
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (ex CCN des parcs de loisirs et d'attractions)

BROCHURE JO 3275

IDCC 1790

Convention collective nationale du 5 janvier 1994

[Étendue par arrêté du 25 juillet 1994, JO 4 août 1994]

(V. également Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spectacle (Accords nationaux))

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

France parcs devenu SNELAC ;

S.N.D.L.L.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.D.T. ;

C.F.E.-C.G.C. ;

C.G.T.-F.O.-F.E.C ;

Union nationale des Syndicats autonomes (UNSA)

CFTC

Fédération nationale SAMUP (FNS)

UNSA Spectacle et communication ;

SNEPA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Chapitre I

Article 1er Champ d'application ⁽¹⁾

(1) Avis d'interprétation du 9 juillet 2010 de l'avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009 (étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.). Cet avis a été annulé par l'avenant n° 57 du 21 mars 2019 non étendu, applicable à compter de sa signature

1. Objet

Le présent accord a pour objet l'interprétation du champ d'application étendu par l'avenant n° 26 ter, aux entreprises de droit privé, à but lucratif, qui exercent l'activité de parcours acrobatique en hauteur.

2. Champ d'application

Il existe une mise en œuvre de la sécurité particulière dans un parcours acrobatique en hauteur qui n'a pas cours dans une attraction ou un manège. Il est nécessaire de faire respecter une hiérarchie dans la sécurité : en premier lieu, ce sont les équipements technologiques qui protègent les visiteurs, puis l'encadrement veille et surveille au bon fonctionnement de la sécurité. Enfin, l'exploitant doit s'attacher à la maîtrise du risque résiduel.

La mise en sécurité concrète du visiteur dans un parc de loisirs est de la responsabilité de l'exploitant. Afin que le parcours acrobatique en hauteur soit assimilé à une attraction, il est nécessaire que l'exploitant mette en œuvre tout moyen qui garantit la mise en sécurité du visiteur tel que, par exemple, l'équiper d'une « ligne de vie continue » et/ou de « filets de réception ». L'organisme de contrôle agréé des installations fournit alors à l'entreprise une attestation qui assure que ces moyens satisfaisant aux conditions de sécurité requis sont bien mis en œuvre.

Dans le cas contraire, l'entreprise ne relève pas du champ d'application de la convention collective.

Mod. par Avenant n° 26 ter, 13 nov. 2009, étendu par arr. 7 avr. 2010, JO 15 avr.

Avenant n° 58, 25 janv. 2018, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;
UNSA ;
INOVA CFE CGC ;
CGT FCS ;
CFTC Spectacle.

Avenant n° 57, 21 mars 2019, non étendu, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS ;

SNEPAT FO.

La Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels règle, sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé à but lucratif :

— qui organisent et assument la maîtrise d'une sécurité permanente des biens et des personnes par des équipements techniques et un encadrement adaptés, le public n'ayant pas à mettre en œuvre de connaissance technique particulière ;

— qui gèrent des installations et/ou exploitent, à titre principal des activités à vocation récréative et/ou culturelle, dans un espace clos et aménagé avec des installations fixes et permanentes comportant des attractions de diverse nature :

- manèges secs et/ou aquatiques,
- spectacles culturels ou de divertissements avec présentation ou non d'animaux,
- décors naturels ou non,
- expositions,
- actions continues ou ponctuelles d'animation pédagogiques ou non.

Elles reçoivent un public familial, à titre onéreux :

- avec un droit d'entrée unique et/ou paiement aux attractions
- et ce tout au long de l'année et/ou de manière-saisonnière.

Les entreprises concernées exercent, d'une manière générale, une ou plusieurs activités ludiques et/ou culturelles, en y associant : restauration, attractions, boutiques, destinées, dans le cadre urbain et/ou rural, et/ou commercial, à un marché familial.

Sont notamment, comprises dans le champ d'application, les activités suivantes, étant précisé que bien entendu l'ensemble des codes NAF cités le sont à titre indicatif.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92.3 F «Manèges forains et parcs d'attractions», remplacée par la codification suivante :

- 93.21 Z : «Activités des parcs d'attractions et parcs à thème»
- 93.29 Zp : «Autres activités récréatives et de loisirs n.c.a»
- parc d'attractions,
- parc à thème ou non,
- parc aquatique,
- aquarium,
- transport d'agrément.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92.5 C «Gestion du patrimoine culturel», remplacée par la codification suivante :

- 91.02 Z «Gestion des musées»
- 91.03 Z «Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires»
- gestion des musées et sites de tous types,
- la conservation des sites (à l'exclusion des monuments historiques et palais nationaux).

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification 92.5 E «Gestion du patrimoine naturel», remplacée par la codification NAF 91.04 Z «Gestion du patrimoine naturel»,

-
- la conservation du patrimoine naturel,
 - les gestionnaires de jardins botaniques, des réserves et parcs naturels.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92.7 C «Autres activités récréatives»,

- exploitation de flippers,
- juke-box,
- baby-foot,
- jeux électroniques,
- billards,
- et tous jeux de même nature.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 avr. 2010, JO 15 avr.) Sont comprises dans le champ d'application, les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 55.4 Cp «Discothèques», remplacée par la codification 93.29 Zp «Autres activités récréatives et de loisirs n.c.a» et 56.30 Z «services des débits de boissons».

- Discothèques, night-clubs ou assimilés, dancing,

Soit des établissements équipés d'une piste de danse, animés par un professionnel de la musique enregistrée ou non et qui vendent des boissons destinées à être consommées sur place.

Sont exclues, du champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92.6 «Gestion d'installations sportives» et «Autres activités sportives», remplacée par la codification suivante :

- 93.11 Z : «Gestion d'installations sportives»
- 79.90 Zp : «Autres services de réservation et activités liées»
- 85.51 Zp : «Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs»
- 93.12 Z : «Activités de clubs de sports»
- 93.19 Z : «Autres activités liées au sport»
- Organisation, gestion, encadrement d'activités sportives à caractère récréatif et de loisir,
- Gestion d'installations sportives à caractère récréatif et de loisir,

Et, plus précisément, les installations et les centres des activités suivantes :

- les piscines,
- les patinoires,
- les stades,
- les installations de sports de raquette,
- les installations de plein air,
- le bowling,
- le karting,
- le paintball.

De même sont exclues, à titre indicatif, du champ d'application toutes les entreprises répertoriées sous les anciennes codifications :

- NAF 92.3 A «Activités artistiques», remplacée par la codification suivante :
 - 90.01 Zp «Arts du spectacle vivant»
 - 90.03 A «Création artistique relevant des arts plastiques»
 - 90.03 Bp «Autre création artistique»
- les associations couvertes par la convention collective de l'animation socioculturelle (dont écomusées),
- NAF 92.3 B «Services annexes aux spectacles», remplacée par la codification 90.02 Zp «Activités de soutien au spectacle vivant»
- NAF 92.3 D «Gestion de salles de spectacles», remplacée par la codification 90.04 Z «Gestion de salles de spectacles»
- NAF 92.1 J «Projection de films cinématographiques», remplacée par la codification 59.14 Z «Projection de films cinématographiques»
- NAF 92.3 Kp «Activités diverses du spectacle», remplacée par la codification suivante :

79.90 Zp «Autres services de réservation et activités liées»

85.52 Zp «Enseignement culturel»

90.01 Zp «Arts du spectacle vivant»

— cirques, marionnettes, sons et lumière, rodéo, corridas, etc.

— NAF 92.7 A «Jeux de hasard et d'argent», remplacée par la codification 92.00 Zp «Organisation de jeux de hasard et d'argent»

— Les entreprises de spectacles à vocation exclusivement culturelle,

— les zoos et parcs animaliers exerçant cette activité à titre principal.

(Al. ajouté par Avenant n° 58, 25 janv. 2018, non étendu et Avenant n° 57, 21 mars 2019, non étendu) les structures exerçant à titre principal une activité de parcs acrobatiques en hauteur

Chapitre II

Durée - Dépôt - Dénonciation adhésion - Révision

Article 1

Durée et dépôt

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et sera déposée, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Elle prend effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal Officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 2

Dénonciation

La convention collective peut être dénoncée par l'une des deux parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois, sous forme d'une notification à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du même dépôt légal qu'à l'article précédent :

— lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des deux parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation ;

— sauf extension de la convention collective, 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. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent à l'égard des auteurs de la dénonciation ;

— lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, tout employeur, ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application pourra y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal.

Lorsqu'un employeur ou un groupement d'employeurs n'entre pas dans le champ d'application défini ci-dessus, son adhésion est subordonnée à un agrément de toutes les parties signataires.

Article 4

Révision

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire peut demander la révision de la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée simultanément à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ; les négociations débiteront dans un délai maximum de trois mois au plus tard après la date de réception de la demande de révision.

Chapitre III

Avantages acquis

Article unique

La mise en oeuvre de la présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié dans l'établissement qui l'emploie, que cet avantage provienne du contrat individuel de travail ou d'un usage.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Les difficultés d'application résultant de la mise en oeuvre de la convention collective qui n'auront pu être résolues par accord au sein de l'entreprise seront soumises à la commission paritaire prévue à l'article 1 du titre V de la présente convention.

Chapitre IV

Information des salariés

Article unique

La présente convention collective est remise aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux et tenue à la disposition de tout salarié, qui pourra la consulter. Mention sera faite, par voie d'affichage, des modalités de consultation et d'acquisition de la convention.

Tout salarié peut se procurer la convention collective auprès des services du *Journal Officiel*, 26, rue Desaix 75015 PARIS.

Titre II

Liberté d'opinion - Droit syndical

Article 1

Liberté syndicale

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

Conformément à l'article L. 412-2 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et les avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article 2

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif, qui constitue une section syndicale désigne, dans les limites fixées ci-dessous, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise :

— la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;

— dans les entreprises qui emploient de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat, comme délégué syndical ;

— le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :

Effectifs en salariés	Nombre de délégués syndicaux
50 à 999	1
1 000 à 1 999	2
2 000 à 3 999	3

Effectifs en salariés	Nombre de délégués syndicaux
4 000 à 9 999	4
plus de 9 999	5

— dans les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement ;

— chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés, 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés. Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ;

— dans les entreprises ou établissements où en application de l'article L. 412-11 sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du 1^{er} alinéa ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise ;

— dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Le délégué syndical central prévu au 1^{er} alinéa du l'article L. 412-12 dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

Article 3 **Autorisations d'absence**

Des autorisations d'absences non rémunérées sont accordées après préavis d'au moins quinze jours, sauf cas d'urgence justifiée, aux salariés devant assister :

— aux commissions officielles instituées par les pouvoirs publics sur présentation d'une convocation concernant la profession ;

— aux stages ou sessions consacrés à la promotion professionnelle ou à la formation syndicale dans les conditions et sous les réserves prévues par la loi du 30 décembre 1985 aux articles L. 451-1 à L. 451-3 et R. 451-1 du code du travail ;

— aux stages ou sessions consacrés à la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse, dans les conditions et sous les réserves prévues par les articles L. 225-1 et suivants du code du travail.

L'employeur prend toutes mesures pour éviter toute surcharge anormale de travail, pour le mandaté, au retour de ses absences.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Article 4

Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage distincts sont réservés dans chaque établissement aux communications des syndicats, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

Ces panneaux sont placés en des endroits accessibles au personnel.

Ils sont utilisés selon la législation en vigueur.

Article 5

Obligation annuelle de négocier

5.1

Contenu

Dans les entreprises où sont constitués une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation effective du temps de travail. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire et du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

5.2

Initiative de l'employeur

A défaut d'initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les 15 jours qui suivent sa demande. L'employeur doit alors convoquer les parties à la négociation annuelle.

Cette demande de négociation est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de chaque établissement ou groupe d'établissements.

5.3

Déroulement de la négociation

Lors de la première réunion sont précisés :

- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières susvisées et la date de cette remise ; ces informations permettent une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations ;
- le lieu et le calendrier de ces réunions.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie.

5.4

Absence d'accord

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignés, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal doit être déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès des services du ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Titre III

Délégués du personnel

Article 1

Dispositions générales

Toutes les questions relatives aux délégués du personnel sont régies par les textes en vigueur, ainsi que par la présente convention.

Article 2

Missions

Ils ont notamment pour mission de présenter aux employeurs les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites et relatives à l'application des accords d'entreprise éventuels, de la convention collective, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la législation sociale.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués du personnel pourront quitter leur poste de travail après en avoir informé leur responsable hiérarchique, selon des modalités arrêtées au niveau de l'entreprise, en matière de bons de délégation.

Article 3

Moyens

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions *collectives* avec l'employeur est considéré comme temps de travail. Il n'est pas imputé sur les quinze heures accordées chaque mois aux titulaires pour l'exercice de leur mandat.

Les délégués syndicaux, lorsque ces derniers appartiennent à l'entreprise, sont indemnisés dans les mêmes conditions, dès lors qu'ils sont appelés à participer aux réunions de délégués du personnel.

Article 4

Élections

Les élections des délégués du personnel ont lieu conformément aux prescriptions légales.

Titre IV

Comité d'entreprise

Article 1

Dispositions générales

Les comités d'entreprise sont régis par la réglementation en vigueur prévue aux articles L. 431-1 et suivants du Code du travail.

Article 2

Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier

Le comité d'entreprise peut constituer des commissions spécialisées traitant des problèmes spécifiques des salariés saisonniers, y compris les problèmes de sécurité en liaison avec le C.H.S.C.T. Pour ce faire, un salarié saisonnier, par filière, défini à la classification de la présente convention peut être invité à participer aux travaux de cette commission. Ces salariés saisonniers seront désignés à la majorité des présents, chaque saison, par le comité d'entreprise. Ils bénéficient d'un crédit de quatre heures par mois, payé comme temps de travail, pour participer aux travaux de la commission.

Article 3

Activités sociales et culturelles

Le comité d'entreprise bénéficie au titre des activités sociales et culturelles, sans préjudice d'un montant plus favorable dont il pourrait bénéficier au titre des dispositions du code du travail, notamment de l'article L. 423-9, d'une subvention annuel minimale de 0,1 p. 100 de la masse salariale, hors coût du restaurant d'entreprise, s'il y a lieu. Cette subvention ne se confond pas avec la subvention de 0,2 p. 100 prévue par le code du travail au titre du fonctionnement du comité d'entreprise.

Article 4

Élections

Les élections du comité d'entreprise ont lieu conformément aux prescriptions légales.

Titre V

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 1

Dispositions générales

Le C.H.S.C.T. est régi par la réglementation en vigueur par l'article L. 236-1 et suivants du code du travail.

La création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans les établissements

occupant au moins 50 salariés.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail dans les établissements n'atteignant pas le seuil requis, les délégués du personnel se voient confier les missions normalement dévolues à ce comité mais sans autres moyens que ceux dont ils disposent pour leurs fonctions.

Article 2

Composition

Les personnes siégeant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont les suivantes :

- a) chef d'établissement ou son représentant ;
- b) représentants du personnel dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'établissement. Cette délégation du personnel est composée de membres désignés par un collège formé des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel ;
- c) personnes siégeant à titre consultatif : le médecin du travail assurant la surveillance du personnel, le chargé de la sécurité et des conditions de travail et toute personne qualifiée de l'établissement ou non à laquelle le comité peut faire appel occasionnellement par voie d'accord entre les représentants de l'employeur et les membres du C.H.S.C.T. Il est rappelé que les convocations sont systématiquement adressés à l'inspection du travail dont dépend l'établissement.

Article 3

Missions

Le comité exerce des attributions en matière :

- d'hygiène ;
- de sécurité ;
- de conditions de travail.

Ces missions qui concernent aussi bien le personnel permanent que saisonnier sont précisées à l'article L. 236-2 du code du travail.

Article 4

Moyens

Les membres du C.H.S.C.T. disposent d'un crédit d'heures mensuel qui varie en fonction de l'effectif de l'établissement.

Le C.H.S.C.T. se réunit au moins une fois trimestriellement à l'initiative du chef d'entreprise et plus fréquemment, en cas de besoin.

Il peut saisir le chef d'entreprise, chaque fois qu'il considère qu'il y a urgence dans les conditions et selon les modalités fixées par la législation en vigueur.

Article 5

Formation du personnel à la sécurité

L'employeur a l'obligation d'organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

1. Nouvellement embauchés.
2. Qui changent de poste de travail ou de technique.
3. Qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours lorsque le médecin du travail en fait la demande.
4. Temporaires à l'exception de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de qualifications nécessaires.

Comme tout salarié nouvellement embauché, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de cette formation pratique à la sécurité ; il en est de même pour les salariés intérimaires. En outre, une formation renforcée à la sécurité, ainsi qu'un accueil et une information adaptée doit être organisée dans l'entreprise pour ces salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité. La formation doit comprendre des informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est amené à se déplacer ainsi que sur les risques à long terme des produits utilisés. La liste des postes de travail donnant lieu à cette formation renforcée est établie par le chef d'entreprise après avis du médecin du travail et du C.H.S.C.T., ou à défaut, des délégués du personnel. Doivent figurer impérativement sur cette liste :

1. Les travaux habituellement reconnus dangereux (ex : conduite d'engins, travaux de maintenance sur machines dan-

gereuses) et nécessitant une certaine qualification ou les travaux exposant à certains risques (ex : manipulation produits chimiques, travaux en hauteur ou exposé à des nuisances).

2. Les travaux pour lesquels une formation particulière est exigée par la réglementation (ex : caristes).

Titre VI

Représentation collective des salariés

Article 1

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation — Création

Compte tenu de la structure de la profession, caractérisée par la coexistence d'un nombre restreint de grandes ou moyennes entreprises et d'un nombre important de petites entreprises, ainsi que par leur dispersion sur l'ensemble du territoire, les parties signataires sont convenues de la création d'une commission paritaire nationale permettant de favoriser la représentation des salariés.

Article 2

Missions

Cette commission paritaire remplit les missions suivantes :

- interprétation et conciliation relatives à l'application de la présente convention collective et de ses annexes ;
- conditions de mise en oeuvre des principes de classification négociés dans la branche au niveau des entreprises, en cas de réclamation ;
- litiges individuels ou collectifs, sur saisine de la commission paritaire par les relais régionaux ou nationaux dont se sont dotés les organisations syndicales représentatives au plan national, pour les entreprises dans lesquelles n'existe aucune instance de représentation du personnel. Les modalités de saisine sont précisées dans le règlement intérieur de la commission.

