugle, trombone et trombone basse, violon et alto, etc...
- à titre d'exemple dans la catégorie 25 à 50% (instruments supplémentaires de familles différentes) : flûte et saxophone, clarinette et saxophone basse ou ténor, flûte et clarinette, guitare et mandoline, clavier et ondes Martenot, accordéon et bandonéon, etc...

### **III.16 : Instruments spéciaux**

Une majoration du cachet de base de 20 % est allouée aux artistes musiciens engagées par l'employeur pour jouer de certains instruments considérés comme spéciaux. L'énumération desdits instruments est fixée dans la liste ci-dessous, conformément aux usages de la profession.

- cor en si B aigu ; wagner tuben ; flûte basse (do grave) ; clarinette contrebasse ; saxophone soprano ; saxophone basse ; contre tuba ; trompette en ré, mi B, fa et si B aigu ; hélicon ; sarrusophone ; contrebasse à 5 cordes ; guitare espagnole ; guitare à 12 cordes ; steel-guitare seule ; mandoline, etc...
- tous les instruments anciens (quand utilisés en complément d'instruments modernes) : luth, hautbois d'amour, viole de gambe, serpent, cor naturel, etc...

Cette liste, non exhaustive, pourra être complétée par accord entre les parties.

### **III.17 : Indemnités de transport d'instruments**

Les indemnités de transports d'instrument se répartissent en deux catégories :

1. Petit transport : pour saxo-baryton, accordéon, glockenspiel, trombone basse, tuba, tumba, saxo alto jouant le saxo ténor, guitare électrique avec ampli (jusqu'à deux instruments), petits matériels de batterie, clavier portable (dans la limite d'un instrument), flûte octobasse.
2. Gros transport : pour violoncelle, contrebasse, sous-bassophone, contre-tuba, hélicon, contrebasson, saxo-basse, xylophone, matériel de batterie, harpe, vibraphone, marimba et timbales symphoniques, guitares électriques avec ampli (plus de deux instruments), ondes Martenot, claviers portables (à partir de deux instruments).

Ces indemnités de transport ne peuvent se cumuler.

Lorsque les instruments sont fournis par l'employeur, les indemnités de transport ne sont pas dues.

L'artiste musicien qui participe à deux services consécutifs ou plus dans la même journée et dans le même lieu ne perçoit qu'une seule indemnité de transport.

Le montant des indemnités de transport d'instrument est fixé ci-dessous ; celles-ci peuvent être réexaminées chaque année dans le cadre de la commission nationale de négociation, étant précisé qu'il n'y a pas de corrélation entre les variations du cachet de base et celles de l'indemnité de transport :

- Petit transport : 18 €,
- Gros transport : 68 €.

### **III.18 : Fourniture des instruments**

L'employeur est présumé fournir les instruments suivants :

Piano, harmonium, clavecin, orgue électrique, célesta, ondes Martenot, timbales, marimba, fairlight, synclavier, emulator, theriminovox, traonium et, de façon générale, clavier non portable.

En général, l'employeur prend en charge le transport et la location de ces instruments.

A défaut, lorsque ces instruments ne peuvent être fournis par l'employeur et que leur location est demandée aux artistes musiciens, l'employeur est tenu de rembourser les frais de location supportés par ces derniers, tels qu'ils sont mentionnés sur la facture qu'ils doivent lui présenter.

### **III.19 : Captation d'un spectacle**

Dans le cas de la captation d'un spectacle, l'artiste fait l'objet d'un engagement spécifique au titre de sa prestation sur scène. Seul le contrat de travail visé à l'article I.1 de la présente annexe, qui est conclu par l'artiste avec un employeur au sens dudit article I.1 ayant la responsabilité de l'enregistrement, est soumis aux présentes.

Est considéré comme « spectacle » au sens du présent article, tout spectacle vivant destiné à se dérouler devant un public et dans lequel l'artiste est présent physiquement, que ce spectacle ait ou non subi des modifications en fonction des exigences de l'enregistrement.

Est considéré comme « captation d'un spectacle » au sens du présent article, tout enregistrement des interprétations de l'artiste par l'employeur, pendant la représentation d'un spectacle ou lors des répétitions, en vue d'une exploitation sonore ou audiovisuelle desdites interprétations, à l'exclusion des captations promotionnelles.

Est considérée comme « captation promotionnelle » au sens du présent article, toute captation d'un spectacle aux fins de le présenter par extraits pour le promouvoir. Par « extraits », on entend une succession de présentations de la captation du spectacle dont chacune est inférieure à la durée du titre qui y est capté telle que déclarée auprès des sociétés d'auteurs et de compositeurs.

L'artiste recevra un salaire minimum égal à :

- pour la première captation d'une représentation avec l'artiste : 200 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable,
- pour les deux captations suivantes de représentations du même spectacle avec l'artiste ou, en cas de tournée, de représentations avec l'artiste dans la même tournée : 50 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

Au-delà de trois captations du même spectacle ou, en cas de tournée, au-delà de la captation de trois représentations successives dans une même tournée, une négociation de gré à gré devra intervenir entre l'artiste et l'employeur, étant précisé que la rémunération totale minimum pour l'ensemble de ces captations devra en tout état de cause être égale à 300 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

### **III.20 : Spectacle vivant promotionnel**

En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article III du présent Titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 92 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 125 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets.

### **III.21 : Exercice du droit d'autoriser**

Aux termes de l'article L.212-3 du code de la propriété intellectuelle :

*”Sont soumises à l'autorisation écrite de l'artiste interprète la fixation de sa prestation, sa reproduction et sa communication au public, ainsi que toute utilisation séparée du son et de l'image de la prestation lorsque celle-ci a été fixée à la fois pour le son et l'image.*

*Cette autorisation et les rémunérations auxquelles elle donne lieu sont régies par les dispositions des articles L. 762-1 et L. 762-2 du code du travail, sous réserve des dispositions de l'article L.212-6 du présent code.”*

En vertu de l'article L.212-3 du code de la propriété intellectuelle, l'existence d'un contrat de travail n'emportant pas dérogation à la jouissance des droits de propriété intellectuelle, l'autorisation de l'artiste interprète est exigée pour chaque mode d'exploitation de sa prestation.