Article 3

Moyens

Les moyens de la commission paritaire sont déterminés dans les conditions suivantes :

- la commission paritaire se réunit une fois par semestre, si besoin est, sauf situation d'urgence dans des conditions prévues à son règlement intérieur ;
- deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national, siègent pour représenter le collège salarié. Les employeurs sont représentés en nombre égal ;
- les articles 3 et 4 de l'accord sur l'indemnisation des délégués aux réunions de la commission mixte nationale s'appliquent à leur situation (cf. annexe I) ;
- dans chaque entreprise, l'existence de la commission paritaire, ses missions ainsi que les coordonnées des organisations représentatives au plan national ou des correspondants régionaux qu'elles ont désignés est inscrite dans un document élaboré lors de la première réunion de ladite commission, le document fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise ;
- toute décision fera l'objet d'un procès-verbal d'accord et sera prise en respectant les principes de parité entre les délégations d'employeurs et de salariés, selon les modalités fixées dans le règlement intérieur ;
- dans les entreprises ne disposant pas d'instances de représentation du personnel, un panneau d'affichage doit être prévu pour porter à la connaissance des salariés du secteur d'activités les procès-verbaux ou extraits de procès-verbaux que la commission paritaire décide de diffuser ainsi que les éventuels commentaires des organisations syndicales représentatives au plan national sur les sujets traités et diffusés par la commission ;
- dans les autres entreprises, les représentants du personnel peuvent afficher les mêmes documents sur les panneaux mis à leur disposition.

Article 4

Organisation

La commission est présidée alternativement, par période annuelle (les années paires par un représentant des employeurs, les années impaires par un représentant des salariés), par un représentant des employeurs et un représentant des salariés des organisations signataires désigné à la majorité de chaque collège.

— Le secrétariat est tenu par France Parcs, où se situe son siège. La commission est toutefois compétente pour modifier ces dispositions sans qu'il y ait lieu à révision de la présente convention.

Titre VII

Contrat de travail

Article 1

Mentions obligatoires

(Voir aussi Annexe spectacle)

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié concomitamment à la prise de poste. Il doit spécifier :

- la date d'entrée en fonction ;
- la nature du contrat de travail (déterminée ou indéterminée) ;
- le cas échéant, l'exercice d'une polyactivité ;
- la durée du travail et, le cas échéant, les variations de sa répartition sur la semaine ;
- le lieu de travail ou la zone géographique d'affectation ;
- le salaire de base et les éléments de rémunération ;
- le coefficient hiérarchique et la qualification ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- l'existence de la présente convention collective et des accords collectifs d'entreprise éventuels.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils sont conclus pour un temps partiel, les contrats de travail doivent également mentionner les dispositions légales ou conventionnelles obligatoires.

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

- d'une déclaration préalable auprès de l'URSSAF ;
- d'une formation à la sécurité adaptée au poste de travail tel que définie à l'article 5 du titre V de la présente convention.

Article 2

Nature du contrat de travail

(Voir aussi Annexe spectacle)

Les contrats de travail sont conclus normalement pour une durée indéterminée. En application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, ils peuvent cependant être conclus pour une durée déterminée.

En raison de la nature de l'activité des parcs de loisirs et d'attractions, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ainsi, les parcs de loisirs et d'attractions peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1 3^e du code du travail, avoir recours à ces contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires auxquels le personnel permanent et/ou saisonnier ne permet pas de répondre.

Article 3

Notion de saison

Compte tenu de l'activité saisonnière dans la plus grande partie de la profession des parcs de loisirs et d'attractions, les parties sont convenues d'adopter les dispositions suivantes :

Pour l'application du présent article et des autres articles de la convention faisant référence à la notion de saison, il est rappelé que la saison correspond :

1. Pour les parcs qui ne sont pas ouverts au public toute l'année à la période d'ouverture au public, précédée de la période de préparation de l'ouverture et suivie de la période des opérations de clôture et d'inventaire, pour les emplois concernés, dans une durée maximale de huit mois, sauf pour les contrats conclus antérieurement à la date de prise d'effet de la convention collective pour une durée plus longue.
2. Pour les parcs ouverts au public toute l'année, à la période où, soit pour des raisons climatiques, soit en raison des modes de vie collectif, une pointe durable de fréquentation est habituellement constatée.
3. Les instances représentatives du personnel sont informées des dates d'ouverture et de fermeture du parc.

Article 4

Dispositions particulières applicables aux salariés saisonniers

(Voir aussi Annexe spectacle)

D'une manière générale, l'employeur s'efforce de procéder à un bilan de l'activité de l'intéressé, dans le parc, pendant la saison, avec chaque salarié saisonnier.

Au terme de la saison, l'employeur qui envisage de proposer un contrat pour la saison suivante correspondante, avise le salarié dans les 90 jours suivant la fin de la saison qu'il le recrute pour la saison suivante correspondante pour une durée d'activité similaire, sans garantie de durée identique.

Le salarié concerné doit informer l'employeur de sa décision au moins deux mois avant la prise de poste prévue, par tout moyen lui permettant d'établir l'existence de sa réponse. A défaut de réponse, le salarié est réputé avoir refusé la proposition.

Passé le terme de la quatrième saison consécutive, dans le cas où l'employeur n'envisage pas de proposer un contrat pour la saison suivante, ou en cas de non-reprise liée au nombre d'emplois disponibles, l'entreprise verse une « indemnité de fin de contrat saisonnier » égale à 6 p. 100 des salaires bruts perçus lors de la dernière saison.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat du fait du salarié ou de manquement professionnel dûment motivé.

Article 5

Période d'essai

(Voir aussi Annexe spectacle)

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention collective et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder :

1. Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai n'excédant pas les limites établies par les dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail, à savoir, et à défaut de dispositions contractuelles prévoyant des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines civiles lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat ;

Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail.

2. Pour les contrats à durée indéterminée :

- un mois pour les ouvriers et employés,
- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- trois mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties.

Article 6

Modification du contrat de travail

(Voir aussi Annexe spectacle)

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Lorsque cette modification s'inscrit dans le cadre d'un projet de nature économique ayant un caractère collectif, elle implique la consultation préalable du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel.

Si le salarié n'accepte pas cette modification sous un délai maximal de sept jours porté à un mois lorsqu'il s'agit d'un motif de nature économique et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et des textes relatifs au contrat à durée déterminée, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Ce délai ne s'applique pas lorsque les modifications sont mineures et portent, par exemple, sur les conditions d'affectation dans le cadre de la polyvalence visée au préambule du titre IX.

Article 7

Égalité professionnelle, égalité de traitement

(Voir aussi Annexe spectacle)

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent, en conséquence, de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail, d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé, en outre, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Article 8

Travailleurs handicapés (L. 323-1 et suivants du code du travail)

(Voir aussi Annexe spectacle)

Toute entreprise occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés tel qu'énoncé à l'article L. 323-3 du code du travail, dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du 1^{er} alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

Les employeurs peuvent s'acquitter :

1. Partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de service avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

2. Intégralement en :

— Faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs comportant deux au moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire du travail ;
- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

— L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés instituée par l'article L. 323-35 ou du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L. 323-34.

Versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer ; le montant de cette contribution, qui peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, dans la limite de 500 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de la présente section par rapport à l'ensemble des emplois existants ; ils doivent également justifier de l'application éventuelle des articles L. 323-8, L. 323-8-1, L. 323-8-2 du code du travail.

Les entreprises occupant moins de vingt salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle, dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

Titre VIII

Durée du travail

(Voir aussi l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 1er avril 1999)

Chapitre I

Durée hebdomadaire du travail

(Voir aussi l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 1er avril 1999)

Article unique

La durée du travail est fixée conformément à la législation en vigueur, la durée du travail effectif répondant à la définition fixée par l'article L. 212-4 du code du travail.

La durée hebdomadaire de trente-neuf heures peut être répartie d'une manière égale ou inégale sur quatre jours, cinq jours, cinq jours et demi ou six jours par semaine.

Hors saison, la durée du travail est répartie sur cinq jours avec deux jours de repos consécutifs.

En saison, la durée du travail est répartie sur six jours, si possible cinq jours ; dans ce dernier cas, les deux jours de repos hebdomadaire sont attribués si possible de manière consécutive, le cas échéant par roulement.

Un salarié ne peut être employé plus de six jours par semaine : ceci implique que sauf exception, avec un maximum de trois fois par salarié et par saison, un salarié ne peut être employé plus de six jours consécutifs.

Il est rappelé que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur posent les limites suivantes à la durée du travail :

- durée journalière maximale : 10 heures de travail effectif ;
- durée hebdomadaire maximale : 48 heures de travail effectif.

La durée maximale hebdomadaire moyenne est portée de 46 heures légales de travail effectif sur douze semaines à 45 heures.

La durée du repos entre la fin du travail de la journée précédente et la reprise du travail de la journée suivante doit, sauf circonstances exceptionnelles, être de 11 heures et de 12 heures pour les salariés mineurs. En tout état de cause, il ne peut être dérogé à ce principe dans le cadre de l'organisation planifiée du travail des salariés.

En cas de baisse d'activité ayant une incidence sur la durée du travail, sans préjudice d'accord de modulation ou de réduction collective de la durée du travail et de toutes formes de travail à temps partiel ou d'heures pouvant donner lieu à récupération, il est rappelé que, dans les conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en oeuvre les dispositions relatives au chômage partiel.

Chapitre II

Aménagement du temps de travail

(Voir aussi l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 1er avril 1999)

Article 1

Généralités

Les parties constatent la spécificité du secteur d'activité visé par la présente convention caractérisé par des variations d'activité saisonnière, mais aussi par des variations d'activité au sein du mois, de la semaine, voire de la journée. Elles prennent acte, de même, des difficultés particulières pouvant naître des intempéries en raison de la nature même de l'activité exercée telle que définie dans le champ d'application.

L'aménagement du temps de travail correspond à une réponse possible à ces questions, réponse qui doit porter également sur le développement, autant que le permet l'activité, des emplois permanents.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent donc, en application et dans les conditions fixées par les articles suivants, adopter les modalités d'aménagement du temps de travail, sans préjudice des accords d'entreprise qu'elles pourraient conclure sur les mêmes sujets, sur les thèmes pour lesquels la loi autorise la conclusion d'accords d'entreprise.

Article 2

Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires susceptible d'être pratiqué sans autorisation préalable de l'administration s'établit à cent trente heures pour les permanents et quatre-vingt-dix heures pour les saisonniers.

Les heures supplémentaires de travail effectif décomptées à la semaine, effectuées à la demande de l'employeur, sont payées avec les majorations légales :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 50 p. 100 pour les heures suivantes.

Elles ouvrent droit, dans les conditions et limites fixées à l'article L. 212-5-1 à un repos compensateur au-delà de la quarante-deuxième heure. Celui-ci doit être pris dans les 2 mois suivant l'obtention d'une durée de repos compensateur égale à 8 heures sans préjudice des dispositions légales.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5, 2^e alinéa du code du travail, les heures supplémentaires ci-dessus visées peuvent toutefois donner lieu, en tout ou partie, à un report de ces heures, tenant compte des majorations, sous la forme d'un report d'heures payées et non effectuées.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, les repos de remplacement peuvent être pris dans les conditions suivantes :

- 1^{er} cas : sous la forme d'un crédit/débit, dès lors qu'une comptabilisation individuelle des heures, portée à la

connaissance du salarié lui permet de connaître précisément l'état de ses droits ;

— 2^e cas : pendant la saison à une date fixée par l'employeur après concertation avec le salarié ;

— 3^e cas : dès le dernier jour de la saison avec l'accord du salarié.

Dans les deux premiers cas, les majorations sont de 25 p. 100 par heure reportée pour les huit premières heures d'une semaine et 50 p. 100 pour les heures suivantes de la même semaine. Dans le dernier cas, pour les saisonniers, la majoration est de 30 p. 100 pour les huit premières heures et de 60 p. 100 pour les heures suivantes de la même semaine.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accord de modulation dans les entreprises.

Ces reports d'heures se substitueront au paiement des heures supplémentaires avec la correspondante au mois où elles auront été effectuées et sont prévues sans préjudice du repos compensateur prévu au 3^e alinéa du présent article.

Les salariés concernés sont informés mensuellement par document annexé au bulletin de paye de l'état de leurs droits en matière de repos de remplacement.

Les entreprises se dotent d'un élément de contrôle par les salariés de leur temps de travail, par tout support approprié.

Article 3 **Récupération des heures perdues**

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article L. 212-2-2 du code du travail et notamment celles perdues à la suite d'interruption collective du travail, résultant de causes accidentelles, d'intempéries et/ou de cas de force majeure, peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les heures perdues à la suite d'interruption de travail collective non prévisible font alors l'objet d'une récupération dans les conditions suivantes :

1. Les heures sont récupérées dans les douze mois suivant l'interruption collective de travail. En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, les heures perdues ne sont payées que dans la mesure où elles ont été travaillées en récupération.

2. La récupération ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de deux heures par jour et de porter à plus de 45 heures par semaine la durée effective du travail.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, quand ils existent, sont consultés préalablement sur le calendrier de la récupération.

L'administration du travail est informée des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Les conflits collectifs ne constituent pas un cas de force majeure susceptible de donner lieu à récupération des heures perdues.

Article 4 **Travail à temps partiel**

Conformément aux articles L. 212-4-2 et L. 212-4-5 du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel mensuel ou hebdomadaire, les salariés dont la durée du travail est inférieure au moins d'un cinquième à la durée légale du travail ou à la durée travail fixée conventionnellement.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne, notamment, la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, ou mensuelle du travail, et sa répartition. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à dix pour cent de la durée de travail prévue dans le contrat.

Lorsque, durant dix semaines consécutives, un salarié à temps partiel a accompli des heures complémentaires à hauteur des dix pour cent ci-dessus mentionnés, son contrat de travail est réputé inclure une durée contractuelle comprenant ces heures complémentaires.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel et/ou des heures complémentaires autres que celles définies au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet et sont rémunérés, à qualification égale, emploi équivalent, et au prorata du temps de travail, de façon identique aux salariés à temps complet. Ces principes valent également en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise. Les droits attachés à l'ancienneté sont réduits au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée affichée dans l'entreprise.

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

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans tout poste de qualification identique.

Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

- les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par écrit, tout moyen de preuve pouvant être retenu ;
- les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée ;
- en cas de pluralité de demandes pour un même poste à pourvoir est retenue en priorité la candidature répondant à la qualification concernée par ordre d'ancienneté de la demande.

Les entreprises s'emploient à privilégier des contrats à temps partiel ouvrant droit à une couverture sociale.

Article 5

Autres dispositions concernant l'aménagement du temps de travail

Les parties conviennent à ce stade de la négociation de la convention collective nationale de ne pas prévoir en l'état d'autre dispositif d'aménagement du temps de travail et, notamment, d'accord de modulation.

Elles s'accordent cependant d'engager des négociations sur ce thème, soit à l'occasion d'une négociation annuelle sur les salaires, soit par la saisine d'une commission mixte à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires à la négociation de négociier, en fonction de l'évolution du secteur d'activités, sur un accord portant sur d'autres formes d'aménagement du temps de travail y compris la modulation.

Titre IX

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 1

Préavis

Après la période d'essai, la démission et le licenciement, sauf faute grave ou lourde, donnent lieu à un préavis d'une durée de :

- un mois pour les employés et les ouvriers ;
- deux mois pour les techniciens ;
- trois mois pour les cadres.

Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum réciproque de deux mois doit être respecté.

Les salariés en période de préavis ont le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. En cas de licenciement, ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser, par écrit, le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis.

Article 2

Indemnités de licenciement

Il est alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise, et fixée comme suit :

- à partir d'une année d'ancienneté révolue, un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- au-delà de quinze années d'ancienneté révolues, il est ajouté au chiffre précédent un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de quinze ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération brute normale la plus élevée perçue au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au *pro rata temporis*.

Article 3 **Départ à la retraite**

3.1

Deux situations peuvent se présenter :

A

Départ en retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue au paragraphe 2.

B

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, il a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue ou, si cette solution est plus avantageuse pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement.

Il est rappelé que si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement pour lequel doit exister une cause réelle et sérieuse. Les procédures légales et conventionnelles doivent être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité conventionnelle de licenciement, dans les mêmes conditions fixées par l'article « Indemnités de licenciement » de la présente convention collective.

Pour l'application des dispositions du présent article, l'âge normal de départ à la retraite est l'âge, pour un salarié donné, auquel est ouvert le droit à la retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

3.2

Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ en retraite, sur la base du dernier salaire, est fixée comme suit :

- un demi mois de un à cinq ans d'ancienneté révolus ;
- un mois de cinq à dix ans d'ancienneté révolus ;
- un mois et demi de dix à quinze ans d'ancienneté révolus ;
- deux mois de quinze à vingt ans d'ancienneté révolus ;
- deux mois et demi de vingt à trente ans d'ancienneté révolus ;
- trois mois au-delà de trente ans d'ancienneté révolus.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement défini à l'article 2 du présent titre.

3.3

Cotisations à la retraite complémentaire (cf. annexe II)

1

Cotisations

Les employeurs doivent souscrire auprès de leur caisse de retraite complémentaire un contrat couvrant l'ensemble de leur personnel pour un taux minimum de 6 p. 100.

2

Répartition

Les cotisations supplémentaires, c'est-à-dire au delà de la cotisation obligatoire de 4 p. 100 sont réparties à raison de :

- 50 p. 100 à la charge de l'employeur ;
- 50 p. 100 à la charge des salariés.

3

Assiette des cotisations

Les cotisations supplémentaires, c'est-à-dire au delà de la cotisation obligatoire de 4 p. 100, sont assises sur :

- la tranche A par les salariés définis aux articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective du 14 mars 1947 ;
- l'assiette des cotisations ARRCO par les salariés non cadres.

Titre X

Suspension du contrat de travail

Chapitre I

Congés payés

Article 1

Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés, avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

— L'article L. 223-5 du code du travail qui dispose que « les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 223-2.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. »

— L'article L. 223-8 du code du travail qui dispose que « le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. "La durée des congés ne pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables." "Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières".

"Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables" peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. "Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément".

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés. »

Sont considérées notamment et sans préjudice d'autres dispositions légales ou réglementaires, comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé, les périodes énumérées aux articles :

— L. 223-4 qui dispose que « la durée du congé payé annuel peut être majoré en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon les modalités qui sont déterminées par "convention ou accord collectif de travail".

"Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables". Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence. »

— L. 451-2 qui dispose que « la durée du ou des congés de formation économique sociale et syndicale visés à l'article L. 451-1 du code du travail ne peut être imputé sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilable à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat. »

— L. 225-2 qui dispose que « la durée des congés non rémunérés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat. »

— L. 931-7 qui dispose que la « durée du congé individuel de formation ne peut être imputé sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel. »

— L. 226-1 qui dispose que les « congés pour événements familiaux sont assimilés à des jours de travail effectif

pour la détermination de la durée du congé annuel. »

— L. 122-8 relatif au « calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. En cas de rupture du contrat, l'indemnité compensatrice versée au titre du délai congé non effectué sur demande de l'employeur est prise en compte dans l'assiette de l'indemnité. »

et les périodes d'absence pour maladie pendant la durée d'indemnisation par l'employeur au taux plein prévu à l'article 1 du Chapitre III du présent titre.

Il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis. Toutefois, pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières, des accords collectifs ou particuliers peuvent prévoir la juxtaposition d'un congé sans solde à la période de congés payés.

Article 2

Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail visé à l'article 1^{er}, il est rappelé que le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égal à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaires. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Le reste des congés peut être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période du 1^{er} novembre au 30 avril. Dans le cas où ces douze jours sont pris en dehors de la période allant du 1^{er} juillet au 15 septembre, un jour de congé de fractionnement supplémentaire est accordé au salarié.

Le calendrier des congés est établi par l'employeur dans les conditions prévues par l'article L. 223-7 du code du travail, en fonction des nécessités du service, et en tenant compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Article 3

Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 223-11 du code du travail) si ce mode de calcul est plus favorable.

Chapitre II

Autres congés

Article 1

Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 40, 29 sept. 2011, étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CGT.

À l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

— mariage du salarié : 5 jours ;

— naissance ou adoption : 3 jours ;

— mariage d'un enfant : 2 jours ;

— décès du père ou de la mère : 3 jours ;

— décès du conjoint ou d'un enfant : 4 jours ;

-
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un ascendant au second degré : 1 jour ;
 - examens prénataux : dans les conditions prévues à l'article L. 1225-16 du Code du travail
 - rentrée des classes : 1/2 journée pour les salariés ayant des enfants en âge scolaire (jusqu'à la veille du 12^{ème} anniversaire de l'enfant).

Sous réserve de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;
- enfants malades : 2 jours non consécutifs par an. sur présentation d'un certificat médical pour enfant malade de moins de 12 ans, quel que soit le nombre d'enfants.

Ces jours s'entendent en jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris concomitamment aux événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Article 2

Congés sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par le code du travail et notamment par :

- les articles L. 122-24-1 et L. 122-24-2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- les articles L. 122-28-1 à L. 122-28-4 relatifs au congé parental d'éducation ;
- les articles L. 122-32-12 à L. 122-32-28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté, le départ au service national obligatoire consiste en une suspension du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée pour la durée de celui-ci y compris s'il s'effectue en coopération ou dans le cadre du statut des objecteurs de conscience.

Chapitre III

Absence pour maladie et indemnisation

(Chapitre annulé et remplacé par avenant n°23 du 28 juin 2006, étendu)

Chapitre IV

Maternité — Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Après deux ans d'ancienneté, pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le salaire des intéressées est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. En aucun cas, la rémunération totale versée ne peut être supérieure à 100 p. 100 de la rémunération nette de référence.

Les intéressées bénéficient en outre des dispositions prévues par l'article L. 122-28 du code du travail. La salariée ou son conjoint peut demander le bénéfice des dispositions prévues aux articles L. 122-28-1 à L. 122-28-7 (congé parental d'éducation).

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne puisse voir sa rémunération réduite du simple fait desdites consultations prénatales.

Les salariées travaillant sur un poste relevant des filières exploitation et technique bénéficient, dès le 5^e mois de grossesse, d'une demi-heure par jour de pause supplémentaire en accord avec l'employeur.

Titre XI

Formation professionnelle

(Sur les Droits à la formation des salariés en contrats à durée déterminée, voir l'avenant n° 27 du 21 novembre 2008)

(Voir également l'avenant 33 du 11 décembre 2009)

(Titre supprimé par Avenant n° 37 du 9 juillet 2010)

Mod. par Avenant n° 20, 13 avr. 2005, étendu par arr. 26 janv. 2006, JO 9 févr., applicable dès son dépôt à la direction départementale du travail.

Préambule

Le développement des métiers des espaces de loisirs d'attractions et culturels en France et la professionnalisation de ces activités qui en découle imposent le développement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée ayant pour objectif :

- Le développement individuel par l'acquisition d'une qualification destinée à favoriser le perfectionnement des connaissances acquises et l'acquisition de nouvelles compétences ;
- L'adaptation des entreprises et des emplois aux nouveaux marchés des loisirs. Pour ce faire, il convient de mettre en œuvre une formation professionnelle de qualité, où la réflexion globale sur l'emploi intègre l'organisation du travail et des qualifications ;
- Le développement personnel des salariés.

Le caractère saisonnier de cette activité (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3 de la CCN) engendre la conclusion de contrats de travail à durée déterminée. Ainsi, la création d'une commission paritaire sur l'emploi et la formation a pour premier objectif de donner à chacun les moyens d'acquérir une véritable qualification reconnue sur le marché du travail.

En conséquence, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires se donnent les moyens de suivre l'emploi et ses évolutions, d'une part, et la mise en œuvre des différents dispositifs de la formation professionnelle, d'autre part.

Les accords d'entreprise ou d'établissement concluent sur le même thème ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles du présent accord.

Article 1er

Le présent avenant annule et remplace le titre XI relatif à la formation professionnelle de la convention collective des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels du 15 décembre 1992, et de l'avenant n° 11 du 13 décembre 2000 relatif au financement de la formation professionnelle. Demeure en vigueur l'avenant n° 8 du 30 juin 1997, relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle.

Article 2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) des espaces de loisirs d'attractions et culturels.

a) Composition

Elle est composée paritairement de :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs,
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (au minimum 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leurs organisations respectives.

b) Objectifs

- Proposer et suivre les études et analyses menées par l'observatoire et mettre en œuvre les orientations qui en découlent
- Analyser les qualifications et les compétences requises des salariés ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité ;
- Proposer les actions d'adaptations des emplois en prenant en compte les évolutions des métiers ;
- Proposer des orientations pour l'élaboration d'une politique de Formation professionnelle.

c) Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a plus particulièrement vocation à :

- Assurer l'information auprès des salariés et des entreprises sur leurs droits et prérogatives en matière de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale et notamment promouvoir le droit individuel à la formation, le congé individuel de formation, le congé bilan de compétence, la période de professionnalisation et la validation des acquis de l'expérience ;
- Définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion et d'itiné-

-
- raires professionnels des saisonniers et chercher les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- Étudier l'évolution de l'emploi et ses effets sur les qualifications suite aux travaux de l'observatoire qui sont mis à la disposition des entreprises et des institutions représentatives du personnel ;
 - Proposer les moyens permettant l'adéquation entre le développement des formations professionnelles et l'évolution des métiers ;
 - Être saisie en cas de licenciement économique pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion, sans que cette saisine ait un effet suspensif sur les délais de procédure prévus par les textes ;
 - Regrouper l'ensemble des données fournies par l'organisme collecteur désigné ci-après à l'article 8 du présent accord qui lui permettront d'établir le bilan des actions réalisées ;
 - Assurer la liaison avec l'organisme collecteur désigné ci-après à l'article 8 du présent accord pour représenter ces intérêts en son sein.
 - À rappeler le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, ainsi que celui de la Commission Formation dans les entreprises de plus de 200 salariés.

d) Organisation

Un règlement intérieur détermine son fonctionnement lequel mentionne notamment :

- Le siège social de la commission,
- La périodicité et le calendrier des réunions,
- L'élection d'un président et d'un vice-président dans le respect du paritarisme pour une durée minimale de trois ans,
- Toutes dispositions financières pédagogiques et administratives nécessaires au bon fonctionnement de cette commission paritaire nationale,
- La prise en charge des frais de fonctionnement, conformément au règlement intérieur de l'APELAC.

Article 3

Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Il est créé un observatoire des métiers permettant d'appréhender l'évolution des métiers et des qualifications compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et culturels de manière d'une part, à donner aux entreprises qui la composent les moyens propres à contribuer à leur politique de formation, d'autre part à permettre aux salariés d'élaborer leurs projets professionnels.

Comité de pilotage

Le suivi du fonctionnement de l'observatoire des métiers et la mise en œuvre des décisions de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation sont confiés à un comité de pilotage, émanation de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation. Le comité de pilotage doit rendre compte aux membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation.

Il est composé paritairement de cinq membres titulaires représentant la délégation patronale et de cinq membres titulaires représentant les organisations syndicales. Ces représentants sont désignés pour trois ans parmi les représentants des organisations syndicales salariées participant à la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation. Sont également désignés cinq membres suppléants représentant la délégation patronale et cinq membres suppléants représentant les organisations syndicales, qui sont amenés à remplacer les titulaires en cas d'empêchement ou de vacance de poste.

Le comité de pilotage, assisté de l'organisme désigné conformément aux dispositions citées ci-dessous, définit le contenu des enquêtes statistiques, veille à la pertinence des analyses ponctuelles et prospectives, et transmet ses préconisations en matière d'emploi et de classification notamment à la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation.

Mission de l'observatoire des métiers

L'observatoire des métiers a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Par ailleurs, les travaux de l'observatoire permettront à une meilleure gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur. La vulgarisation du résultat de ses travaux permettra aux entreprises ainsi qu'à leurs salariés de mieux cibler leurs orientations en matière de formation.

La mission de cet observatoire, institué au niveau national, consiste :

- à établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi dans les différentes entreprises de la branche.

— à procéder ou faire procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle.

— à proposer des orientations notamment des qualifications, diplômes ou titres que les partenaires sociaux souhaitent reconnaître au niveau de la branche ou toute autre mesure permettant d'adapter les emplois aux évolutions constatées

Afin de se faire assister pour la réalisation de sa mission, il est prévu que les études qui doivent être menées par l'observatoire des métiers soit confiée, si possible, à l'OPCA tel que désigné ci-après, sur la base de devis préalablement établis et acceptés à la majorité par les membres de la CPNEF.

Les résultats des enquêtes et analyses menées par l'Observatoire des métiers seront à la disposition des parties à l'accord. Ces résultats seront simplifiés en vue d'une bonne compréhension.

Financement

Le coût des études et travaux menés par l'observatoire des métiers sera financé dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après, étant précisé que le coût de fonctionnement de cet observatoire sera pris sur les fonds du paritarisme. La CPNEF pourra, en cas de besoin, solliciter des co-financements pour ces travaux.

Article 4

Mise en œuvre des actions de formation prioritaires

4-1

Formations à l'initiative de l'employeur et formations à l'initiative du salarié

La formation professionnelle s'organise autour :

— Des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de formation. Le plan de formation comporte notamment les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail (il s'agit des actions qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe), les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi (il s'agit d'apporter au salarié des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où il suit la formation, mais qui correspondent soit à une évolution prévue au poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail) et toutes actions de développement des compétences (il s'agit des actions qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification et donc une promotion). Dans le cadre des actions liées au développement des compétences, il est précisé que, si une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, un accord écrit est nécessaire entre le salarié et son employeur, pour en fixer les modalités. La nature des formations retenues tient compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution personnelle et professionnelle offertes aux salariés au sein de l'entreprise. Elle doit faire l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel.

— Des formations visant à une meilleure professionnalisation de publics prioritaires et en déficit de formation (et/ou de qualification) au travers des contrats et des périodes de professionnalisation.

— Des formations individuelles à l'initiative des salariés, dans le cadre de la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) et dans le cadre d'une demande d'autorisation d'absence pour l'exercice de leur droit au congé individuel de formation (CIF),

4-2

Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès à des certifications inscrites au RNCP, y compris les titres accessibles par la VAE, dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

— Les techniques professionnelles et les nouvelles technologies préparant aux emplois de la Branche ;

— La connaissance de l'entreprise et de son environnement économique et social ;

— La transmission des savoirs et savoir-faire par l'encadrement.

Les entreprises devront se conformer à ces actions prioritaires.

Les actions de formation non prioritaires sont à financer sur le plan de formation de chaque entreprise.

Article 5

Les conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises

Les parties signataires expriment leur volonté de permettre l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans les métiers des espaces de loisirs d'attractions et culturels. Il s'agit notamment d'encourager le recours aux contrats et/ou périodes de professionnalisation permettant ainsi à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle, un titre ou un diplôme et de développer leurs compétences et aptitudes professionnelles afin de favoriser leur

insertion ou réinsertion dans l'emploi.

La nature saisonnière de l'activité (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3 de la CCN) permet d'envisager la formation en entreprises durant la période d'activité et celle en centre de formation durant l'intersaison.

5-1 les contrats de professionnalisation

5-1-1 Durée du contrat

Les parties au présent avenant incitent les entreprises de la Branche à la conclusion de contrats de professionnalisation en vue de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Les contrats de professionnalisation ont pour objet l'acquisition d'un titre, d'un diplôme, ou d'une qualification qui doit être :

- Soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications professionnelles
- Soit reconnue dans les classifications de la Convention Collective de la branche
- Soit figurant sur une liste établie annuellement par la CPNEF.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle reconnue au sein de la Branche.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition du titre, diplôme ou de la qualification visée dans le respect des dispositions énumérées ci dessous.

Les partenaires sociaux de la branche des Espaces de Loisirs, d'attractions et culturels décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 981-2 du code du travail, que la durée du contrat - ou de l'action de professionnalisation sur le contrat à durée indéterminée - pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou souhaitant compléter leur formation initiale ou faisant état de difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles et que la durée de l'action d'acquisition de compétences exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 350 heures ;
- pour les formations ayant pour objet d'acquérir le titre d'agent de loisirs ou celles qui ont pour objet l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle reconnu au sein de la Branche ;
- pour les métiers du secteur professionnel de la Branche pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement selon la liste établie annuellement par la CPNEF éventuellement après étude des résultats fournis par l'observatoire.

5-1-2 Priorités pour le financement

L'OPCA tel que désigné ci-après à l'article 8 financera en priorité les contrats des jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein de la Branche des Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels, le contrat de professionnalisation ayant pour objet de leur donner une qualification reconnue dans les classifications de la Convention Collective de Branche conformément à la liste établie annuellement par la CPNEF ou reconnue dans le RNCP, ainsi que les contrats de professionnalisation visant à l'acquisition d'un titre d'agent de loisirs ou d'un certificat de compétences professionnelles reconnu au niveau de la Branche. Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi visée à l'article L. 323-3 du code du travail, ainsi que les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail supérieure ou égale à 6 mois.

5-1-3 Durée de l'action de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche des Espaces de Loisirs, d'attractions et culturels décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 981-3 du code du travail, que l'ensemble des actions de formation, d'évaluation, et d'accompagnement peut être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation lorsque l'action d'acquisition de compétences ou la personne bénéficiaire relèvent des dérogations sur la durée du contrat telles que prévues au 5-1-1 ci-dessus mentionnées, sans pouvoir dépasser 600 heures par an.

5-1-4 Rémunération

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans : 70 % du minimum conventionnel (ou 70 % du SMIC s'il est plus favorable) ou 80 % du minimum conventionnel (ou du 80 % du SMIC s'il est plus favorable) dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau,
- pour les salariés âgés de 26 ans à 44 ans : 85 % du minimum conventionnel (ou 100 % SMIC s'il est plus favorable)
- pour les salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du minimum conventionnel (ou 100 % SMIC s'il est plus favorable)

5-2 Les périodes de professionnalisation

5-2-1 Objectifs

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'obtenir notamment à un diplôme, un titre ou une qualification :

- soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.
- soit figurant sur une liste établie annuellement par la CPNEF. Cette liste pourra faire l'objet d'une mise à jour régulière pour tenir compte des résultats des enquêtes conduites par l'Observatoire des Métiers.
- soit par une action de validation des acquis de l'expérience.

5-2-2 Les publics

Indépendamment des catégories de salariés prévues à l'article L. 982-1-§ 2° à 5°, les périodes de professionnalisation peuvent être ouvertes :

- aux salariés sortis du système éducatif sans qualification professionnelle, ou faisant état de difficultés particulières d'évolution à l'emploi.
- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée ou souhaitant compléter leur formation initiale au regard de l'évolution des technologies et/ou des modes d'organisation selon les priorités définies chaque année par la CPNEF, en fonction des enquêtes conduites par l'Observatoire des Métiers.
- aux salariés entrés dans la Branche des Espaces, de loisirs, d'attractions et culturels sans qualification, titre, diplôme ou expérience correspondant à cette activité.
- aux salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3 du code du travail lorsque la période de professionnalisation a pour objet de permettre l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi notamment le reclassement par une formation adaptée.

5-2-3 Rémunération

La rémunération des salariés en période de professionnalisation est maintenue, à l'exception des dispositions prévues au paragraphe 5-3-1 ci-après.

Par ailleurs, il est convenu que les périodes de professionnalisation feront l'objet dans les entreprises d'un document précisant les objectifs de la période, les moyens mis en œuvre, le parcours, la durée et le contenu des actions dispensées, ainsi que les engagements réciproques des parties.

5-3 Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

5-3-1 Les modalités de formation

Les actions de formation, d'acquisition de compétences mises en œuvre dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation se dérouleront en priorité pendant le temps de travail, impliquant le maintien de la rémunération.

Toutefois s'agissant des périodes de professionnalisation, il est convenu que si l'action de formation est de l'initiative du salarié, par accord entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de tra-

vail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures par année civile. L'indemnisation versée au salarié sera dans ce cadre celle prévue par le 3^e de l'article 7 du présent accord.