Aux fins de la présente convention, les stipulations du contrat de travail ayant pour objet d'autoriser le producteur de phonogrammes à fixer et exploiter la prestation de l'artiste interprète valent autorisation écrite préalable au sens de l'article L.212-3 du code de la propriété intellectuelle à la condition que celles-ci déterminent par écrit avec précision le domaine de l'autorisation quant à sa destination, quant à son territoire et quant à sa durée.

Le contrat de travail détermine, en outre, les modalités et conditions de la rémunération due à l'artiste interprète au titre de chaque mode d'exploitation de la fixation de sa prestation qu'il a consenti à autoriser, sans que la rémunération d'une autorisation déterminée puisse être inférieure au montant minimum correspondant tel que fixé aux articles III.2 à III.4 et III.19 ainsi que, le cas échéant, aux articles III.24.2, III.24.3 et III.27 à III.28 du présent titre.

### **III.22 : Nomenclature des modes d'exploitation de la fixation de la prestation de l'artiste interprète**

### **III. 22. 1 Principes généraux**

La nomenclature des modes d'exploitation de la fixation de la prestation de l'artiste interprète, ci-après dénommée "nomenclature des modes d'exploitation", a pour objet de déterminer les montants minimaux de rémunération dus à l'artiste interprète au titre des modes d'exploitation de la fixation de sa prestation qu'il est susceptible d'autoriser.

La nomenclature des modes d'exploitation est révisée en tant que de besoin selon la procédure définie à l'article III.23 du présent titre.

Sans préjudice du droit de saisir les tribunaux compétents, toute difficulté relative à l'interprétation ou l'application de la nomenclature des modes d'exploitation peut être soumise à la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 9 des dispositions communes de la présente convention collective nationale de l'édition phonographique. La procédure de saisine de la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation ainsi que les règles régissant ses délibérations sont définies à l'article 9 précité

Les définitions des modes d'exploitation figurant à la nomenclature des modes d'exploitation sont sans préjudice des dispositions des articles L.214-1 et suivants ainsi que L.311-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle ou d'autres dispositions du droit positif français ou étranger relatives aux droits des artistes interprètes attachés aux licences légales ou aux droits à rémunération dont l'exercice incombe exclusivement aux sociétés de perception et de répartition de droits.

Il est précisé en outre que, dans la nomenclature ci-dessous :

- chaque mode d'exploitation vise l'ensemble des actes (notamment : reproduction, mise à la disposition et communication au public, en intégralité ou par extrait) qui y sont liés, de même que les actes de publicité des exploitations, produits ou services concernés ;
- les exploitations visées dans la nomenclature peuvent être réalisées par les employeurs, ou par des tiers à travers une autorisation d'exploitation accordée par les employeurs.

Par ailleurs, en fonction de la spécificité de certaines activités des employeurs et/ou des évolutions constatées dans le secteur, les parties pourront être amenées à décider de fixer, en annexe à la présente convention, d'autres nomenclatures des modes d'exploitation qui régiront les situations qui y sont expressément désignées. Ces nomenclatures seront soumises aux dispositions du présent titre, sauf dispositions particulières convenues entre les parties à la présente convention collective. Il est précisé que, sauf nouvelle nomenclature définie à cet effet par les signataires de la présente Convention, la nomenclature définie à l'article III.22.2 et les rémunérations prévues aux articles III.24 à III.27 s'appliquent à l'exploitations des prestations des artistes interprètes fixées dans le cadre de la captation d'un spectacle, sonore ou audiovisuelle, telle que prévue à l'article III.19 ci-dessus.

### **III. 22.2 Contenu de la nomenclature des modes d'exploitation**

La nomenclature des modes d'exploitation est définie comme suit :

Mode A : Exploitation de phonogrammes par voie de mise à la disposition du public, y inclus :

- la mise à la disposition du public sous forme matérielle d'exemplaires de phonogrammes hors location, notamment par la vente, l'échange ou le prêt;
- la mise à la disposition du public sous forme immatérielle d'exemplaires de phonogrammes communiqués à la demande par un service de communication électronique, notamment par voie de téléchargement ou de flux continu interactif (« streaming »), telle que prévue à l'article 3.2 de la directive 2001/29/CE du 22 mai 2001.

Mode B : Mise à la disposition du public sous forme matérielle d'exemplaires de phonogrammes par la location.

Mode C : Exploitation de phonogrammes par des services de communication électronique, de façon incorporée à des programmes composés d'une suite ordonnée d'émissions sonores destinés à être reçus simultanément par l'ensemble du public ou une catégorie de public, y inclus :

- la réalisation et la diffusion de programmes qui n'entrent pas dans le champ des dispositions de l'article L 214.1 du code de la propriété intellectuelle ;

- la réalisation et la diffusion de publicités radiophoniques ;
- la réalisation et la diffusion de bandes play-back partiel en direct.

Mode D : Exploitation de phonogrammes non couverte par un autre mode d'exploitation visé à la présente nomenclature, notamment aux fins d'une communication au public ne relevant pas d'un de ces modes d'exploitation, y inclus :

- l'illustration sonore de spectacles ;
- la réalisation et l'exploitation de bases de données pour la sonorisation de lieux publics ;
- la réalisation et la communication de publicités sonores dans des lieux publics ;
- la réalisation et la communication d'attentes musicales téléphoniques ;
- la réalisation et la communication de messageries téléphoniques ;
- le stockage de phonogrammes à des fins d'archivage ou d'étude.

Mode E : Exploitation de phonogrammes incorporés dans des vidéogrammes (ou de captations audiovisuelles), y inclus :

- la réalisation et l'exploitation de vidéomusiques ;
- la réalisation et l'exploitation de films cinématographiques ;
- la réalisation et l'exploitation de publicités audiovisuelles ;
- la réalisation et l'exploitation d'autres vidéogrammes.

Mode F : Exploitation de phonogrammes incorporés dans des produits multimédias, y inclus :

- la réalisation et l'exploitation de jeux vidéo ;
- la réalisation et l'exploitation d'encyclopédies interactives ;
- la réalisation et l'exploitation de bases de données pour des bornes de consultation interactive situées dans les lieux publics ;
- la réalisation et l'exploitation de sites web.

La nomenclature est établie selon l'application du droit positif à la date de la signature de la présente convention collective.