5-3-2

Forfaits horaires de prise en charge

La prise en charge des actions de formation ou des actions en vue de l'acquisition des compétences tant dans le cadre du contrat de professionnalisation que de la période de professionnalisation se fera sur la base du forfait fixé par voie réglementaire étant entendu que pour certaines formations listées par la CPNEF, ce forfait pourra être d'un montant différent.

5-3-3

Issue du contrat ou de la période de professionnalisation

Les salariés ayant achevé leur contrat ou période de professionnalisation se voient délivrer la certification correspondante à l'objet du contrat ou de la période

Les salariés en contrat à durée déterminée ayant obtenu un titre, un diplôme ou une qualification bénéficieront d'une priorité d'embauche en CDD ou CDI à l'issue du contrat ou de la période en fonction des postes disponibles dans l'entreprise.

5-3-4

Actions de tutorat

Chaque salarié, titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, peut bénéficier de l'aide et de l'assistance d'un tuteur salarié ou employeur qui doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, expérience professionnelle qui n'est pas nécessairement acquise dans l'entreprise. Le tuteur est choisi sur la base du volontariat. Un même tuteur salarié pourra suivre au maximum trois salariés simultanément. Il a notamment pour mission d'accueillir, guider, aider à l'acquisition de savoir-faire professionnel et informer les salariés concernés pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut lui-même assurer cette mission tutorale, dans ce cas, le nombre de salariés suivis est limité à deux simultanément.

Pour mener à bien cette mission de tuteur, l'organisme collecteur désigné à l'article 8 prendra en charge les dépenses exposées pour chaque tuteur salarié ou pour tout tuteur employeur de moins de 10 salariés au titre des actions de formation des tuteurs dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation, étant précisé que la durée maximale de ces actions sera de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Les actions de formation suivies auront prioritairement pour objet le perfectionnement des qualités nécessaires à l'exercice de la mission tutorale ainsi que l'optimisation du temps nécessaire à la conciliation de leur métier et de cette mission de tutorat. La liste des formations accessibles aux tuteurs sera précisément définie annuellement par la CPNEF. Pendant l'exercice de sa mission tutorale, le salarié bénéficie au minimum du maintien de sa rémunération.

Article 6

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

6-1

Reconnaissance des qualifications

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

Ainsi, les salariés qui auront suivi une action de formation recevront à son issue une attestation délivrée par le centre de formation mentionnant l'assiduité et comprenant le descriptif du contenu de la formation ainsi que la répartition des différentes matières enseignées.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien aura lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage et à son suivi.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accordera une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondante. Les candidats retenus seront soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste.

Les salariés, s'ils le souhaitent, pourront inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS.

6-2

La validation des acquis de l'expérience

Les salariés de la Branche des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre, d'un diplôme ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEF enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

À ce titre, il est rappelé qu'il existe différentes cellules d'information au niveau régional et local. Par ailleurs, une information générale sur la formation professionnelle, une information spécifique sur la validation des acquis pourra être mise à disposition des entreprises de la branche.

Article 7

Développement personnel du salarié

7-1

Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation à l'exception des actions de formation prévues dans le plan de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, de préparer et/ou de passer un examen.

7-2

Le congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour bilan de compétences.

7-3

Le droit individuel à la formation

Lorsqu'ils remplissent la condition d'ancienneté prévue par la loi, les salariés bénéficient d'un droit à hauteur de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans et ce dès le 1^{er} janvier 2005, sous réserve des dispositions ci-après. Au terme de ces 6 ans, le droit reste plafonné à 120 heures au maximum. S'agissant des salariés à temps partiel, des salariés en contrat à durée déterminée, ce crédit sera proratisé en fonction du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve de la condition d'ancienneté prévue par la loi.

Par exception, au regard de la nature saisonnière de l'activité des entreprises de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, les salariés bénéficiaires à ce titre d'un contrat à durée déterminée à temps plein d'une durée

- de 4 mois à moins de 6 mois bénéficient d'un crédit annuel de 10 heures au titre du DIF.
- de 6 à moins de 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 14 heures au titre du DIF.
- supérieure ou égale à 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 20 heures au titre du DIF.

Ces limites annuelles constituent des maxima quelque soit la nature du contrat.

Les salariés en contrat à durée déterminée saisonniers à temps partiel bénéficieront de ces crédits calculés au prorata temporis.

À titre transitoire, et pour faciliter l'adaptation des systèmes d'information des entreprises et la gestion du droit individuel à la formation, les salariés pourront exercer leur droit individuel à la formation à partir du 1^{er} mai 2005.

À cette date tout salarié remplissant les conditions bénéficiera d'un droit défini dans les conditions au § 1.

Chaque année, l'employeur informe chaque salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF au titre de l'année précédente et ce au plus tard le 28 février.

Sont jugées prioritaires les actions de formation visant à l'amélioration ou au maintien de l'employabilité des salariés, le développement de leur polycompétence et leur perfectionnement. Ces actions seront plus précisément répertoriées dans la liste établie annuellement par la CPNEF. La première liste interviendra au plus tard le 1^{er} mai 2005.

Au regard du caractère saisonnier de l'activité des entreprises de la Branche (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3 de la CCN), un intérêt particulier sera porté aux demandes qui seront faites en dehors du temps de travail.

Pendant les périodes de forte activité, l'utilisation du DIF sera limitée eu égard au besoin en termes d'effectifs pour éviter une pénibilité trop forte pour les salariés et une baisse corrélative de la productivité des entreprises.

Toutefois les actions jugées prioritaires pourront être dispensées en tout ou partie pendant le temps de travail.

Ces actions, lorsqu'elles seront dispensées en dehors du temps de travail, donneront lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié dans les conditions et limites définies par voie réglementaire, étant précisé que l'allocation de formation sera imputable sur la participation de l'employeur au développement de la formation continue. Il est convenu que l'OPCA prenne en charge les frais liés à l'action de formation (coûts pédagogiques, transport, défraiement) dans la limite des plafonds arrêtés chaque année par son Conseil d'Administration.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'allocation qui lui est versée par l'employeur pendant sa formation n'est pas considérée comme une rémunération.

Le salarié devra faire part de sa demande au moins deux mois avant la date présumée pour le début de la formation. Le choix de l'action de formation envisagée fait l'objet d'un écrit du salarié qui doit être approuvé par l'employeur qui dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (la demande n'étant considérée comme valable qu'à réception du dossier complet). À défaut de réponse de l'employeur dans le délai d'un mois, l'accord est réputé comme étant accepté.

La demande du salarié indiquera obligatoirement outre la formation choisie (nature et intitulé de l'action de formation) les dates, heures et la durée prévue à concurrence au maximum des droits acquis, ainsi que la dénomination du prestataire de formation pressentie, le coût pédagogique et les frais annexes en indiquant si cette formation s'intègre ou non dans le temps de travail.

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse le suivi de cette action, étant précisé qu'en cas de refus pendant deux années consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme collecteur désigné ci-après à l'article 8 du présent accord pour demander la prise en charge de l'action au titre du CIF. Sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge, ledit organisme étudiera cette demande de façon prioritaire.

Lorsque l'OPCA refuse la prise en charge du coût de DIF au motif d'insuffisance de financement, ce dernier pourra être reporté sur l'exercice civil suivant pour la même action de formation que celle précédemment demandée. Il appartient alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée par le présent accord et avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.

S'agissant de l'utilisation du DIF en cas de licenciement avec préavis, le salarié peut exercer son droit s'il en fait la demande avant la fin du délai congé. L'utilisation du crédit aura, dans l'ordre de priorité, pour objet le suivi d'un bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, ou d'une action de formation. Le montant de l'allocation correspondant aux heures acquises et non utilisées est calculé sur la base des dispositions législatives et réglementaires. La lettre de licenciement mentionnera la possibilité de suivre le bilan de compétences ou de faire valider les acquis de son expérience ou de suivre une action de formation.

En cas de démission, le salarié pourra également exercer son DIF, avant la fin de son préavis, afin de suivre dans l'ordre de priorité un bilan de compétences, une validation des acquis de son expérience ou une action de formation. L'action de formation doit obligatoirement être engagée avant la fin du délai congé.

À défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus, tout ou partie du crédit n'est utilisable que dans le cadre de la transférabilité telle que prévue ci après.

Les parties à l'accord s'accordent pour que le crédit attaché au droit individuel à la formation soit transférable dans les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, dans la limite de 30 heures par salarié et à condition que la période de latence entre deux emplois au sein de la Branche ne soit pas supérieure à 8 mois. Si le DIF est transférable, l'employeur fournit une attestation au salarié au moment de son départ de l'entreprise indiquant le solde du crédit restant et mentionnant la nécessité pour le salarié de transmettre cette attestation à son nouvel employeur pour bénéficier de la transférabilité dans les conditions ci-dessus prévues. Le salarié doit informer son nouvel employeur du crédit dont il dispose sur la base de l'attestation remise préalablement à la signature du contrat de travail. À défaut de cette information considérée comme substantielle, le droit acquis est perdu.

Il est convenu qu'en cas d'application de l'art. L. 122-12 alinéa 2 du Code du Travail, le crédit acquis au titre du DIF est transférable dans sa totalité. Ce même principe est applicable en cas de transfert au sein d'entreprises appartenant à un même groupe.

Article 8

Financement des actions de formation

Assiette des contributions :

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité

sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations réellement perçues. Les entreprises employant au minimum 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Conformément à l'article L 951-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés tels que définis ci-dessus (assiette des contributions) aux salariés sous contrats à durée indéterminée et aux salariés sous contrats à durée déterminée, hors intermittents du spectacle répartis en :

— 0,20 % au titre :

- des Congés Individuels de Formation,
- des Validations des Acquis de l'Expérience,
- des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

— 0,50 % au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation.
- de l'action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, jugés prioritaires par la branche, au titre de la prise en charge des frais de formation (coût pédagogique, transport, défraiements), tel qu'indiquée à l'article 7.-3.
- des coûts de formation des tuteurs dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.
- Des coûts des études et travaux menés par l'observatoire des métiers sur la base d'un budget prévisionnel annuel élaboré par la CPNEF

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

— 0,90 % au titre :

- des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience,
- des allocations de formations pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail.

Lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

Les entreprises employant moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les Partenaires sociaux de la branche décident que sur l'assiette des contributions définie ci-dessus, le taux de contribution, dès l'année 2004, est égal à 0,50 % et que son taux sera de 0,90 % à compter du 1^{er} janvier 2005, et qu'il est réparti pour 2004 et pour 2005 en :

— 0,15 % en 2004 et 0,30 % à partir de 2005 au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation.
- des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, si l'action est jugée prioritaire (coût pédagogique, transport, défraiements).
- des coûts de formation des tuteurs dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.
- Des coûts des études et travaux menés par l'observatoire des métiers sur la base d'un budget prévisionnel annuel élaboré par la CPNEF

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

— 0,25 % en 2004 et 0,40 % à partir de 2005 au titre :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
- des allocations de formations pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises.

— 0,10 % pour 2004 et 0,20 % à partir de 2005 au titre :

- des Congés Individuels de Formation,
- des Validations des Acquis de l'Expérience,

— des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre :

— du CIF CDD : 1 % du montant des salaires versés tels que définis ci-dessus (assiette des contributions), aux salariés sous contrat à durée déterminée

— des droits à formation des salariés intermittents du spectacle selon l'assiette et le taux arrêtés dans l'accord en vigueur spécifique à cette catégorie de salariés.

Le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 9

Rôle et mission de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle continue

Dans le champ des activités des entreprises de la branche, le personnel d'encadrement ayant le statut de cadre a un rôle prédominant en matière de formation. Il doit être sollicité dans le cadre de la réflexion, de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Il a un rôle d'information, de conseil, de préconisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement et d'évaluation des compétences auprès des salariés de son équipe, notamment lors de l'entretien professionnel.

Il est notamment investi d'un rôle de formateur et d'accompagnateur. Il doit être formé dans son domaine de compétences et dans l'encadrement d'équipes. Il doit également bénéficier d'un entretien professionnel régulier.

Article 10

Information et communication

La CPNEF informera les entreprises, en particulier les entreprises de moins de 10 salariés, sur les différents dispositifs de formation prévus par le présent accord, en s'appuyant sur les structures compétentes et plus spécifiquement sur l'organisme paritaire collecteur agréé de la Branche, au travers notamment de son site internet.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel que joue l'entretien d'évaluation comme vecteur d'information sur la formation. À ce titre, le présent accord invite les entreprises du secteur à organiser annuellement ou tous les deux ans un entretien de cette nature. Cet entretien doit permettre d'une part d'informer les salariés de leurs droits en matière de formation mais également de recueillir leurs souhaits de formation, l'entretien devant être formalisé sur support papier ou informatique. Il doit s'instaurer un véritable échange sur le sujet de la formation qui permet de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation mais également d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle. Il est également rappelé que cet entretien a pour objet de faire un point sur les compétences du salarié eu égard à l'emploi occupé lié à ses fonctions d'encadrant de la formation professionnelle.

Article 11

Bilan

Un bilan annuel de cet accord sera établi par la CPNEF en même temps que les listes d'actions seront définies.

Titre XII

Classifications

Chapitre I

Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions

Les parties constatent que l'activité et la structure des parcs de loisirs et d'attractions impliquent le plus souvent la mise en oeuvre d'une polyactivité permanente.

Cette polyactivité peut revêtir plusieurs aspects, étant rappelé que pour l'ensemble des dispositions du texte prenant en compte la notion de saison, les salariés concernés seront les salariés titulaires d'un contrat saisonnier ayant correspondu au moins à une durée égale à 80 p. 100 de la période d'activité saisonnière du parc :

1. Il peut s'agir de situations permettant à des salariés, hors saison ou hors période d'ouverture du parc de conserver un emploi permanent. Les emplois exercés devraient de préférence être de même niveau de qualification.

Dans l'hypothèse où cela ne serait pas possible, il sera admis que ces emplois puissent être rémunérés distinctement selon la qualification de chaque emploi occupé.

2. Il peut s'agir également d'emplois permanents ou saisonniers impliquant l'exercice de tâches relevant d'un même niveau de qualification, s'exerçant dans des services différents. A titre d'exemple, des salariés affectés aux attractions peuvent être conduits à exercer des activités de vente ou de service de restauration dans des emplois de même qualification. Dans cette hypothèse, le classement du salarié prenant en compte par nature cette polyactivité, il n'y a pas lieu à modification des principes de rémunération par niveau.

Les parties signataires conviennent cependant que les salariés concernés par les emplois mettant en oeuvre une polyvalence significative et permanente doivent être engagés en fonction d'une activité, d'une filière et d'une qualification dominante.

L'exercice significatif et permanent de plus de deux activités relevant de services différents et de même niveau de qualification sera pris en compte dans la progression de carrière du salarié.

Par exercice significatif et permanent de plusieurs activités, il convient d'entendre l'exercice permanent d'activités alternantes, clairement identifiées dans le contrat de travail, inscrites dans le cadre de l'organisation habituelle du travail du salarié.

Le salarié concerné par cette polyactivité, dans les conditions définies aux deux alinéas précédents, après une saison d'ouverture au public sera classé au deuxième échelon de son niveau de classement initial.

Le salaire conventionnel correspondant à l'échelon II sera égal au salaire conventionnel du niveau considéré majoré de 4 points d'indice traduit en francs pour le niveau I et de 6 points d'indice traduit en francs pour le niveau II.

Chapitre II

Classifications

Préambule

(Voir aussi Annexe spectacle)

Compte tenu des spécificités propres au secteur des parcs de loisirs et d'attractions, les parties signataires ont adopté, pour caractériser la structure des emplois, huit 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 oeuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si l'emploi occupé ne relève pas lui-même de cette catégorie ;

— de ne pas prendre en compte, à priori, le titre et/ou la rémunération attribué au salarié avant la mise en place de la classification, mais d'analyser l'emploi occupé, apprécié en termes d'autonomie, de responsabilité et de formation.

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

Après chaque définition, sont proposés quelques exemples d'emploi qui n'indiquent que le titre ; un emploi ne peut être vraiment défini que lorsque son contenu est décrit en faisant apparaître les exigences requises :

— en matière de responsabilités ;

— les difficultés de mise en oeuvre des connaissances et des compétences ;

— 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 (ou celles équivalentes) des parcs de loisirs et d'attractions ne sont pas visées dans la grille de qualification.

Article 1

Généralités

(Voir aussi Annexe spectacle)

À l'intérieur de la grille de classification, les emplois ont été classés en huit niveaux comprenant de un à trois échelons. Un emploi est donné en terme générique pour l'ensemble des filières. A chaque échelon correspond :

— un coefficient hiérarchique, sans lien avec la valeur du point ;

- un coefficient de rémunération ;
 - un salaire minimum obtenu en multipliant le coefficient de rémunération par la valeur du point en vigueur.
- Pour chaque emploi, classé par niveau et par échelon, sont donnés des exemples de qualifications, classés par filière :
- administration-gestion ;
 - technique ;
 - exploitation (regroupant les services opérationnels du parc tel que l'accueil, la restauration, les commerces, etc.) ;
 - spectacle⁽²⁾.

(2) Dispositions résultant de l'avenant n° 3 du 31 mai 1994 (Non étendu) :

Les parties signataires de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions se sont mis d'accord, par le présent texte, pour que les dispositions en matière de classification aux emplois repères relatifs à la filière spectacle soient suspendues.

Elles seront examinées dans le cadre de l'annexe « Spectacle » en cours de négociation.

La grille de classification s'inscrit dans une perspective dynamique en permettant à chacun d'évoluer dans le temps et/ou en fonction de la mise en oeuvre de la polyactivité et de la politique de formation de la profession.

1. Le salaire minimum professionnel (niveau I, 1^{er} échelon) est égal à 5900 F au 1^{er} janvier 1994 (pour la revalorisation du salaire minimum : voir annexe Salaires).

2. Il n'existe pas de valeur de point pour le niveau I, sauf pour la détermination des points de valorisation pour les 2^e et 3^e échelons.

3. Seul le coefficient hiérarchique apparaît sur le bulletin de salaire. Le coefficient de rémunération est porté à la connaissance du personnel.

4. Il est confirmé, qu'en cas de promotion interne :

- un assistant confirmé au coefficient 215, qui deviendrait agent de maîtrise dans sa filière, serait classé d'office au coefficient 250 ;
- un agent de maîtrise confirmé au coefficient 280, qui devient cadre dans sa filière, serait classé au coefficient 300.