Il est expressément précisé que l'exploitation de la fixation de la prestation de l'artiste aux fins de l'illustration sonore de spectacles, ainsi que de la réalisation et la diffusion de bandes play-back, doit faire l'objet de dispositions particulières à l'article III.27 du présent titre.

### **III.23 : Évolution de la nomenclature des modes d'exploitation**

#### **III.23.1 : Révision**

Les parties à la présente convention peuvent à tout moment décider de réviser par avenant la nomenclature des modes d'exploitation.

Les parties se réunissent pour examiner les éventuels besoins de révision de la nomenclature des modes d'exploitations à l'issue d'un délai de trois années suivant la signature de la présente convention, puis à l'issue de chaque période de cinq années, ainsi qu'à l'occasion de la négociation annuelle à la demande d'au moins une organisation d'employeurs ou de fédérations signataires de la présente convention membres d'au moins une confédération représentatives des salariés au niveau national.

#### **III.23.2 : Désignation d'un expert**

Dans tous les cas, un expert peut examiner l'évolution des conditions économiques de la nomenclature.

Il peut être désigné par les parties à la présente convention collective afin de les éclairer sur l'éventuelle nécessité de procéder à une révision de la nomenclature des modes d'exploitation. L'expert, qui doit rendre son rapport dans un délai maximal de quatre mois, est choisi sur une liste arrêtée d'un commun accord entre les parties ou, à défaut d'accord, sur la liste des experts auprès de la Cour d'appel de Paris.

Le financement de cette mission d'expert est assuré par les organisations d'employeurs dans la limite de 10.195 € révisé annuellement sur la base de l'évolution de l'indice SYNTEC, sauf accord contraire des deux parties.

Conformément à l'article 5 du Protocole d'accord sur le financement du paritarisme dans la branche de l'édition

phonographique, dans l'hypothèse où subsiste un reliquat dans l'enveloppe de 20% destinée au remboursement des frais, il pourra être affecté, en tout ou partie, au financement de l'expert sur simple accord de l'Association de gestion conformément à ses statuts.

Cette désignation est de droit lorsque la demande émane d'au moins une organisation d'employeurs signataire de la présente convention ou d'une fédération signataire de la présente convention membre d'une confédération représentative des salariés au niveau national, et lorsque la désignation d'un tel expert n'est pas déjà intervenue au cours des cinq années précédant la demande.

L'expert peut conclure à la survenance de modifications substantielles. Dans cette hypothèse, les parties doivent se réunir pour examiner de bonne foi la révision de cette nomenclature sur les points désignés par l'expert.

### **III.23.3 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation**

A l'occasion de l'examen par la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 9 des dispositions communes de la présente convention d'une difficulté visée à l'article III.22 du présent titre portant sur la nomenclature des modes d'exploitation, celle-ci peut émettre un avis qui doit alors nécessairement être examiné lors de la prochaine négociation annuelle.

### **III.24 : Rémunération des autorisations**

#### **III.24.1 Salaire de base**

Le salaire minimum, tel que déterminé aux articles III.2 à III.4 et III.19 du présent titre, selon le mode d'engagement, a pour objet de rémunérer, outre la prestation de travail liée à l'enregistrement, l'autorisation de fixer la prestation de l'artiste interprète ainsi que l'autorisation d'exploiter, directement ou indirectement, la fixation de la prestation selon les exploitations visées au A) de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article III.22 du présent titre.

#### **III.24.2 Rémunérations complémentaires forfaitaires**

Outre le salaire minimum fixé aux articles III.2 à III.4 et III.19 de la présente annexe, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B), C), D), E) ou F) de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article III.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article III.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single, ...) défini(s) dans son contrat de travail.

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B), C), D), E) ou F) de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article III.25, ont la qualité de salaire.

#### **III.24.3 Rémunérations complémentaires proportionnelles en cas de gestion collective**

Lorsqu'un artiste interprète a autorisé l'exploitation de sa prestation dans le cadre du B), C), D), E) ou F) de la nomenclature des modes d'exploitation et que les employeurs ont confié la gestion d'une exploitation incluse dans ce mode aux sociétés de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes suivantes : Société civile des producteurs phonographiques (SCPP) ou Société civile des producteurs de phonogrammes en France (SPPF), constituée conformément aux articles L. 321-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle, l'artiste interprète perçoit, outre la ou les rémunération(s) forfaitaire(s) complémentaire(s) visée(s) à l'article III.24.2 ci-dessus dont les modalités de calcul sont fixées à l'article III.25, une rémunération complémentaire proportionnelle dont le montant est déterminé selon les modalités de calcul fixées aux articles III.26 et III.27.

Il est également convenu qu'une fois qu'une gestion collective conforme à l'alinéa ci-dessus aura effectivement été mise en œuvre pour une exploitation particulière d'une fixation au sein d'un mode d'exploitation, même temporairement, les artistes concernés conserveront à l'égard de l'employeur concerné leur droit à rémunération



proportionnelle prévue au présent article sur l'exploitation considérée, même si celle-ci est ensuite retirée du mandat d'une société de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes.

Au jour de la signature de la présente convention collective, les exploitations faisant l'objet d'une gestion collective par les sociétés de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes au sens du présent article sont les suivantes :

- Mode A :
  - le prêt de phonogrammes ;
  - la sonorisation et l'exploitation de services audiotel à l'aide d'extraits de phonogrammes ;
  - la mise à la disposition du public à la demande en téléchargement ou en flux continu (« streaming ») par un service de communication électronique de programmes composés pour partie de phonogrammes (« podcasting » ou programmes d'archives).
- Mode C :
  - la diffusion de programmes visés à ce Mode à titre primaire sur l'Internet ou sur des réseaux câblés, ainsi que leur retransmission sur des réseaux de téléphonie mobile.
- Mode D :
  - la réalisation et l'exploitation de bases de données pour la sonorisation de lieux publics ;
  - la réalisation et la communication d'attentes musicales téléphoniques à l'aide d'extraits de phonogrammes;
  - le stockage de phonogrammes à des fins d'archivage ou d'étude ;
  - l'utilisation de phonogrammes publiés à des fins de commerce dans le cadre de l'illustration d'un spectacle, étant précisé que cette exploitation fait l'objet de stipulations particulières à l'article III.27 de la présente annexe.
- Mode E :
  - la radiodiffusion télévisuelle de vidéomusiques.
- Mode F :
  - la réalisation et l'exploitation de sites web à l'aide d'extraits de phonogrammes ;
  - la réalisation et l'exploitation de bornes de consultation interactive dans les lieux publics à l'aide d'extraits de phonogrammes.

La rémunération complémentaire proportionnelle correspondant à l'exploitation concernée autorisée est versée un mois après la répartition des sommes correspondantes aux producteurs de phonogrammes, aussi longtemps que dure l'autorisation à laquelle l'artiste a consenti, par la société de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes à l'artiste musicien par l'intermédiaire de la société de perception et de répartition de droits d'artistes interprètes compétente, sauf choix exprès contraire exprimé par l'artiste dans son contrat de travail, les modalités de versement étant alors définies contractuellement.

La mise en application du présent article doit donner lieu à une négociation avec la société ci-dessus aux fins d'un accord qui sera annexé à la présente annexe. Dans le cas où l'impossibilité de mener à bien cette négociation serait constatée, les sommes correspondantes seront versées sur un compte bloqué pour permettre aux parties de se réunir afin de préciser les modalités d'application du présent article.

Un accord sera en outre conclu par les signataires de la présente Convention avec les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes afin de compléter en tant que de besoin les modalités de mise en œuvre des stipulations du présent article. Cet accord sera annexé à la présente annexe. Il prévoira les modalités de présentation annuelle par ces sociétés aux signataires de la présente annexe, de leur perception et de l'application de la présente annexe au cours de l'année écoulée.

Le paiement des sommes qui seraient dues individuellement à des artistes ne sera effectué par la société de perception et de répartition des droits du producteur que lorsque les sommes dues atteindront 30 € ou, si elles sont dues depuis plus de deux ans, sur demande de l'artiste. A défaut, elles seront portées en compte.

### **III.25 : Modalités de calcul de la rémunération complémentaire forfaitaire**

La rémunération complémentaire forfaitaire prévue à l'article III.24.2 du présent titre est calculée selon les modalités

suivantes:

Pour chaque titre :

Tranche A : de 1 à 10 musiciens ; tranche B : les 10 musiciens supplémentaires (total de 20 musiciens au plus) ; tranche C : les 10 musiciens supplémentaires (total de 30 musiciens au plus) ; tranche D : les musiciens supplémentaires (total de 31 musiciens et au-delà). La dégressivité de la rémunération individuelle des musiciens par mode doit cesser au-delà de 40 musiciens.

CB = Cachet de base de 3 heures

### En salaires bruts

	<b>Paiement initial</b>	<b>Paiement différé (payable uniquement lors de la première exploitation dans le mode concerné)</b>
<b>MODE B (exclusivement en cas de location d'exemplaires matériels)</b>	<p><b>A définir*</b></p> <p>* Chaque année, lors de la négociation annuelle sur les salaires, le sujet sera évoqué en relation avec l'économie éventuelle de ce mode d'exploitation</p>	<b>A définir</b>
<u>MODE C</u>	<p>✕ A : 1,5 % CB par musicien et par minute</p> <p>✕ B : 1 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>✕ C : 0,5 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>✕ D : 0,25 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>répartis entre les musiciens par parts égales</p>	<p>✕ A : 1,8 % CB par musicien et par minute</p> <p>✕ B : 1,2% CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>✕ C : 0,6 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>✕ D : 0,3 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>répartis entre les musiciens par parts égales</p>
<b>MODE D</b>	<p>✕ A : 1,5 % CB par musicien et par minute</p> <p>✕ B : 1 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>✕ C : 0,5 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>✕ D : 0,25 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>répartis entre les musiciens par parts égales</p>	<p>✕ A : 1,8 % CB par musicien et par minute</p> <p>✕ B : 1,2% CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>✕ C : 0,6 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>✕ D : 0,3 % CB par musicien supplémentaire et par minute</p> <p>répartis entre les musiciens par parts égales</p>
<b>MODE E</b>	✕ A : 1,5 % CB par	✕ A : 1,8 % CB par

	<b>musicien et par minute</b> ✕ <b>B : 1 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b> ✕ <b>C : 0,5 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b> ✕ <b>D : 0,25 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b>  <b>répartis entre les musiciens par parts égales</b>	<b>musicien et par minute</b> ✕ <b>B : 1,2% CB par musicien supplémentaire et par minute</b> ✕ <b>C : 0,6 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b> ✕ <b>D : 0,3 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b>  <b>répartis entre les musiciens par parts égales</b>
<b>MODE F</b>	✕ <b>A : 1,5 % CB par musicien et par minute</b> ✕ <b>B : 1 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b> ✕ <b>C : 0,5 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b> ✕ <b>D : 0,25 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b>  <b>répartis entre les musiciens par parts égales</b>	✕ <b>A : 1,8 % CB par musicien et par minute</b> ✕ <b>B : 1,2% CB par musicien supplémentaire et par minute</b> ✕ <b>C : 0,6 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b> ✕ <b>D : 0,3 % CB par musicien supplémentaire et par minute</b>  <b>répartis entre les musiciens par parts égales</b>

Tout musicien ayant participé à l'enregistrement d'un titre, ou d'un mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, et ayant autorisé l'employeur à exploiter ses prestations pour le ou les modes considérés, sera rémunéré pour la durée du titre ou du mouvement, indépendamment de la durée de sa prestation au sein de ce titre ou de ce mouvement, avec un minimum de sept minutes par projet artistique auquel le musicien a participé (album, single, ..) même si la durée totale d'utilisation par l'employeur de la prestation du musicien pour la réalisation du projet artistique (album, single, ...) auquel il a participé est inférieure à cette durée.

Il est précisé que le paiement de chaque rémunération complémentaire forfaitaire est libératoire pour l'ensemble des exploitations entrant dans le champ du mode d'exploitation considéré et autorisé, sans préjudice de l'obligation de verser les rémunérations prévues aux articles III.26 et III.27 lorsqu'elles sont applicables.

Le paiement des rémunérations complémentaires différées dues aux artistes sera effectué par l'employeur dès lors que les sommes dues atteindront 30 € ou, si elles sont dues depuis plus de deux ans, sur demande de l'artiste. A défaut, elles seront portées en compte.