5. La valeur du point est réexaminée au cours du dernier trimestre pour l'année suivante (voir aussi annexe Salaires).

6. Tous les cinq ans, les parties examinent la grille de classification afin de vérifier si elle demeure adaptée aux évolutions de la profession.

Article 2

Classifications

(Voir aussi Annexe spectacle)

Employé - Ouvrier - Opérateur - Niveau I

Emplois ne nécessitant aucune qualification professionnelle, visant à exécuter des tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

1

Niveau de connaissances requises

Ces emplois n'exigent aucun diplôme mais sont accessibles après une brève période d'adaptation.

2

À titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants

1^{er} échelon - Coefficient 150⁽¹⁾

(1) Avenant n° 50, 12 févr. 2015, art. 2 :

Article 2

Tout salarié positionné au niveau I, échelon 1, coefficient hiérarchique 150 de la présente grille de rémunération, au 31 janvier 2015 et ayant un an d'ancienneté ou plus dans ce mois, est automatiquement positionné à l'échelon 2, coefficient 154.

Tout salarié ayant atteint un an d'ancienneté à la date anniversaire de son embauche au niveau I, échelon 1, coefficient hiérarchique 150 de la présente grille de rémunération, est automatiquement positionné à l'échelon 2, coefficient 154 à l'établissement de l'annuaire du mois d'anniversaire de son embauche.

a) Filière administration - gestion

Employé de bureau : salarié effectuant des tâches simples telles que courses, standard, photocopies, dactylographies, etc.

b) Filière technique

Salarié d'entretien de nettoyage et de jardinage : salarié effectuant des tâches courantes de balayage, d'arrosage, d'entretien de base des espaces verts et des locaux.

c) Filière Exploitation

- opérateur d'attractions dont le travail consiste à :
- accueillir les visiteurs ;
- aider à l'embarquement et au débarquement ;
- peut être amené à faire fonctionner des attractions simples ;
- employé de restauration effectuant des tâches simples de service, de plonge, de débarrassage, de travail en blanchisserie, laverie, de vente de consommation alimentaire simple ;
- vendeur de produits simples, type sandwiches, boissons, produits préparés en vrac etc.

d) Filière spectacle ⁽²⁾

(2) Dispositions résultant de l'avenant n° 3 du 31 mai 1994 (Non étendu) :

Les parties signataires de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions se sont mis d'accord, par le présent texte, pour que les dispositions en matière de classification aux emplois repères relatifs à la filière spectacle soient suspendues.

Elles seront examinées dans le cadre de l'annexe « Spectacle » en cours de négociation.

- accompagnateur ;
- aide accessoiriste.

2^e échelon - Coefficient 154

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants à la définition du niveau I, 1^{er} échelon :

- dès l'embauche en deuxième saison en cas de polyactivité permanente et significative au sens de la définition de ces termes dans l'introduction des présentes classifications ;
- dès la 3^e saison dans les autres cas.

3^e échelon - Coefficient 158

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants au 2^e échelon du fait de la polyvalence dès la 4^e saison.

Employé - Ouvrier - Opérateur - Niveau II

Emplois comportant un ensemble d'opérations relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont, en fonction des résultants à atteindre, à enchaîner de façon cohérente, suivant des consignes précises et détaillées fixées par un responsable hiérarchique.

1

Niveau de connaissances

Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre (CAP - BEP - niveaux V et IV b éducation nationale).

2

À titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

1^{er} échelon - Coefficient 175

a) Filière administration, gestion

- aide-comptable : agent administratif participant, sous le contrôle du comptable, à tous travaux d'enregistrement, d'imputation, de rapprochement en comptabilité générale et analytique, ainsi qu'à des travaux de gestion, en utilisant, le cas échéant, des procédés mécanographiques ou informatiques ;
- pupitreux : agent enregistrant et vérifiant à partir de bordereau codifiés les informations sur supports tels que : cartes perforées, bandes magnétiques, minidisques, etc. à l'aide de machines spécialisées à clavier et souvent à écran, en vue du traitement sur ordinateur ;
- dactylo : agent administratif exécutant des travaux de dactylographie d'après documents écrits ou enregistrés, requérant peu d'initiative et d'interprétation, pouvant travailler sur des claviers complexes (machines à mémoire, traitement de textes, etc.) et effectuant généralement le classement et l'enregistrement des travaux effectués ;
- caissier entrée : agent assurant l'encaissement des entrées selon les techniques habituelles de paiement et établissant sa caisse à la journée.

b) Filière technique

- ouvrier ayant la formation évoquée dans la définition (menuisier, peintre, maçon, jardinier, plombier ...) exécutant des tâches habituelles.

c) Filière exploitation

- conducteur d'attraction : agent qui, selon un processus établi, met en marche l'attraction. Il s'assure auparavant que les dispositifs de sécurité des visiteurs sont effectivement en place. Il a la charge de l'arrêt de l'attrac-

tion en cas d'incident ainsi que de l'alerte des services compétents pour remédier à la situation ;

— restauration : agent de cuisine pouvant être amené à préparer des plats simples. (exemple : pizzaiolo, grilladin ...);

— commerce : vendeur connaissant les caractéristiques des produits, assurant la mise en valeur d'un ou plusieurs rayons, la propreté, et la présentation d'un point de vente fixe, ainsi que le suivi de ce point de vente en liaison et sous le contrôle des services responsables.

d) Filière spectacle ⁽²⁾

(2) Dispositions résultant de l'avenant n° 3 du 31 mai 1994 (Non étendu) :

Les parties signataires de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions se sont mis d'accord, par le présent texte, pour que les dispositions en matière de classification aux emplois repères relatifs à la filière spectacle soient suspendues.

Elles seront examinées dans le cadre de l'annexe « Spectacle » en cours de négociation.

— costumière ;

— figurant ;

— accessoiriste.

2^e échelon - Coefficient 181

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants à la définition du niveau II, 1^{er} échelon : dès l'embauche en deuxième saison en cas de polyvalence permanente et significative au sens de la définition de ces termes dans l'introduction de la présente classification, dès la 3^e saison dans les autres cas.

3^e échelon - Coefficient 187

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants au 2^e échelon du fait de la polyvalence dès la 4^e saison.

Employé - Ouvrier - Opérateur - Niveau III

Emplois dont le titulaire est responsable de l'application de règles relevant d'une technique bien déterminée exigeant des connaissances professionnelles qualifiées. Dans le cadre de consignes générales permanentes et selon des instructions précises sur les objectifs et le mode opératoire, l'intéressé met en oeuvre les moyens nécessaires, avec des applications pouvant être diversifiées. Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, il peut être appelé à prendre des initiatives pour adapter les instructions et prévoir les moyens d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un groupe d'employés des niveaux un et/ou deux, il répartit leurs tâches et contrôle leur exécution.

1

Niveau de connaissances requises

Diplômes ou connaissances équivalents acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre Baccalauréat, Brevet Technique (niveau IV éducation nationale).

2

À titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants

1^{er} échelon - Coefficient 200

a) Filière administration - gestion

— comptable : employé qui, sous le contrôle du responsable de la comptabilité ou de l'expert-comptable, enregistre en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, les ventile pour pouvoir en tirer balance, compte d'exploitation, bilan, prix de revient, prévisions et statistiques, et qui peut être appelé à coordonner l'activité des aides-comptables ;

— assistant commercial : employé chargé de créer, de suivre, de prospecter et de développer la clientèle à partir d'indications connues, ou par type de clientèle, en tenant compte des objectifs de vente définis par ses supérieurs hiérarchiques, et qui est à même de développer l'argumentation établie par la direction commerciale, en tenant compte de son interlocuteur.

b) Filière technique

— chef d'équipe : ouvrier qualifié dont la qualification est reconnue par diplôme ou par expérience professionnelle, pouvant encadrer une équipe de techniciens (menuiserie, peinture, maçonnerie, jardin ...).

c) Filière exploitation

— employé qualifié dont la qualification est reconnue par diplôme ou par expérience professionnelle exerçant une autorité de compétence technique auprès des opérateurs de niveau I et/ou II. Il dispose d'une autorité hiérarchique par délégation d'un agent d'un niveau hiérarchique plus élevé. Il organise le travail du jour (pause, repas, contrôle des horaires) dans le cadre des orientations qui lui sont fixées par ses responsables. Il signale à son responsable tout incident opérationnel.

d) Filière spectacle ⁽²⁾

(2) Dispositions résultant de l'avenant n° 3 du 31 mai 1994 (Non étendu) :

Les parties signataires de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions se sont mis d'accord, par le présent texte, pour que les dispositions en matière de classification aux emplois repères relatifs à la filière spectacle soient suspendues.

Elles seront examinées dans le cadre de l'annexe « Spectacle » en cours de négociation.

— animateur et présentateur de spectacles adaptés aux parcs de loisirs et d'attractions.

2^e échelon - Coefficient 215

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants à la définition du niveau II, 1^{er} échelon ; coefficient 200 après une expérience effective de 4 saisons complètes dans l'entreprise.

Employé - Ouvrier - Opérateur - Niveau IV

1^{er} échelon - Coefficient 220

Emplois exigeant des connaissances générales et techniques qualifiées ainsi qu'une expérience professionnelle permettant au titulaire de prendre des initiatives et des décisions pour adapter, dans les cas particuliers, ses interventions en fonction de l'interprétation des informations.

L'intéressé peut être appelé dans sa spécialité à conseiller d'autres personnes, éventuellement les former, et exercer un contrôle. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe composé principalement d'employés des niveaux un et deux et, éventuellement, de techniciens qualifiés.

1

Niveau de connaissances requises

Diplômes ou connaissances équivalents acquises par une formation ou une expérience professionnelle ou autre BTS - DUT - DEUG (niveau III éducation nationale)

2

À titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants

a) Filière administration - gestion

Agent de maîtrise administratif assurant des fonctions de secrétariat traditionnel, de suivi administratif, appelé à rédiger des courriers. Il coordonne, le cas échéant, le travail d'autres collaborateurs de l'entreprise. Il prend des initiatives pour l'organisation du travail de son service.

Cet emploi correspond au premier niveau de secrétariat de direction.

b) Filière technique

Technicien qui encadre tout ou partie des salariés d'une ou plusieurs spécialités professionnelles. Il peut participer à la sélection du personnel. Il organise le travail du personnel placé sous sa responsabilité. Il participe à l'évaluation du personnel et peut être amené à proposer des sanctions ou des promotions à son supérieur hiérarchique.

c) Filière exploitation

Responsable des attractions : agent de maîtrise responsable de la totalité ou d'un secteur d'attractions. Il encadre à cet effet les opérateurs de niveau I et/ou II, III. Il peut participer à la sélection du personnel. Il organise le travail dans son champ d'intervention, participe à l'évaluation du personnel et peut être amené à proposer des sanctions et promotions sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Restauration et commerce : agent de maîtrise qui, dans le cadre des directives données, assure la gestion de tout ou partie d'un ou de plusieurs points de restauration.

d) Filière spectacle⁽²⁾

(2) Dispositions résultant de l'avenant n° 3 du 31 mai 1994 (Non étendu) :

Les parties signataires de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions se sont mis d'accord, par le présent texte, pour que les dispositions en matière de classification aux emplois repères relatifs à la filière spectacle soient suspendues.

Elles seront examinées dans le cadre de l'annexe « Spectacle » en cours de négociation.

Chef animateur : animateur qui coordonne et supervise une équipe d'animation.

2^e échelon - Coefficient 250

Fonctions exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience.

Il s'agit de :

— connaissances générales dans plusieurs domaines (par exemple techniques, économiques et humaines) dans les emplois où la conduite d'un groupe important de personnel est prédominant ;

— ou de connaissances approfondies dans une des disciplines suivantes : technique, administrative, commerciale, etc. dans les autres emplois.

La mise en oeuvre des travaux composant la fonction est laissée à l'initiative du titulaire de l'emploi qui est placé

sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, chargé notamment du contrôle des résultats.

A titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

1. Filière administration et gestion

Agent de maîtrise assurant la gestion des stocks, des achats, le suivi administratif des approvisionnements dans le cadre des directives générales transmises par ses responsables concernant notamment le choix des fournisseurs, des marques, etc.

2. Filière technique et exploitation

Technicien exerçant des fonctions de niveau 4 dont la fonction et la responsabilité sont de même nature que celles du technicien de niveau 4 et qui, en raison des connaissances exigées, des responsabilités exercées et de l'autonomie dont il dispose dans l'exercice de ses fonctions, justifie le classement au niveau 5.

Ce classement peut être fondé par exemple sur la taille de l'entreprise, du niveau des responsabilités, de la complexité des tâches à accomplir.

3^e échelon - Coefficient 280

Fonctions exigeant des connaissances acquises par formation spécifique ou par expérience justifiant 10 ans de présence effective dans l'entreprise.

ANNEXE CADRE

Le secteur professionnel des parcs de loisirs et d'attractions est caractérisé par une grande disparité dans la taille de ses exploitations. Ainsi, l'importance de la fréquentation des parcs et de la complexité de leur gestion.

Les cadres sont donc positionnés dans les niveaux V, VI, VII et VIII en fonction des postes occupés dans les parcs de différentes catégories :

- catégorie I : fréquentation inférieure à 200 000 visiteurs/an ;
- catégorie II : fréquentation comprise entre 200 000 et 600 000 visiteurs/an ;
- catégorie III : fréquentation comprise entre 600 000 et 2 000 000 visiteurs/an ;
- catégorie IV : fréquentation supérieure à 2 000 000 visiteurs/an.

Cadre - Niveau V

Coefficient 300

Dans les fonctions de ce niveau, les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation sont exercées par le titulaire du poste dans le cadre de missions ou de directives fixées par son supérieur hiérarchique, dans les parcs de catégorie I et II.

Les connaissances générales et techniques nécessaires sont celles normalement reconnues par un diplôme d'ingénieur ou correspondant à une formation de niveau I ou II de l'éducation nationale (BAC + 4 ou expérience professionnelle équivalente).

Dans une structure de catégorie III ou IV, le classement dans ce niveau constitue une position d'accueil pour les cadres débutants entrant dans la vie active.

Cadre - Niveau VI

Coefficient 360

Les responsabilités techniques, administratives, financières, commerciales, de gestion ou d'exploitation assumées à ce niveau exigent une autonomie de jugement et d'initiative se situant dans le cadre des attributions fixées à l'intéressé.

Les connaissances mises en oeuvre sont non seulement celles équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou de niveau I et II de l'éducation nationale, mais encore des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Pour les parcs des catégories III et IV, ce classement intervient après deux ans révolus dans l'entreprise au niveau V. À titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

- chef de service d'unité (catégorie II ou III) ;
- ingénieur confirmé (catégorie II, III ou IV) ;
- chef de projet senior (catégorie II ou III) ;
- chargé de recrutement (catégorie II ou III) ;
- responsable administratif et comptable (catégorie II ou III) ;
- responsable technique (catégorie II ou III) ;
- responsable d'exploitation (catégorie II ou III).

Cadre - Niveau VII

Coefficient 430

Les fonctions du titulaire du poste impliquent des responsabilités plus importantes que celles décrites pour le niveau VI.

Il assure par délégation directe du directeur ou de l'employeur la charge d'un ou plusieurs services et dispose d'une large autonomie d'action, de jugement et d'initiative.

Ce niveau peut aussi correspondre à la reconnaissance d'un niveau d'expertise lié à une compétence professionnelle particulièrement rare.

À titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

- responsable administratif et financier (catégorie III ou IV) ;
- responsable d'exploitation (catégorie III ou IV) ;
- responsable du service recrutement (catégorie III ou IV) ;
- responsable de la restauration (catégorie III ou IV) ;
- directeur de parc (catégorie I ou II).

Cadre - Niveau VIII

Coefficient 520

Les responsabilités du titulaire du poste sont de même nature que celles prévues au niveau VII mais les exigences des fonctions représentent une contribution particulièrement déterminante dans la réalisation des objectifs généraux de l'entreprise.

L'occupation de ce poste entraîne de très larges initiatives et responsabilités.

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la nature des fonctions exercées, la taille de l'entreprise, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, départements ou établissements, l'importance des moyens humains et financiers mis à sa disposition et la responsabilité quantitativement et qualitativement importantes pour l'entreprise de la fonction concernée.

À titre d'exemples peuvent être classés dans cette catégorie les emplois suivants :

- directeur technique (catégorie III ou IV) ;
- directeur administratif et financier (catégorie III ou IV) ;
- directeur des ressources humaines (catégorie III ou IV) ;
- directeur d'exploitation (catégorie III ou IV) ;
- directeur de marketing (catégorie III ou IV).

Titre XIII

Rémunérations mensuelles brutes de base 169 heures

(Voir annexe Salaires)

ANNEXES

Annexe I

Indemnisation des délégués syndicaux participant aux commissions de négociation

Accord du 22 avril 1993

[Étendu par arrêté du 8 décembre 1993, JO 24 décembre 1993]

Il a été conclu l'accord collectif relatif à l'indemnisation des délégués des syndicats de salariés représentatifs au plan national à l'occasion des réunions de la commission mixte.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est ainsi défini :

« Le champ d'application vise les entreprises privées qui, à titre principal, exploitent un espace clos, à vocation récréative, aménagé et comportant des attractions de diverse nature (par exemple : manèges secs et/ou aquatiques, spectacles culturels ou de divertissements).

Ces entreprises disposent d'installations fixes et permanentes, ouvertes au public sur le principe d'un forfait journalier, moyennant un droit d'entrée et ce, tout au long de l'année et/ou d'une manière saisonnière.

Sont exclues du champ d'application les entreprises à vocation exclusive de spectacles culturels et les parcs zoologiques. »

Article 2 Nombre de délégués

Le nombre de délégués, convoqués à la commission mixte, pouvant être indemnisés au sens des articles 2 et 3 du présent accord ne peut excéder le nombre de trois par organisation syndicale.

Article 3 Compensation de perte de salaire

3.1

La participation d'un délégué salarié d'une entreprise aux séances de travail de la commission mixte ne devra causer aucune perte de salaire pour l'intéressé. La rémunération est maintenue par l'employeur, qui peut se faire rembourser à due concurrence par l'organisation professionnelle d'employeurs, partie à la négociation.