Concernant le paiement différé, les parties conviennent de faire un bilan du fonctionnement de la procédure au bout de trois ans.

A titre d'illustration, le calcul des rémunérations prévues au présent article s'effectue de la manière suivante :

*Pour un album de 60 minutes, avec 19 musiciens sur chaque titre de l'album, en paiement immédiat, les rémunérations complémentaires forfaitaires minimales sont égales à :*

$$\text{TRANCHE A : LES 10 PREMIERS MUSICIENS :} \quad (1,5 \% \text{ CB}) \times 10 \times 60$$

$$\text{Tranche B : les 10 musiciens suivants :} \quad + (1 \% \text{ CB}) \times 10 \times 60$$

$$= \overline{\text{TOTAL par mode}}$$

soit *TOTAL au titre du mode B*

+ TOTAL au titre du mode C  
+ TOTAL au titre du mode D  
+ TOTAL au titre du mode E  
+ TOTAL au titre du mode F

= TOTAL général brut, à répartir entre les musiciens par parts égales

### **III.26 : Modalités de calcul de la rémunération complémentaire proportionnelle**

La rémunération proportionnelle complémentaire prévue à l'article III.24.3 du présent titre est calculée de la manière suivante : 6 % des sommes nettes collectées par la société de perception et de répartition des droits du producteur (par enregistrement auquel l'artiste interprète a participé) à répartir entre les artistes interprètes relevant du présent titre ayant participé à l'enregistrement selon les modalités définies à l'article III.24.3. Par recettes nettes collectées on entend les recettes brutes hors taxes perçues auprès des utilisateurs par la société de perception et de répartition des droits de producteurs concernée, déduction faite de frais de gestion de cette société de perception et de répartition des droits au titre de l'exploitation en cause tels que définis dans l'accord visé à l'article III.24.3.

La rémunération complémentaire proportionnelle prévue au présent article constitue une redevance au sens de l'article L.762-2 du code du travail. Elle n'a pas le caractère de salaire. Si cette qualification devait être modifiée, il conviendrait d'ouvrir une négociation spécifique.

### **III.27 : Barème spécifique fixant les minima de rémunération des autorisations relatives aux utilisations des phonogrammes ayant une incidence directe sur l'emploi des artistes**

Les exploitations visées au dernier alinéa de l'article III.22.2 du présent titre font l'objet d'un barème spécifique de rémunération, complémentaire de celui visé à l'article III.25 ci-dessus, tel que défini ci-après :

- Illustration sonore de spectacles à l'aide de phonogrammes publiés à des fins de commerce ou d'extraits de ceux-ci, sauf en cas d'utilisation en mode play-back (mode D) : 20 % des sommes nettes collectées à ce titre par la société de perception et de répartition des droits du producteur (par enregistrement auquel l'artiste interprète a participé) à répartir entre les artistes interprètes relevant du présent titre ayant participé à l'enregistrement selon les modalités définies à l'article III.24.3. Par recettes nettes collectées on entend les recettes brutes hors taxes perçues par la société de perception et de répartition des droits de producteurs auprès des utilisateurs, déduction faite des frais de gestion de la société de perception et de répartition des droits au titre de l'exploitation en cause.
- Illustration sonore de spectacles à l'aide de phonogrammes publiés à des fins de commerce ou d'extraits de ceux-ci, en cas d'utilisation en mode play-back (mode D) : 30 % des sommes nettes collectées à ce titre par la société de perception et de répartition des droits du producteur (par enregistrement auquel l'artiste interprète a participé) à répartir entre les artistes interprètes relevant du présent titre ayant participé à l'enregistrement selon les modalités définies à l'article III.24.3. Par recettes nettes collectées on entend les recettes brutes hors taxes perçues par la société de perception et de répartition des droits de producteurs auprès des utilisateurs, déduction faite des frais de gestion de la société de perception et de répartition des droits au titre de l'exploitation en cause.

La rémunération complémentaire proportionnelle prévue au présent article constitue une redevance au sens de l'article L.762-2 du code du travail. Elle n'a pas le caractère de salaire. Si cette qualification devait être modifiée, il conviendrait d'ouvrir une négociation spécifique.

### **III.28 : Fonds social**

#### **III.28-1 : contribution à un programme social**

Une contribution à un programme social sera calculée annuellement selon les modalités définies ci-dessous.

L'assiette de cette contribution est constituée de la somme des résultats d'exploitation reportés sur la liasse fiscale des employeurs pour ce qui concerne leur activité de production, d'édition ou de distribution de phonogrammes ou de vidéomusiques, calculée comme suit :

Cumul des résultats fiscaux d'exploitation (bénéfices ou pertes) des employeurs au titre de leur activité de production, d'édition ou de distribution de phonogrammes ou de vidéomusiques, avant impôts, avant résultats exceptionnels et résultats financiers, au titre des exercices annuels dont la date de clôture est comprise entre le 1<sup>er</sup> avril d'une année N et le 31 mars de l'année N+1, et ce au prorata des revenus des mises à la disposition du public, sous forme matérielle ou immatérielle, des phonogrammes produits en France dans le total des revenus des mises à la disposition du public, sous forme matérielle ou immatérielle, des phonogrammes en France, selon les statistiques publiées chaque année civile par le Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP).

Le taux est de 1 % net de frais de gestion.

Les sommes correspondantes sont prélevées par les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes sur les droits répartis aux producteurs qui en dépendent, à proportion des droits répartis à chaque producteur par sa société de perception et de répartition pendant l'année de droits concernée.

Les sommes perçues sont affectées chaque année sous forme d'abondement d'un programme social créé à cet effet auprès du groupe Audiens par les partenaires sociaux signataires de la présente convention.

La détermination des artistes bénéficiaires de ces sommes, ainsi que les règles de versement de celles-ci sont définies dans une annexe spécifique à la présente annexe.

Les sommes dues au titre du présent article sont versées un an après la clôture des exercices annuels prévus ci-dessus (c'est à dire un an à compter du 31 mars de l'année N+1 telle que définie ci-dessus) par les sociétés de perception et de répartition de droits de producteurs de phonogrammes au groupe Audiens.

La mise en application du présent article doit donner lieu à des négociations avec le groupe Audiens, aux fins d'un accord qui sera annexé à la présente annexe. Dans le cas où l'impossibilité de mener à bien ces négociations serait constatée, les sommes correspondantes seront versées sur un compte bloqué pour permettre aux parties de se réunir afin de préciser les modalités d'application du présent article.

Un accord sera en outre conclu par les signataires de la présente Convention avec les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes afin de compléter en tant que de besoin les modalités de mise en œuvre des stipulations du présent article. Cet accord sera annexé à la présente annexe.

### **III.28. 2 : Contribution à un fonds de soutien à l'emploi**

En application des dispositions de l'article 5 du protocole additionnel au titre III de l'annexe n°3, une contribution correspondant aux rémunérations des artistes-interprètes qui n'ont pas été identifiés ou retrouvés est versée par les producteurs de phonogrammes dans les mêmes conditions que les stipulations prévues à l'article 2 du protocole additionnel sus visé.

Cette contribution aura pour but d'alimenter un fonds de soutien à l'emploi des artistes interprètes.

Un accord entre les partenaires sociaux déterminera le fonctionnement de ce fonds, notamment le mode d'affectation des sommes ainsi que les salariés concernés.

### **III.29 : Application dans le temps**

Les stipulations des contrats de travail conclus en vue d'assurer la fixation de prestations à compter de l'entrée en vigueur du présent titre, doivent être conformes à ses dispositions.

Les dispositions applicables aux minima de rémunération sont celles du présent titre en vigueur lors de la fixation de la prestation. Toutefois, les contrats de travail doivent prévoir que tout acte d'exploitation de la prestation de l'artiste interprète est soumis à l'application des dispositions du présent titre relatives aux minima de rémunération qui sont en vigueur à la date à laquelle ledit acte d'exploitation intervient, sous réserve du caractère libératoire des versements effectués en application des articles III.24.1 et III.24.2 ci-dessus.

Les stipulations des articles III.24.3, III.26, III.27 et III.28 sont applicables aux prestations utilisables d'artistes fixées en application des contrats conclus antérieurement à la présente convention dès lors qu'elles n'appartiennent pas au domaine public.

Dans l'hypothèse où un acte d'exploitation d'une prestation d'artiste interprète fixée sous l'empire du présent titre se poursuivrait ou interviendrait à une date à laquelle la présente annexe n'est plus en vigueur, et jusqu'à conclusion d'une nouvelle annexe remplaçant la précédente, les montants minima de rémunération des fixations réalisées avant que la présente annexe cesse d'être en vigueur seront déterminés par application des dispositions du présent titre dans sa dernière version applicable et ce pendant la durée de protection du droit d'autoriser de l'artiste aux termes de la réglementation applicable en France, dans la limite de l'autorisation d'exploitation que l'artiste interprète aura accordée à l'employeur.

### **III.30: Identification des enregistrements et des artistes**

Aux fins d'aider dans leurs opérations de répartition les sociétés de perception et de répartition des droits des artistes interprètes visées à l'article L.321-1 du code de la propriété intellectuelle, une fiche d'identification des phonogrammes ou vidéogrammes enregistrés sous l'empire de la présente annexe et des artistes y ayant participé leur sera adressée par le producteur concerné ou par la personne mandatée par lui pour ce faire, notamment la société de perception et de répartition des droits dont il est membre, dans les dix mois qui suivront la publication des phonogrammes ou les six mois qui suivront la communication au public des vidéogrammes.

Cette fiche d'identification comprend les informations fixées dans l'accord avec les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs de phonogrammes visé aux articles III.24.3 et III.28 de la présente annexe:

Le producteur ou son mandataire informera dans les six mois les sociétés de perception et de répartition des droits des artistes interprètes des modifications apportées à tout élément de la fiche.

Toute modification du modèle de fiche fera l'objet d'un avenant à la présente annexe.

Dans les trois mois du début d'une exploitation donnant lieu, conformément aux dispositions de l'Article III.25, à un complément de rémunération différé, le producteur ou son mandataire adressera à l'artiste musicien une déclaration d'exploitation.

### **III.31: artistes interprètes engagés sur les vidéomusiques**

La situation des artistes interprètes engagés sur les vidéomusiques qui n'ont pas participé à la fixation des phonogrammes devra être négociée et donnera lieu à un accord qui sera joint à la convention collective sous forme d'avenant.

## PROTOCOLE ADDITIONNEL AU TITRE III DE L'ANNEXE N° 3

Les parties signataires de l'annexe artiste-interprète à la convention collective nationale de l'édition phonographique (ci-après la Convention Collective) ont, par le biais de cet accord, défini le cadre contractuel dans lequel les artistes-interprètes consentent leur autorisation de fixer, reproduire et communiquer au public leurs prestations et les rémunérations complémentaires qui sont dues au titre des modes d'exploitation relevant d'une nomenclature qu'elles ont établie.

Elles partagent la conviction que l'essor de nouveaux marchés d'exploitation de la production phonographique constitue une opportunité tant pour les producteurs de phonogrammes que pour les artistes-interprètes.

Elles reconnaissent la nécessité de respecter les droits de propriété littéraire et artistique, notamment, le droit d'autoriser des artistes-interprètes prévu à l'article L. 212- 3 du Code de la propriété intellectuelle, afin de garantir la sécurité juridique indispensable au développement de nouvelles formes d'exploitation de la production phonographique.

Elles réaffirment leur attachement à traiter de l'exercice des droits exclusifs des artistes-interprètes dans le cadre de la négociation collective tout en préservant le caractère individuel et personnel de ces droits.

Elles constatent que l'absence d'accord écrit avant l'entrée en vigueur de la loi de 1985, le développement de nouvelles formes d'exploitation de la production phonographique et l'absence d'accord collectif définissant les modes d'exploitation entraînent des incertitudes quant à la portée de l'autorisation consentie.

Sous condition suspensive que le présent accord soit étendu et rendu obligatoire à l'ensemble du secteur d'activité, les parties conviennent des dispositions suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application**

Au sens du présent protocole, on entend par :

- « *artistes-interprètes* » les artistes-interprètes relevant exclusivement du titre III de l'annexe n° 3 à la convention collective nationale de l'édition phonographique qui ont participé à la fixation d'enregistrements avant le 1<sup>er</sup> juillet 1994 ;
- « *fond de catalogue* » les fixations des prestations des artistes-interprètes, visés à l'alinéa ci-dessus, antérieures au 1<sup>er</sup> juillet 1994 destinées à l'exploitation sous forme de phonogrammes du commerce.