3.2

Les autorisations d'absences correspondantes, variables selon l'éloignement du domicile ou du lieu de travail seront accordées sous réserve d'être demandées au parc de loisirs dans les quarante-huit heures suivant réception de la convocation.

Article 4 Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont remboursés sur présentation d'une note de frais auxquels sont joints les justificatifs de dépenses.

4.1

Les frais de transport sont remboursés sur la base des moyens de transports suivants :

a) En train 2^e classe aller et retour, dans ce cas sont pris en charge :

- le supplément couchette et autres suppléments S.N.C.F. éventuels,
- une nuit d'hébergement.

b) En train 1^{re} classe aller et retour dans la journée si le trajet est inférieur à trois heures, dans ce cas sont pris en charge les suppléments S.N.C.F. éventuels.

c) En avion pour les trajets supérieurs à cinq cents kilomètres pour un aller et retour dans la journée.

4.2

Les frais de nourriture et d'hébergement sont remboursés sur la base de :

- 100 F par repas (deux repas par jour),

— 350 F par nuit y compris le petit déjeuner.

La prise en charge de ses frais est étendue aux membres des groupes de travail que la commission mixte serait amenée à créer.

Article 5 **Justification**

Seuls les délégués qui seront physiquement présents aux séances de travail de la commission mixte, et qui auront signé la feuille de présence pourront bénéficier de ces indemnités.

Article 6 **Durée**

Le présent accord est valable à compter du 22 avril 1993 et pour les travaux de la commission mixte. Il pourra toutefois être dénoncé dans les conditions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 7 **Révision**

L'indemnité prévue à l'article 3.2 fera l'objet d'une révision annuelle.

Annexe II

Retraite complémentaire

Accord du 17 décembre 1991

[Étendu par arrêté du 25 juillet 1994, JO 4 août 1994]

Il a été conclu l'accord collectif suivant conformément aux articles L. 132-1 et suivants du code du travail.

Article 1

Dans les conditions définies par l'accord du 8 décembre 1961 et les statuts et règlements des institutions concernées adhérentes à l'A.R.R.C.O., au-delà de l'obligation d'adhérer aux opérations obligatoires, les entreprises devront souscrire, au titre des opérations supplémentaires dans les conditions suivantes :

- au 1^{er} janvier 1992 au taux de 0,5 p. 100, soit 4,5 p. 100 ;
 - au 1^{er} septembre 1992 au taux de 1 p. 100, soit 5 p. 100 ;
 - au 1^{er} mai 1993 au taux de 1,5 p. 100, soit 5,5 p. 100 ;
 - au 1^{er} janvier 1994 au taux de 2 p. 100, soit 6 p. 100 ;
- portant ainsi à 6 p. 100 le taux minimum dans la branche.

Article 2

Le champ d'application du présent accord est ainsi défini :

« Le champ d'application vise les entreprises privées qui, à titre principal, exploitent un espace clos, à vocation récréative, aménagé et comportant des attractions de diverses natures (par exemple : manèges secs et/ou aquatiques, spectacles culturels ou de divertissement).

« Ces entreprises disposent d'installations fixes et permanentes, ouvertes au public sur le principe d'un forfait journalier, moyennant un droit d'entrée, et ce tout au long de l'année et/ou d'une manière saisonnière.

« Sont exclues du champ d'application les entreprises à vocation exclusive de spectacles culturels et les parcs zoologiques. »

Article 3 **Condition suspensive**

Le présent accord est conclu sous condition suspensive et résolutoire de son approbation par l'assemblée générale de France Parc avant le 31 mars 1992.

Article 4 **Répartition**

Les cotisations supplémentaires définies au présent accord seront réparties à raison de 50 p. 100 à la charge des employeurs et de 50 p. 100 à la charge des salariés.

Article 5 **Assiette des cotisations**

Les cotisations supplémentaires seront assises sur :

-
- la tranche A par les salariés définis aux articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective du 14 mars 1947 ;
 - l'assiette des cotisations A.R.R.C.O. par les salariés non cadres.

Article 6 **Prise de position de l'A.R.R.C.O.**

Les parties signataires demandent à l'A.R.R.C.O. de bien vouloir leur confirmer la validité de la démarche qu'elles ont retenue, soumettant le présent accord à une condition suspensive et résolutoire consistant en son approbation par l'assemblée générale de France Parc, le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs s'engageant pour sa part à suivre la position prise par l'assemblée générale de France Parc.

En outre, l'A.R.R.C.O. confirmera qu'elle n'effectuera pas d'appels de cotisation avant la prise d'effet effective du présent accord par la levée éventuelle de la condition suspensive évoquée ci-dessus.

Article 7 **Prise d'effet**

Si le présent accord est approuvé par l'assemblée générale de France Parc, les cotisations afférentes à la période du 1^{er} janvier 1992 au 31 mars 1992 seront régularisées.

Annexe III **Fonds d'assurance-formation** **Accord du 15 décembre 1992**

[Étendu par arrêté du 25 juillet 1994, JO 4 août 1994]

1. Objet

Le présent accord a pour objet l'adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 auprès de l'A.F.D.A.S., fonds d'assurance-formation.

- a)* Pour l'application des dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail, impliquant la mutualisation de 0,15 p. 100 de la masse salariale au titre de la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de dix salariés. La contribution minimale est de 100 F.
- b)* Pour collecter les fonds affectés au congé individuel de formation des salariés, en application de l'article L. 951-1 1^e du code du travail.
- c)* Pour collecter les fonds affectés au congé de formation des salariés qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée, en application des articles L. 931-20 et suivants du code du travail.
- d)* Pour collecter les fonds destinés aux formations en alternance telles qu'elles sont définies à l'article L. 951-1 2^e du code du travail.
- e)* Pour collecter les fonds destinés aux formations en alternance, en application de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985 et concernant la taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage égale à 0,10 p. 100 de la masse salariale.

2. Champ d'application

Le champ d'application vise les entreprises privées qui, à titre principal, exploitent un espace clos, à vocation récréative, aménagé et comportant des attractions de diverses natures (par exemple : manèges secs et/ou aquatiques, spectacles culturels ou de divertissements).

Ces entreprises disposent d'installations fixes et permanentes, ouvertes au public sur le principe d'un forfait journalier, moyennant un droit d'entrée, et ce, tout au long de l'année et/ou d'une manière saisonnière.

Sont exclues du champ d'application les entreprises à vocation exclusive de spectacles culturels et les parcs zoologiques.

3. Conditions générales du présent accord

- a)* Les parties effectueront toutes démarches utiles auprès de l'A.F.D.A.S. afin que la spécificité du secteur d'activité soit prise en compte et que les salariés des parcs de loisirs puissent voir leurs besoins en formation pris en compte dans les moyens mis en oeuvre par l'A.F.D.A.S.
- b)* Elles rappellent que le présent accord dispose d'une portée limitée aux dispositions qu'il permet de mettre en oeuvre.

En ce sens, il ne constitue qu'une étape dans la négociation générale des principes de formation à prendre en compte dans le secteur des parcs de loisirs, éléments qui feront l'objet de négociations ultérieures dans le cadre de la convention collective nationale en cours d'élaboration. Si celle-ci n'était pas conclue dans un délai d'un an à

compter de la date de signature du présent accord, un bilan serait effectué en commission mixte paritaire.

4. Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Il est conclu pour une durée de cinq ans et reconduit de manière tacite et pourra être dénoncé selon les dispositions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Annexe IV

Suivi de la convention collective

I. — Une réunion de la commission mixte se tiendra le 11 février 1994 en vue de négocier le salaire minimum conventionnel (niveau I) au 1^{er} juillet 1994.

II. — Une date de réunion sera fixée au cours du premier trimestre 1994 pour l'ouverture des négociations d'une annexe pour la catégorie des intermittents du spectacle.

III. — Un bilan de l'application de la présente convention collective sera effectué en commission mixte au cours du dernier trimestre de l'année 1996.

À l'ordre du jour de cette réunion figureront, notamment, les thèmes suivants :

— le contrat de travail,

— le lien entre formation professionnelle, classification et déroulement de carrière.

Annexe V - Régime de remboursement de frais de santé

Avenant n° 45 du 28 juin 2013

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 3 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

(Voir également Avenant n° 48, 21 janv. 2015)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CGC ;

FCS CGT ;

SNEPAT FO.

Mod. par Avenant n° 48, 21 janv. 2015, étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC ;

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

INOVA CFE CGC ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 53, 23 nov. 2015, étendu par arr. 11 juill. 2016, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL (adhésion par lettre du 22 déc. 2015).

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Avenant n° 1, 15 févr. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS ;

CFTC Spectacle.

Mod. par Avenant n° 59, 18 avr. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDL ;

SNELAC ;

SLA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 62, 19 sept. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 71, 30 juin 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNELAC ;

SLA ;

SNDLL ;

Space.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Bien avant l'ouverture des discussions ayant permis l'aboutissement de l'Accord National Interprofessionnel sur la sécurisation de l'Emploi du 11 janvier 2013, les parties signataires du présent accord se sont réunies afin d'instituer un régime de remboursement de frais de santé, au sein de la Convention collective nationale des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Ces travaux ont été motivés par le souhait partagé par les parties d'améliorer le statut social des salariés en les faisant accéder à une couverture d'assurance obligatoire qui puisse bénéficier également à leurs ayants droit et ceci en prenant en considération le nécessaire progrès social que constitue la généralisation de l'accès aux soins pour les salariés.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment,

aux quatre objectifs suivants :

couvrir l'ensemble des salariés des entreprises des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels en matière de remboursement de frais de santé ;

obtenir la meilleure mutualisation des risques possible au niveau professionnel ;

organiser une solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé,

garantir une couverture d'assurance quel que soit le niveau de sinistralité d'une entreprise de la branche.

Le présent accord collectif constitue une annexe et s'incorpore donc à la convention collective des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de soins de santé destiné à compléter des prestations de sécurité sociale, par la souscription d'une couverture d'assurance auprès d'un organisme habilité, et plus spécialement par l'adhésion à un contrat collectif auprès d'un organisme assureur tel que recommandé par accord collectif séparé.

Article 2

Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 62, 19 sept. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

FS CFTD ;

UNSA Spectacle ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS.

Le régime bénéficie obligatoirement à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, sans sélection médicale.

Le régime prend en charge les ayants droit du salarié à sa charge au sens de la sécurité sociale. Le régime s'applique également, de façon facultative, aux conjoints non à charge, selon les modalités définies au présent article.

2.1

Salariés bénéficiaires

L'adhésion des salariés résulte de la signature du présent accord. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Lors de la première année d'adhésion de l'entreprise à l'organisme assureur, une ancienneté de six mois sera requise pour bénéficier du remboursement de certaines dépenses mentionnées à l'article 4 du présent accord.

Cependant, les salariés suivants disposent de la faculté de refuser l'adhésion au régime :

les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois.

les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties de «remboursement de frais de santé»

les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

les salariés qui, à la date d'effet du présent régime ou de leur embauche si elle est postérieure, sont titulaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire d'une part, la décision administrative d'attribution de l'une desdites aides et d'autre part, tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance. Cette faculté de ne pas adhérer au régime ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel au titre duquel les salariés bénéficient de l'une de ces aides.

À condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective relevant

de l'un des dispositifs de prévoyance mentionnés par l'arrêté du 26 mars 2012.

Ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de la direction de l'entreprise, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire tout justificatif requis. À défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur dans les 30 jours suivant la date de mise en place du présent régime ou de leur embauche, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Ces dispenses d'adhésion sont instituées conformément à l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale. La mise en cause de l'une de ces dispenses suite à une modification de cette disposition réglementaire conduirait à exclure automatiquement sa mise en œuvre au titre du présent régime.

2.2

(Avenant n° 62, 19 sept. 2019, étendu) - Définition des ayants-droit

Par ailleurs, les conjoints non à charge au sens de la sécurité sociale pourront adhérer aux garanties du présent régime de manière individuelle, dès lors qu'ils acquittent une cotisation spécifique ; cette adhésion n'ouvre pas au droit à portabilité.

Bénéficient du présent régime en qualité d'ayants droit dans le cadre de la structure de cotisation «famille» :

— Le conjoint, le partenaire lié par un PACS et le concubin ayant une résidence commune, dès lors qu'il ne perçoit pas de revenu professionnel ou de revenu de remplacement,

— Les enfants à charge, c'est à dire :

— Les enfants de – 21 ans à charge du participant ou du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin au sens de la législation des allocations familiales,

— Les enfants de – 26 ans à charge du participant ou du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin au sens de la législation fiscale

— Les enfants inscrits à Pôle emploi en qualité de «primo demandeurs»,

— Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes, c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison de leur invalidité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié a été autorisé à déduire de son impôt sur le revenu,

Par ailleurs, le conjoint qui perçoit des revenus professionnels ou des revenus de remplacement pourra adhérer aux garanties du présent régime de manière individuelle, dès lors qu'il acquitte une cotisation spécifique ; cette adhésion n'ouvre pas au droit à portabilité.

Article 3

Organisme assureur

(Art. abrogé par Avenant n° 71, 30 juin 2023, étendu)

Article 4

Garanties

Mod. par Avenant n° 62, 19 sept. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS.

Mod. par Avenant n° 71, 30 juin 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNELAC ;

SLA ;

SNDLL ;

Space.

Syndicat(s) de salariés :
CFE-CGC ;
CFDT ;
CFTC.

Régime de base

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale. La couverture souscrite ne prend en charge ni la participation forfaitaire de 1 euro sur les consultations ni la franchise médicale de 0,50 euros sur les médicaments.

	Base conventionnelle
Hospitalisation (Y compris frais d'accouchement)	
Frais de séjour	
Frais de séjour	200 % BR
Honoraires	
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien adhérent DPTAM	220 % BR
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien non-adhérent DPTAM	200 % BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (Établissements médico-sociaux exclus)	100 % FR
Transport	
Transport (hors SMUR)	100 % BR
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière avec ou sans nuitée - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné-	50 €
Lit accompagnant enfant – de 16 ans - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	40 €
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultation et visite généraliste adhérent DPTAM	150 % BR
Consultation et visite généraliste, sage-femme non-adhérent DPTAM	130 % BR
Consultation et visite spécialiste adhérent DPTAM	200 % BR
Consultation et visite spécialiste non-adhérent DPTAM	180 % BR
Actes techniques adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	200 % BR
Actes techniques non-adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	180 % BR
Actes d'imagerie médicale adhérent DPTAM	200 % BR
Actes d'imagerie médicale non-adhérent DPTAM	180 % BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (Infirmiers, Masseurs Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Orthoptistes)	100 % BR
Séances d'accompagnement réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire «MonPsy»	100 % BR dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 7 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire
Matériel médical	

	Base conventionnelle
Produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale	165 % BR
Médicaments	
Médicaments (y compris vaccins)	100 % BR
Transport	
Transport (hors hospitalisation et SMUR)	100 % BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Médecines douces et prévention bien-être	60 % FR 100 €/an/bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse (Sur prescription médicale) - Par année civile et par bénéficiaire	20 €
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires conservateurs ou de prévention	100 % BR
Inlays-onlays	250 % BR
Prothèses 100 % santé (1)	
Prothèses dentaires 100 % santé	100 % HLF
Prothèses hors 100 % santé (1)	
Tarifs maîtrisés	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires dans la limite des HLF	280 % BR
Inlays cores dans la limite des HLF	280 % BR
Tarifs libres	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	280 % BR
Inlays cores	280 % BR
Orthodontie	
Orthodontie remboursée - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	225 % BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Blanchiment dentaire - Par année civile et par bénéficiaire	50 €
Orthodontie adulte (au-delà de 25 ans et sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur) - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	100 €
Optique (2)	
Équipement	
<p>Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres. Conformément à l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale et son annexe 4, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes), l'organisme assureur remboursera la composante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - classe A, à hauteur du prix limite de vente ; - classe B, à hauteur de la garantie «Équipement hors 100 % santé» déduction faite du remboursement de la composante classe A et le cas échéant dans la limite de 100 € pour la monture. 	

	Base conventionnelle
<p align="center">Délais de renouvellement</p> <p>Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse un équipement - ou deux équipements (une vision de loin et une vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux</p> <p align="center">- tous les :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ; - 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ; <p>- 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur.</p> <p>Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p align="center">En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ; - par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante. <p>Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières.</p>	
Équipement 100 % santé (2)	
Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé (dont 100 € maximum au titre de la monture) (2)	
Classe B : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	Voir grille optique en annexe
Lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	100 % BR complété le cas échéant par 160 €
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Lentilles correctrices non-remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	160 €
Chirurgie réfractive - Par œil	300 €
Aides auditives (3)	
<p align="center">Délais de renouvellement</p> <p>Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de celle-ci, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale.</p> <p align="center">Ce délai court séparément pour chacune des aides.</p>	
Équipement 100 % santé (3)	
Aide auditive classe I	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé (3)	
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de 20 ans et moins ou bénéficiaire ou atteint de cécité y compris entretien et accessoires	125 % BR
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de plus de 20 ans y compris entretien et accessoires	295 % BR
Consommables, piles et accessoires	
Consommables, piles et accessoires des aides auditives classes I et II	100 % BR
Cure thermique	
Cure thermique - Traitement thermal	100 % BR
Cure thermique - Frais d'hébergement et de transport - Par année civile et par bénéficiaire (uniquement pour les cures dont le traitement thermal est pris en charge par la Sécurité sociale)	100 €
Forfait maternité	
Forfait maternité	300 €
Forfait patient urgences	

	Base conventionnelle
Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale	100 % FR
<p>Renvois :</p> <p>BR : Base de remboursement</p> <p>FR : Frais réels</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. Valeur 2023: 3 666 €</p> <p>HLF : Honoraires limites de facturation</p> <p>PLV : Prix limite de vente</p> <p>Ss : Sécurité sociale</p> <p>DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée</p> <p>Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs.</p> <p>(1) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 5° du code de la Sécurité sociale</p> <p>(2) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sécurité sociale</p> <p>(3) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale</p>	

Grille optique (régime de base)

	Base conventionnelle	
	Adulte	Enfant (– 16 ans)
Par verre Unifocal, sans cylindre		
Sphère de – 6 à + 6	55 €	55 €
Sphère de – 6,25 à – 12 ou de + 6,25 à + 12	100 €	80 €
Sphère < – 12 ou > + 12	100 €	80 €
Par verre Unifocal, avec cylindre		
Cylindre ≤ + 4, sphère de – 6 à 0	55 €	55 €
Cylindre ≤ + 4, sphère < – 6	120 €	55 €
Cylindre > + 4, sphère de – 6 à 0	120 €	85 €
Cylindre > + 4, sphère < – 6	120 €	85 €
Par verre Unifocal, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	55 €	55 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	120 €	85 €
Par verre Multifocal ou Progressif, sans cylindre		
Sphère de – 4 à + 4	135 €	135 €
Sphère < – 4 ou > + 4	150 €	150 €
Sphère < – 8	150 €	150 €
Par verre Multifocal ou Progressif, avec cylindre		
Cylindre ≤ + 4, sphère de – 8 à 0	135 €	135 €
Cylindre > + 4, sphère de – 8 à 0	150 €	150 €
Par verre Multifocal ou Progressif, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	135 €	135 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	150 €	150 €
Par monture		
Monture	100 €	80 €

Niveau 2 - L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale. La couverture souscrite ne prend en charge ni la participation forfaitaire de 1 euro sur les consultations ni la franchise médicale de 0,50 euros sur les médicaments.

	Niveau 2
Hospitalisation (Y compris frais d'accouchement)	
Frais de séjour	
Frais de séjour	200 % BR
Honoraires	
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien adhérent DPTAM	300 % BR
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien non-adhérent DPTAM	200 % BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (Établissements médico-sociaux exclus)	100 % FR
Transport	
Transport (hors SMUR)	100 % BR
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière avec ou sans nuitée - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné-	60 €
Lit accompagnant enfant – de 16 ans - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	50 €
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultation et visite généraliste adhérent DPTAM*	245 % BR
Consultation et visite généraliste, sage-femme non-adhérent DPTAM	200 % BR
Consultation et visite spécialiste adhérent DPTAM	280 % BR
Consultation et visite spécialiste non-adhérent DPTAM	200 % BR
Actes techniques adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	295 % BR
Actes techniques non-adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	200 % BR
Actes d'imagerie médicale adhérent DPTAM	270 % BR
Actes d'imagerie médicale non-adhérent DPTAM	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (Infirmiers, Masseurs Kinésithérapeutes, Orthophonistes, Orthoptistes)	100 % BR
Séances d'accompagnement réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire «MonPsy»	100 % BR dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 7 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire
Matériel médical	
Produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale	215 % BR
Médicaments	

	Niveau 2
Médicaments (y compris vaccins)	100 % BR
Transport	
Transport (hors hospitalisation et SMUR)	100 % BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Médecines douces et prévention bien-être	60 % FR 150 €/an/bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse (Sur prescription médicale) - Par année civile et par bénéficiaire	30 €
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires conservateurs ou de prévention	100 % BR
Inlays-onlays	420 % BR
Prothèses 100 % santé (1)	
Prothèses dentaires 100 % santé	100 % HLF
Prothèses hors 100 % santé (1)	
Tarifs maîtrisés	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires dans la limite des HLF	350 % BR
Inlays cores dans la limite des HLF	470 % BR
Tarifs libres	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	350 % BR
Inlays cores	470 % BR
Orthodontie	
Orthodontie remboursée - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	275 % BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Blanchiment dentaire - Par année civile et par bénéficiaire	100 €
Orthodontie adulte (au-delà de 25 ans et sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur) - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	100 €
Optique (2)	
Équipement	
<p>Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres. Conformément à l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale et son annexe 4, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes), l'organisme assureur remboursera la composante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - classe A, à hauteur du prix limite de vente ; - classe B, à hauteur de la garantie «Équipement hors 100 % santé» déduction faite du remboursement de la composante classe A et le cas échéant dans la limite de 100 € pour la monture. 	
Délais de renouvellement	
<p>Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse un équipement - ou deux équipements (une vision de loin et une vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux - tous les :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ; - 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ; - 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. <p>Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ; - par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante. <p>Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières.</p>	

	Niveau 2
Équipement 100 % santé (2)	
Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé (dont 100 € maximum au titre de la monture) (2)	
Classe B : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	Voir grille optique en annexe
Lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	100 % BR complété le cas échéant par 250 €
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Lentilles correctrices non-remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	250 €
Chirurgie réfractive - Par œil	500 €
Aides auditives (3)	
Délais de renouvellement Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de celle-ci, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacune des aides.	
Équipement 100 % santé (3)	
Aide auditive classe I	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé (3)	
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de 20 ans et moins ou bénéficiaire atteint de cécité y compris entretien et accessoires	125 % BR
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de plus de 20 ans y compris entretien et accessoires	345 % BR
Consommables, piles et accessoires	
Consommables, piles et accessoires des aides auditives classes I et II	100 % BR
Cure thermique	
Cure thermique - Traitement thermal	150 % BR
Cure thermique - Frais d'hébergement et de transport - Par année civile et par bénéficiaire (uniquement pour les cures dont le traitement thermal est pris en charge par la Sécurité sociale)	200 €
Forfait maternité	
Forfait maternité	300 €
Forfait patient urgences	
Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale	100 % FR
Renvois : BR : Base de remboursement FR : Frais réels PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. Valeur 2023: 3 666 € HLF : Honoraires limites de facturation PLV : Prix limite de vente Ss : Sécurité sociale DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs. (1) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 5° du code de la Sécurité sociale (2) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sécurité sociale (3) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale	

Grille optique niveau 2 - L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

	Niveau 2	
	Adulte	Enfant (– 16 ans)
Par verre Unifocal, sans cylindre		
Sphère de – 6 à + 6	110 €	110 €
Sphère de – 6,25 à – 12 ou de + 6,25 à +12	200 €	190 €
Sphère < – 12 ou > + 12	200 €	190 €
Par verre Unifocal, avec cylindre		
Cylindre ≤ +4, sphère de – 6 à 0	110 €	110 €
Cylindre ≤ +4, sphère < – 6	210 €	110 €
Cylindre > +4, sphère de – 6 à 0	210 €	195 €
Cylindre > +4, sphère < – 6	210 €	195 €
Par verre Unifocal, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	110 €	110 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	210 €	195 €
Par verre Multifocal ou Progressif, sans cylindre		
Sphère de – 4 à + 4	220 €	220 €
Sphère < – 4 ou > + 4	250 €	250 €
Sphère < – 8	250 €	250 €
Par verre Multifocal ou Progressif, avec cylindre		
Cylindre ≤ + 4, sphère de – 8 à 0	220 €	220 €
Cylindre > + 4, sphère de – 8 à 0	250 €	250 €
Par verre Multifocal ou Progressif, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	220 €	220 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	250 €	250 €
Par monture		
Monture	100 €	100 €

Niveau 3 - L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires. Leurs montants sont exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale

La couverture souscrite ne prend en charge ni la participation forfaitaire de 1 euro sur les consultations ni la franchise médicale de 0,50 euros sur les médicaments.

	Niveau 3
Hospitalisation (Y compris frais d'accouchement)	
Frais de séjour	
Frais de séjour	200 % BR
Honoraires	
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien adhérent DPTAM	370 % BR
Honoraires des actes techniques réalisés par un praticien non-adhérent DPTAM	200 % BR

Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale (Établissements médico-sociaux exclus)	100 % FR
Transport	
Transport (hors SMUR)	100 % BR
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Chambre particulière avec ou sans nuitée - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné-	70 €
Lit accompagnant enfant – de 16 ans - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	60 €
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultation et visite généraliste adhérent DPTAM*	340 % BR
Consultation et visite généraliste, sage-femme non-adhérent DPTAM	200 % BR
Consultation et visite spécialiste adhérent DPTAM	360 % BR
Consultation et visite spécialiste non-adhérent DPTAM	200 % BR
Actes techniques adhérent DPTAM (hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	390 % BR
Actes techniques non-adhérent DPTAM os actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation)	200 % BR
Actes d'imagerie médicale adhérent DPTAM	340 % BR
Actes d'imagerie médicale non-adhérent DPTAM	200 % BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux (infirmiers ; Masseurs Kinés thérapeutes, Orthophonistes, Orthoptistes)	100 % BR
Séances d'accompagnement réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire «MonPsy»	100 % BR dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 7 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire
Matériel médical	
Produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale (hors aides auditives)	265 % BR
Médicaments	
Médicaments (y compris vaccins)	100 % BR
Transport	
Transport (hors hospitalisation et SMUR)	100 % BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Médecines douces et prévention bien-être	60 % FR 200 €/an/bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse (Sur prescription médicale) - Par année civile et par bénéficiaire	40 €
Dentaire	
Soins	
Soins dentaires conservateurs ou de prévention	100 % BR
Inlays-onlays	520 % BR
Prothèse 100 % santé (1)	

Prothèses dentaires 100 % santé	100 % HLF
Prothèse hors 100 % santé (1)	
Tarifs maîtrisés	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires dans la limite des HLF	400 % BR
Inlays cores dans la limite des HLF	570 % BR
Tarifs libres	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	400 % BR
Inlays cores	570 % BR
Orthodontie	
Orthodontie remboursée - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	325 % BR
Frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Blanchiment dentaire - Par année civile et par bénéficiaire	150 €
Orthodontie adulte (au-delà de 25 ans et sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur) - Par semestre de traitement et par bénéficiaire	100 €
Optique (2)	
<p align="center">Équipement</p> <p>Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres. Conformément à l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale et son annexe 4, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes), l'organisme assureur remboursera la composante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - classe A, à hauteur du prix limite de vente ; - classe B, à hauteur de la garantie «Équipement hors 100 % santé» déduction faite du remboursement de la composante classe A et le cas échéant dans la limite de 100 € pour la monture. 	
<p align="center">Délais de renouvellement</p> <p>Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse un équipement - ou deux équipements (une vision de loin et une vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux - tous les :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ; - 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ; - 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. <p>Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement.</p> <p>En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ; - par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante. <p>Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières.</p>	
Équipement 100 % santé (2)	
Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé (dont 100 € maximum au titre de la monture) (2)	
Classe B : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments	Voir grille optique en annexe
Lentilles correctrices remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	100 % BR complété le cas échéant par 300 €
Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire)	
Lentilles correctrices non-remboursées par la Sécurité sociale - sur 2 années consécutives et par bénéficiaire	300 €
Chirurgie réfractive - Par oeil	700 €
Aides auditives (3)	
<p align="center">Délais de renouvellement</p> <p>Conformément à l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, l'organisme assureur rembourse une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de celle-ci, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale.</p> <p>Ce délai court séparément pour chacune des aides.</p>	

Équipement 100 % santé (3)	
Aide auditive classe I	100 % PLV
Équipement hors 100 % santé (3)	
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de 20 ans et moins ou bénéficiaire atteint de cécité y compris entretien et accessoires	125 % BR
Aide auditive classe II par oreille - bénéficiaire de plus de 20 ans y compris entretien et accessoires	395 % BR
Consommables, piles et accessoire	
Consommables, piles et accessoires des aides auditives classes I et II	100 % BR
Cure thermique	
Cure thermique - Traitement thermal	270 % BR
Cure thermique - Frais d'hébergement et de transport - Par année civile et par	300 €
Forfait maternité	
Forfait maternité	400 €
Forfait patient urgences	
Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L. 160-13 du code de la Sécurité sociale	100 % FR
<p>Renvois :</p> <p>BR : Base de remboursement</p> <p>FR : Frais réels</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale. Valeur 2023: 3 666 €</p> <p>HLF : Honoraires limites de facturation</p> <p>PLV : Prix limite de vente</p> <p>Ss : Sécurité sociale</p> <p>DPTAM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée</p> <p>Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs.</p> <p>(1) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 5° du code de la Sécurité sociale</p> <p>(2) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sécurité sociale</p> <p>(3) conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale</p>	

Grille optique niveau 3 - L'expression des garanties inclut les garanties du régime de base

	Niveau 3	
	Adulte	Enfant (– 6 ans)
Par verre Unifocal, sans cylindre		
Sphère de – 6 à + 6	160 €	160 €
Sphère de – 6,25 à – 12 ou de + 6,25 à +12	300 €	300 €
Sphère < – 12 ou > + 12	300 €	300 €
Par verre Unifocal, avec cylindre		
Cylindre ≤ + 4, sphère de – 6 à 0	160 €	160 €
Cylindre ≤ + 4, sphère < – 6	300 €	160 €
Cylindre > + 4, sphère de – 6 à 0	300 €	300 €
Cylindre > + 4, sphère < – 6	300 €	300 €
Par verre Unifocal, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	160 €	160 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	300 €	300 €

	Niveau 3	
	Adulte	Enfant (– 6 ans)
Par verre Multifocal ou Progressif, sans cylindre		
Sphère de – 4 à +4	300 €	300 €
Sphère < – 4 ou > +4	350 €	350 €
Sphère < – 8	350 €	350 €
Par verre Multifocal ou Progressif, avec cylindre		
Cylindre ≤ + 4, sphère de – 8 à 0	300 €	300 €
Cylindre > + 4, sphère de – 8 à 0	350 €	350 €
Par verre Multifocal ou Progressif, Sphéro-cylindrique		
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	300 €	300 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	350 €	350 €
Par monture		
Monture	100 €	100 €

Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3

Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Frais de séjour	+ 100 % BR
Honoraires si médecin DPTM	+ 70 % BR
Honoraires si médecin non DPTM	+ 100 % BR
Chambre particulière avec ou sans nuitée - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné-	+ 10 € uniquement en secteur conventionné
Lit accompagnant enfant – de 16 ans - Par journée d'hospitalisation - uniquement en secteur conventionné -	+ 10 € uniquement en secteur conventionné
Forfait hospitalier	Néant
Forfait patient urgence	Néant
Transport (hors SMUR)	+ 100 % BR
Soins courants	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Honoraires si généraliste DPTM	+ 95 % BR
Honoraires si généraliste non DPTM	+ 100 % BR
Honoraires si spécialiste DPTM	+ 80 % BR
Honoraires si spécialiste non DPTM	+ 100 % BR
Actes de chirurgie & actes techniques médicaux DPTM	+ 95 % BR
Actes de chirurgie & actes techniques médicaux non DPTM	+ 100 % BR
Actes d'imagerie médicale et actes d'échographie DPTM	+ 70 % BR
Actes d'imagerie médicale et actes d'échographie non DPTM	+ 100 % BR
Auxiliaires médicaux	Néant
Analyses et examens de laboratoire	Néant
Pharmacie	Néant

Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Produits (appareillage, prothèses, pansements et autres) et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale (hors aides auditives)	+ 50 % BR
Consultation de psychologue remboursée par Séc Soc	Néant
Dentaire	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Soins et prothèses dentaires 100 % Santé	
Inlay core Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	Néant
Panier maîtrisé	
Inlay - onlay	+ 80 % BR
Inlay core	+ 80 % BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 50 % BR
Panier libre	
Inlay - onlay	+ 80 % BR
Inlay core	+ 80 % BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 50 % BR
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	+ 100 % BR
Orthodontie	+ 50 % BR
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale	Néant
Blanchiment dentaire	+ 50 €
Optique	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Équipements 100 % Santé	
Monture et Verres de classe A Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux) Supplément pour verres avec filtres de classe A	Néant
Équipements libres	
Monture de classe B	
Adulte et enfant d'au moins 16 ans	+ 100 €
Enfant de moins de 16 ans	+ 100 €
Verres de classe B	+ 50 € par verre quelle que soit la correction
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe A	Néant
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe B	Néant
Supplément pour verres avec filtres de classe B	Néant
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques) Autres dispositifs médicaux d'optique	Néant
Lentilles remboursées par la SS	+ 50 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles non remboursées par la SS (y compris lentilles jetables)	+ 50 € sur 2 années civiles consécutives

Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Chirurgie réfractive (par œil)	+ 100 €
Auditif	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Équipements 100 % Santé	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^e anniversaire	Néant
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^e après correction)	Néant
Équipements libres (dans la limite de 1 700 € par appareil)	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^e anniversaire	+ 30 % BR
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^e après correction)	+ 25 % BR
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS	Néant
Autres actes	Niveau 4 non responsable en complément du niveau 3
Actes non remboursés par la Sécurité Sociale	
Médecine douce et prévention bien-être	+ 60 % FR à hauteur de 50 €/an/bénéficiaire
Densitométrie osseuse	+ 10 € par année civile
Autres postes	
Forfait maternité	+ 100 €
Cures thermales	
Traitement thermal	+ 80 % BR
Frais d'hébergement et de transport - Par année civile et par bénéficiaire (uniquement pour les cures dont le traitement thermal est pris en charge par la Sécurité sociale)	+ 100 €

Article 5 Cotisations

Mod. par Avenant n° 71, 30 juin 2023, étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

SNELAC ;

SLA ;

SNDLL ;

Space.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC.

À compter du 1^{er} janvier 2024 le taux de cotisation est fixé à :

Pour la famille hors conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin, dès lors que ce dernier perçoit un revenu professionnel ou un revenu de remplacement, relevant du régime général : 1.24 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, par mois.

La cotisation est répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Pour la famille hors conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin, dès lors que ce dernier perçoit un revenu professionnel ou un revenu de remplacement, relevant du régime local d'Alsace Moselle : 0.78 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, par mois.

La cotisation est répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Article 6

Portabilité de la garantie

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi, il est mis en œuvre un dispositif de «portabilité», permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes «frais de santé» dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la loi de sécurisation de l'emploi.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers dans la limite de neuf mois de couverture, limite portée à douze mois au 1^{er} juin 2014 en application de la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de frais de santé des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 7

Comité de suivi

Il est créé un comité paritaire de suivi de l'accord composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires, représentatives tant des salariés que des employeurs de la branche. Le comité désignera en son sein un président et un vice-président, appartenant l'un aux représentants des salariés, l'autre aux représentants des employeurs.

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, il étudie, notamment, l'évolution du présent régime.

Ce comité paritaire de suivi sera destinataire chaque année des comptes de résultats de l'ensemble des contrats souscrits auprès de l'organisme assureur recommandé. En fonction des constats et au regard notamment du rapport ainsi transmis, le comité de suivi peut proposer aux parties à l'accord son éventuel aménagement.

Le comité de suivi sera également chargé d'instruire et d'arbitrer tout litige ou difficulté d'interprétation intervenant dans l'application du présent régime.

Article 8

Information

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leur modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

Article 9

Date d'effet - Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même Code. Les parties prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation partielle du présent accord.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Avenant n° 48 du 21 janvier 2015

[Étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

INOVA CFE CGC ;

FCS CGT.

Préambule

Les Partenaires sociaux de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels ont mis en place, par accord de Branche en date du 28 juin 2013, un régime de remboursement des frais médicaux et, ceci, afin de compléter la couverture conventionnelle des salariés.

Du fait de la première mise en place d'une telle couverture d'assurance et, en l'absence de visibilité quant aux habitudes de consommation médicale, les Parties à l'accord avaient décidé l'institution d'un délai de carence de six mois d'ancienneté en entreprise pour les garanties en matière d'optique, de dentaire (à l'exclusion des soins), de chambre particulière, de forfait maternité et d'appareillages.

Par lettre du 4 février 2014, l'ACOSS précise, suite à un questionnement concernant les délais de carence, que les conditions d'ancienneté autorisées par l'Article R. 242-1-2 du Code de la Sécurité Sociale visent l'accès aux garanties au sens de l'obligation de cotiser et l'accès aux prestations.

Les Parties à l'accord sont ainsi convenues de se réunir afin de procéder à une révision de l'Avenant N° 45 et, plus spécifiquement, de l'Article 4.

Article 1 **Suppression des délais de carence**

Il avait été décidé par les Parties à l'accord de la mise en place d'un délai de carence de six mois dans l'entreprise pour les garanties suivantes :

- Optique.
- Dentaire, à l'exception des soins.
- Chambre particulière.
- Forfait maternité.
- Appareillages.

et, ceci, du fait de la mise en place du régime qui ne permet pas aux Parties d'avoir un recul suffisant sur la consommation médicale pour les postes généralement plus coûteux.

Compte tenu de la lettre de l'ACOSS du 4 février 2014, les Parties décident de supprimer ce délai de carence de six mois d'ancienneté dans l'entreprise. De fait, toutes les garanties sont accessibles sans condition d'ancienneté.

Les Parties conviennent d'examiner régulièrement au travers du Comité paritaire de suivi l'état de la consommation sur ces postes afin d'anticiper éventuellement toute dérive financière du régime en veillant à l'évolution du rapport sinistres sur primes.

Article 2 **Impact sur les cotisations**

L'organisme assureur estime que le surcoût lié à la suppression des délais de carence est de l'ordre de 0,03 % au titre du régime général et de 0,02 % au titre du régime Alsace-Moselle. Il est rappelé que les Parties à l'accord avaient fixé le taux de cotisation ainsi que la répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié à l'Article 5 de l'Avenant N° 45 et, ceci, jusqu'au 31 décembre 2015.

Elles conviennent de maintenir les taux de cotisations tels que fixés initialement ainsi que la répartition entre employeurs et salariés. Elles s'engagent, toutefois, à se réunir après l'échéance d'une année de mise en place du

régime, soit le 31 décembre 2015, afin d'examiner la nécessité d'augmenter les taux de cotisation en cas de déséquilibre financier du régime.

Article 3 **Date d'effet - Durée - Dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux Articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail, et dénoncé selon les règles prévues aux Articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-3 du même Code.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des Parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux Articles L. 2231-6 et L. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Cet accord sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque Partie.

Les Parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels.

Annexe spectacle

[Accord du 10 mai 1996, étendu par arrêté du 9 décembre 1996, JO 19 décembre 1996]

Par avenant n° 3 à la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions du 5 janvier 1994, les parties signataires sont convenues de suspendre les dispositions relatives aux classifications des salariés de la filière spectacle, lors de la réunion de négociation du 22 mars 1994.

Il est précisé que pour toutes dispositions non citées dans la présente annexe et ses éventuels avenants, la CCNPLA du 5 janvier 1994 s'applique de droit.

Les parties se sont rencontrées et ont conclu la présente annexe lors de la séance de négociation du 10 mai 1996.

Les parties s'engagent à poursuivre les négociations concernant les personnels de la filière spectacle relatives :

- aux droits de la propriété intellectuelle ;
- à l'organisation du travail ;
- à la protection sociale ;
- à la grille des classifications des niveaux V à VIII.

Il est rappelé que, conformément à l'article 1, chapitre II, de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions du 5 janvier 1994, la présente annexe est conclue pour une durée indéterminée et sera déposée conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Elle prend effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Titre VII **Le contrat de travail**

Article 1 **Mentions obligatoires**

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié concomitamment à la prise de poste. Il doit spécifier :

- la date d'entrée en fonction ;
- la nature du contrat de travail (déterminée ou indéterminée) ;
- la durée du travail et, le cas échéant, les variations de sa répartition sur la semaine ;
- le lieu de travail ou la zone géographique d'affectation ;
- le salaire de base et les éléments de rémunération ;
- le coefficient hiérarchique et la qualification ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- l'existence de la présente convention collective et des accords collectifs d'entreprise éventuels.

Le contrat de travail des salariés intermittents du spectacle précise en outre :

- la période des répétitions, la période de représentation et le nombre de représentations maximum par jour ;
- la déclaration à la caisse des congés spectacles.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils sont conclus pour un temps partiel, les contrats de travail doivent également mentionner les dispositions légales ou conventionnelles obligatoires.

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

- d'une déclaration préalable auprès de l'URSSAF ;
- d'une formation à la sécurité adaptée au poste de travail telle que définie à l'article 5 du titre V de la convention collective nationale en vigueur ;
- d'une visite médicale d'embauche ou de la présentation de l'attestation d'aptitude du Centre médical de la Bourse (CMB) pour les salariés intermittents du spectacle.

Article 2

Nature du contrat de travail

Les contrats de travail sont conclus normalement pour une durée indéterminée. En application des dispositions légales, et dans le cadre qu'elles définissent, ils peuvent cependant être conclus pour une durée déterminée.

En raison de la nature de l'activité des parcs de loisirs et d'attractions, la présente annexe reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

1

Contrat à durée déterminée

Il ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise (art. L. 122-1 du code du travail).

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas énumérés à l'article L. 122-1-1 du code du travail, alinéas 1 et 2.

Les dispositions légales conventionnelles et celles résultant des usages applicables aux salariés liés par un contrat à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés liés par un contrat à durée déterminée, sauf dispositions législatives expresses et à l'exclusion des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail.

2

Contrat de travail des intermittents du spectacle, artistes et techniciens

Les parcs de loisirs et d'attractions peuvent conclure des contrats de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1, 3^e alinéa, du code du travail.

Les employeurs de salariés "intermittents du spectacle" cotisent à la caisse des congés spectacles. Les congés payés de ces salariés sont réglés par la caisse des congés spectacles. Les employeurs délivrent au salarié et à la caisse des congés spectacles, en fin de contrat, le certificat d'emploi correspondant.

Concernant les artistes, l'article L. 762-1 du code du travail précise la présomption de salariat des artistes du spectacle. Tout contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production est présumé être un contrat de travail, dès lors que cet artiste n'exerce pas cette activité dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

Ce contrat de travail doit être individuel. Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre. Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux. Ce contrat de travail peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat.

Article 3

Sans objet

Article 4

Dispositions particulières

D'une manière générale, l'employeur s'efforce de procéder à un bilan de l'activité de l'intéressé, dans le parc, pendant la saison, avec chaque salarié.

Au terme de la saison, l'employeur qui envisage de proposer un contrat pour la saison suivante correspondante avise le salarié, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la fin de la saison, qu'il le recrute, à cette fin, pour une durée d'activité similaire, sans garantie de durée identique.

Le salarié concerné doit informer l'employeur de sa décision au moins deux mois avant la prise de poste prévue, par tout moyen lui permettant d'établir l'existence de sa réponse. À défaut de réponse, le salarié est réputé avoir

refusé la proposition.

Passé le terme de la quatrième saison consécutive, dans le cas où l'employeur n'envisage pas de proposer un contrat pour la saison suivante, ou en cas de non-reprise liée au nombre d'emplois disponibles, l'entreprise verse une "indemnité de fin de contrat" égale à 6 p. 100 des salaires bruts perçus lors de la dernière saison.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat du fait du salarié ou de manquement professionnel dûment motivé.

Article 5 **Période d'essai**

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence aux présentes convention collective et annexe et mentionner expressément la durée de la période d'essai :

a) Pour le contrat à durée déterminée :

— le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai n'excédant pas les limites établies par les dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail, à défaut de dispositions contractuelles prévoyant des durées moindres. Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines civiles lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas ;

— lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat ;

— les salariés intermittents du spectacle effectuent une période d'essai de deux semaines maximum si le contrat a été conclu après une audition ou un concours.

b) Pour le contrat à durée indéterminée :

Le contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai égale à :

— un mois pour les ouvriers et employés ;

— deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;

— trois mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties.

Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail.

Article 6 **Modification du contrat de travail**

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Lorsque cette modification s'inscrit dans le cadre d'un projet de nature économique ayant un caractère collectif, elle implique la consultation préalable du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

Si le salarié n'accepte pas cette modification sous un délai maximal de sept jours, porté à un mois lorsqu'il s'agit d'un motif de nature économique, et si, sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail *et des textes relatifs au contrat à durée déterminée*, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Ce délai ne s'applique pas lorsque les modifications sont mineures.

Article 7 **Égalité professionnelle, égalité de traitement**

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent, en conséquence, de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail, d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé, en outre, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Article 8 **Travailleurs handicapés (art. L. 323-1 et suivants du code du travail)**

Toute entreprise occupant au moins vingt salariés est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des tra-

vailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés tel qu'énoncé à l'article L. 323-3 du code du travail, dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement. Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du premier alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

Les employeurs peuvent s'acquitter :

1. Partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.

2. Intégralement :

— en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux ou moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire du travail ;
- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord doit être agréé par l'autorité administrative, après avis de la commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés instituée par l'article L. 323-35 ou du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés institué par l'article L. 323-34 :

— en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de la présente section qu'ils auraient dû employer ; le montant de cette contribution, qui peut être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise, est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget, dans la limite de 500 fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 doivent fournir à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de la présente section par rapport à l'ensemble des emplois existants ; ils doivent également justifier de l'application éventuelle des articles L. 323-8, L. 323-8-1, L. 323-8-2 du code du travail.

Les entreprises occupant moins de vingt salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle, dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

Article 9

Obligations de l'employeur en fin de contrat

Outre les documents légaux, l'employeur est tenu de fournir, en fin de contrat :

- le solde de tout compte ;
- le certificat d'emploi des congés spectacles au salarié, d'une part, et à la caisse des congés spectacles, d'autre part ;
- l'attestation Assedic.

Titre XII

Classifications

Chapitre I

Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions

Sans objet

Chapitre II

Classifications

Préambule

Compte tenu des spécificités propres au secteur des parcs de loisirs et d'attractions, les parties signataires ont adopté, pour caractériser la structure des emplois, sept 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. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en oeuvre dans l'emploi exercé. À cet égard, le fait de disposer de titres universitaires n'implique pas l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si l'emploi ne relève pas lui-même de cette catégorie ;
- de ne pas prendre en compte, a priori, le titre et/ou la rémunération attribués au salarié avant la mise en place de la classification, mais d'analyser l'emploi occupé, apprécié en termes de responsabilité, d'autonomie et de formation.

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

Article 1

Généralités

À l'intérieur de la grille de classification, les emplois ont été classés en sept niveaux (niveaux II à VIII) comprenant de 1 à 4 échelons. Un emploi est donné en terme générique (artiste, technicien, animateur) pour l'ensemble des filières. À chaque échelon correspond :

- un coefficient hiérarchique, sans lien avec la valeur du point ;
- un coefficient de rémunération ;
- un salaire minimum obtenu en multipliant le coefficient de rémunération par la valeur du point en vigueur.

La grille de classification s'inscrit dans une perspective dynamique en permettant à chacun d'évoluer dans le temps.

Pour l'artiste, le mode de calcul du cachet est :

Salaire de base mensuel minimum du niveau concerné / 169 heures \times 7,80 h \times 1,30

sans que le montant du cachet puisse être inférieur à 500 F bruts par jour (pour la valorisation du cachet minimum, se reporter à l'annexe Salaires).

Il est entendu que, selon l'usage, sans incidence sur le salaire, les cachets isolés (moins de cinq cachets) sont déclarés à l'Assedic pour douze heures de travail.

Pour le technicien, le salaire journalier minimum, sur une base de 7,80 heures, est le suivant :

Salaire de base mensuel minimum du niveau concerné / 169 heures \times 7,80 h \times 1,30

sans que le montant de ce salaire puisse être inférieur à 500 F bruts pour la journée (pour la valorisation du cachet minimum, se reporter à l'annexe Salaires).

La rémunération minimale des salariés dont le contrat est conclu pour une durée inférieure à un mois, en continu, est la suivante :

Salaire de base mensuel minimum du niveau concerné / 169 heures \times nombre d'h. \times 1,30

Seul le coefficient hiérarchique apparaît sur le bulletin de salaire. Le coefficient de rémunération est porté à la connaissance du personnel.

Il est confirmé qu'en cas de promotion interne :

- un salarié du coefficient 215, qui devient agent de maîtrise dans sa filière, est classé d'office au coefficient 250 ;
- un agent de maîtrise confirmé au coefficient 280, qui devient cadre dans sa filière, est classé au coefficient 300.

La valeur du point est réexaminée au cours du dernier trimestre pour l'année suivante.

Tous les cinq ans, les parties examinent la grille de classification afin de vérifier si elle demeure adaptée aux évolutions de la profession.

Article 2 **Classification des emplois de la filière spectacle**

Niveau I

Néant.

Niveau II

I **Artiste**

Artiste de complément

Artiste qui porte le costume, assure une gestuelle normée mais simple, s'adapte immédiatement au poste de travail, ne dit pas de texte.

II **Technicien**

Niveau de connaissances requis : une expérience professionnelle effective dans le métier inférieure à deux ans (vingt-quatre mois), continus ou discontinus.

Opérateur son

Technicien chargé d'assurer la manipulation des appareils électroacoustiques. Il règle et manipule des appareils électroacoustiques nécessaires au spectacle sous la responsabilité d'un régisseur son.

Opérateur projectionniste

Technicien, titulaire du CAP, chargé d'assurer les projections, l'entretien et le dépannage courants ainsi que le montage des différentes bobines de film.

Opérateur audiovisuel

Technicien chargé d'assurer le réglage, la mise en place et l'exploitation du matériel audiovisuel hors supports films.

Opérateur lumière

Technicien chargé de la manipulation des appareils d'éclairage sous la responsabilité d'un régisseur.

Machiniste

Technicien chargé de la manipulation des décors et du matériel scénique ; il utilise la machinerie.

Accessoiriste

Technicien chargé de la recherche, de l'entretien et de la réparation de tous les accessoires utiles à la production.

Maquilleur

Technicien chargé de préparer les maquillages en vue des représentations, aide les artistes à se maquiller, procède aux raccords nécessaires. Il assure l'entretien et le renouvellement du matériel de maquillage.

Perruquier-coiffeur

Technicien chargé de l'entretien, de la mise en forme, de la remise en forme et de la mise en place des perruques.

Habilleur

Technicien chargé de préparer les costumes en vue des représentations. Il aide les artistes à s'habiller et à se déshabiller. Il procède aux réparations urgentes. Il assure le rangement des costumes et leur entretien.

Constructeur de décors en CDI ou en contrat de formation professionnelle

Technicien chargé de la construction ou de l'amélioration des décors.

Niveau III

I **Artiste**

Artiste de complément

Artiste qui porte un costume, assure une gestuelle improvisée mais simple à partir d'indications, participe à des

répétitions, peut parler dans le cadre de l'accueil des visiteurs.

II **Animateur**

Animateur radio

Animateur chargé de dire un texte écrit. Il n'improvise pas.

Disc-jockey

Animateur chargé d'assurer une programmation préétablie. Il n'improvise pas. Il ne mixe pas.

III **Technicien**

Niveau de connaissances requis : une expérience professionnelle effective dans le métier supérieure à deux ans (vingt-quatre mois), continus ou discontinus.

Opérateur son confirmé

Technicien confirmé chargé d'assurer avec autonomie l'exécution de la bande son.

Projectionniste

Technicien, titulaire du CAP, chargé d'assurer les projections des spectacles et des documents audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants. Il effectue le montage des différentes bobines et s'assure de la qualité du film.

Opérateur audiovisuel confirmé

Technicien confirmé chargé d'assurer le réglage, la mise en place et l'exploitation du matériel audiovisuel hors supports films.

Opérateur lumière confirmé

Technicien confirmé chargé de la manipulation des appareils d'éclairage sous la responsabilité d'un régisseur.

Machiniste confirmé

Technicien confirmé chargé, sous la responsabilité du régisseur de scène ou du régisseur général, de manipuler des décors et du matériel scénique ; il utilise la machinerie.

Maquilleur confirmé

Technicien confirmé chargé de préparer les maquillages en vue des représentations, aide les artistes à se maquiller, procède aux raccords nécessaires. Il assure avec autonomie l'entretien et le renouvellement du matériel de maquillage.

Perruquier

Technicien chargé de l'entretien, de la mise en forme, de la remise en forme et de la mise en place des perruques. Il doit assurer, tout au long du spectacle avec exactitude et méthode, la forme initiale de chaque coiffure, en accord avec les maquettes du créateur de costumes, s'il y a lieu.

Habilleur confirmé

Technicien confirmé chargé de préparer des costumes en vue des représentations. Il aide les artistes à s'habiller et à se déshabiller. Il procède aux réparations urgentes. Il assure le rangement des costumes et leur entretien.

Constructeur de décors

Technicien chargé de la construction ou de l'amélioration des décors.

Niveau IV

I **Artiste**

Artiste interprète

Artiste qui porte un costume, interprète une oeuvre, un numéro, présente et/ou anime un spectacle et qui doit avoir passé une audition. En tout état de cause, à partir du moment où un salarié suit une formation pour participer à un spectacle, il est artiste interprète.

Sont classés :

Au 1^{er} échelon :

— le cascadeur débutant, en formation, possédant une expérience professionnelle effective inférieure à dix-huit mois,

continue ou discontinue.

Au 2^e échelon :

- le cascadeur formé ou confirmé ;