### **Article 2 – Rémunération des exploitations**

**1.** Lorsque, pour un enregistrement du fond de catalogue, le paiement d'une rémunération au titre de modes d'exploitation autres que sous la forme de "phonogrammes publiés à des fins de commerce" n'a pas été convenu par contrat individuel, il sera dû aux artistes interprètes, conformément aux modalités définies à l'article 4 du présent protocole un complément de rémunération égal aux sommes qui auraient été dues par application de l'article III.26 de l'annexe 3 à la Convention collective nationale de l'édition phonographique depuis le 1er janvier 1986 jusqu'à l'entrée en vigueur de ladite convention."

**2.** Les parties sont convenues que la contribution des employeurs sera déterminée en fonction des revenus de l'exploitation des phonogrammes et des vidéogrammes gérés par une société de perception et de répartition des droits des producteurs, issus exclusivement de l'exercice des droits exclusifs de leurs mandants, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1986 et jusqu'à la fin de l'année civile précédent la date d'entrée en vigueur de la Convention Collective.

Cette contribution est égale à 6% des recettes relatives aux enregistrements produits en France avant l'entrée en vigueur de la Convention Collective, réparties par la société de perception et de répartition des droits à laquelle appartient l'employeur. Seront exclues de ce calcul les exploitations effectuées en 1987 et 1988 qui ont donné lieu à un versement de rémunérations soit à l'ADAMI, soit à la SPEDIDAM.

Pour tenir compte du fait que la base sur laquelle la contribution calculée ne couvre pas les éventuelles utilisations entreprises hors gestion collective ainsi que les éventuels actes d'exploitation antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 1986, le taux évoqué au paragraphe précédent est complété par un taux additionnel de 0,5% appliqués sur les mêmes recettes que celles visées ci-dessus au titre de ces utilisations et actes d'exploitations, soit un taux total de 6,5 %.

**3.** Lorsque le producteur a conclu un accord individuel avec des artistes-interprètes prévoyant le paiement d'un complément de rémunération, sa contribution sera réduite au prorata du nombre d'artistes-interprètes n'ayant pas conclu d'accord individuel par rapport au nombre d'artistes-interprètes ayant participé à l'enregistrement.

**4.** Chacune des sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs concernée déterminera le montant de la rémunération due au titre de chaque enregistrement. Les rémunérations versées en application du présent protocole s'entendent sans préjudice de la rémunération due au titre des exploitations entreprises depuis l'entrée en vigueur de la Convention Collective qui seront soumises exclusivement aux dispositions des articles III.24.3, III.26, III.27 et III.28 de ladite Convention.

### **Article 3 – Identification et Documentation**

1. Afin d'assurer la mise en œuvre du protocole, les producteurs désigneront la société de perception et de répartition des droits des producteurs dont ils sont membres. Ils lui communiqueront les informations dont ils disposent permettant l'identification des artistes-interprètes dont la participation est référencée dans un phonogramme ou un vidéogramme donnant lieu à rémunération.
2. Les organisations syndicales s'engagent à communiquer aux producteurs de phonogrammes intéressés les informations qu'elles pourraient détenir de nature à faciliter l'identification des artistes-interprètes ressortissant du fond de catalogue.
3. En outre, il est d'ores et déjà convenu que les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs procéderont comme suit :
  - elles rendront public dans un ou plusieurs organes de presse à



caractère professionnel et/ou en ligne un message d'information générale avertissant les artistes-interprètes qu'elles ont été mandatées par les producteurs de phonogrammes pour verser des rémunérations au titre des exploitations susmentionnées ;

- elles permettront aux artistes-interprètes de déclarer en ligne de manière sécurisée leur participation à un enregistrement de leur répertoire ;
- elles permettront aux artistes interprètes d'accéder de manière sécurisée à l'état de leurs répertoires respectifs au sein de la société concernée.

**4.** Une fois les artistes interprètes concernés identifiés, les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs procéderont à l'envoi, par courrier simple, des avis de mise en paiement des répartitions accompagné d'un quitus conforme au modèle annexé.

Un deuxième courrier, par lettre recommandée avec accusé de réception, sera adressé aux artistes-interprètes qui ne se seraient pas manifestés dans le délai de deux mois à compter de la date d'envoi de l'avis de mise en paiement évoqué au paragraphe précédent.

En l'absence d'autorisation expresse ou de retour du quitus de la part d'un artiste-interprète, les sommes visées dans les avis de mise en paiement des répartitions le concernant, seront conservées par la Société de perception et de répartition des droits du producteur. La Société tiendra ces sommes à la disposition de l'artiste-interprète concerné pendant un délai de 5 ans à compter de la mise à disposition des rémunérations le concernant. A l'issue de ce délai, les sommes non réparties seront mises à disposition du Fond de soutien à l'emploi des artistes-interprètes dans le secteur de la production phonographique visé à l'article III.28 - 2 de l'annexe 3 de la Convention Collective

#### **Article 4 – Modalités de paiement des rémunérations**

- 1.** Les société de perception et de répartition des droits du producteur prélèveront la rémunération due aux artistes-interprètes aux termes du présent protocole sur les répartitions effectuées au profit du producteur au fur et à mesure de l'accomplissement des travaux de répartition par phonogramme et par artiste-interprète et au plus tard à l'issue de la cinquième année civile suivant l'entrée en vigueur de cet accord. Dans le cas où le producteur aurait changé de société de perception et de répartition de droits depuis la répartition des recettes le concernant, les informations sur les sommes réparties faisant l'objet de la contribution ci-dessus seront transmises par son ancienne société à la société dont il est actuellement un associé, afin que cette dernière puisse prélever la contribution due par celui-ci sur ces recettes.
- 2.** La rémunération due pour chaque enregistrement sera, d'une part, calculée entre les artistes-interprètes concernés au prorata de leur nombre et, d'autre part, répartie à chacun d'entre eux contre signature d'un quitus conforme au modèle annexé.
- 3.** Ces sommes ne sont pas fonction du salaire reçu pour la fixation, mais

fonction du produit de l'exploitation des enregistrements ; elles ne sont donc pas assujetties à charges et contributions sociales salariales et n'ouvrent pas de droits à congés payés.

#### **Article 5 – Artistes-interprètes non identifiés ou non retrouvés**

Lorsque des artistes-interprètes ne sont pas identifiés ou retrouvés après des recherches sérieuses et avérées conformément à la procédure prévue à l'article 3 du présent protocole (laquelle sera complétée par les travaux du Comité paritaire de suivi et d'application), les organismes signataires du présent protocole considèrent les producteurs de phonogrammes comme réputés autorisés à pouvoir exploiter la fixation de leur prestation à condition qu'ils s'acquittent des rémunérations, prévues aux termes du présent protocole, auprès du Fond de soutien à l'emploi des artistes-interprètes dans le secteur de la production phonographique visé à l'article III.28 - 2 de l'annexe 3 de la Convention Collective.

Toutefois, l'artiste-interprète concerné ou son ayant-droit dispose d'un délai de 5 ans à compter de la mise à disposition des rémunérations le concernant pour récupérer lesdites sommes auprès du Fond de soutien institué par l'article 5 du présent protocole contre signature du quitus.

Les sociétés de perception et de répartition des droits des producteurs établiront, après un délai de trois mois suivant l'envoi des avis de mise en paiement des répartitions, un état faisant le bilan des rémunérations dues aux artistes interprètes non retrouvés ou non identifiés, pour la répartition concernée.

#### **Article 6 - Frais**

Les frais d'administration et de gestion spécifiquement mis en œuvre par les sociétés de perception et de répartition de producteurs en exécution du présent protocole additionnel seront à la charge des producteurs de phonogrammes.

#### **Article 7 - Comité paritaire de suivi et d'application**

Un Comité paritaire de suivi et d'application est créé.

Il a pour objectif de préciser les modalités d'identification des artistes-interprètes prévues aux articles 3 et 5.

Il a pour objet de veiller à la bonne application des dispositions du présent protocole et, sur demande des intéressés, d'examiner les conflits qui pourraient survenir dans le cadre de régularisations individuelles.

Il est constitué d'un représentant par organisation syndicale représentative et signataire de la convention collective ainsi que des sociétés civiles des producteurs de phonogrammes et des artistes-interprètes participant, en qualité de personnalités qualifiées, à la mise en œuvre de l'accord.

Le Comité paritaire de suivi et d'application est saisi à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives d'artistes-interprètes et/ou de producteurs phonographiques ou à l'initiative des sociétés civiles des producteurs de phonogrammes participant à la mise en œuvre de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège du SNEP.

Le Président du Comité réunit le Comité dans un délai maximum de quinze jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Le Comité établira un règlement intérieur.

Un bilan des actions traitées par le Comité paritaire de suivi et d'application sera présenté au cours d'une réunion spécifique qui se tiendra tous les ans dans le courant du mois de mars.

--o0o--

## MODÈLE

Je soussigné, (l'artiste interprète) .....,

reconnais avoir pris connaissance des dispositions de la Convention collective nationale de l'édition phonographique et plus spécialement de son annexe Artistes interprètes (Annexe 3) et de son Protocole additionnel relatif au fond de catalogue,

confirme mon autorisation, à compter de la date de fixation de ma prestation, pour la durée de protection et pour l'ensemble des modes d'exploitation visés à l'article III.22.2 de l'Annexe Artistes interprètes précitée, de ma prestation fixée sur les phonogrammes décrits en annexe,

reconnais avoir reçu paiement de la somme de .... correspondant à la rémunération complémentaire, prévue à l'article 2.2 du Protocole additionnel précité, au titre de la période comprise entre la date de fixation de ma prestation sur les phonogrammes mentionnés ci-avant et la date d'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de l'édition phonographique,

reconnais et accepte qu'au titre des actes d'exploitation de la fixation de ma prestation sur les phonogrammes mentionnés ci-avant entrepris à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention collective nationale de l'édition phonographique, le producteur de phonogrammes, ou ses ayants droit, n'est redevable envers moi que de la rémunération complémentaire prévue aux articles III.24.3, III.26, III.27 et III.28 de ladite convention collective.

Fait à ...

le ...

Signature

SONT SIGNATAIRES DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE POUR L'ENSEMBLE DES  
DROITS Y AFFÉRENTS

---

Pour le Syndicat National de l'Édition  
Phonographique (SNEP)  
Hervé Rony  
Directeur Général

Pour la Fédération Communication,  
Conseil et Culture (F3C) - CFDT  
René Fontanarava  
Secrétaire National

Pour l'Union des Producteurs  
Phonographiques Français Indépendants (UPFI)  
Jérôme Roger  
Directeur Général

Pour la Fédération Culture, Communication  
et Spectacle (FCCS)- CFE/CGC  
Pascal Louet,  
Secrétaire Général

Pour la Fédération Média 2000 CFE/CGC  
Pascal Louet,  
Dûment mandaté à cet effet

Pour la Fédération de la Métallurgie - CFE/CGC  
Christian Bordarier  
Dûment mandaté à cet effet

Pour l'USNA-CFTC/Fédération de la Communication  
CFTC  
Marcel Caron  
Président

Pour la Fédération des Travailleurs des industries du  
livre, du Papier et de la Communication (FILPAC) -  
CGT  
Gérard Fabert  
Secrétaire

Pour la Fédération Nationale des Syndicats du  
Spectacle, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle  
(FNSAC) - CGT  
Jean Voirin  
Secrétaire Général

Pour le Syndicats Français des Artistes Interprètes  
(SFA) - CGT

Pour le Syndicats National des Artistes Musiciens  
(SNAM) - CGT

Pour le Syndicats National des Techniciens et  
réalisateurs (SNTR) - CGT

Pour la Fédération des Arts, du Spectacle, de  
l'Audiovisuel et de la Presse (FASAP) – FO  
Françoise Chazaud  
Secrétaire Générale

Pour le Syndicat national des Musiciens (SNM) – FO

Pour la Fédération Employés et Cadres (FEC) – FO  
Jacqueline Becker  
Dûment mandatée à cet effet

Fait à Paris, le 30 juin 2008

En 18 exemplaires originaux

ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Signé le 15 avril 2006

Etendu le 9 février 2007

ANNEXÉ À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE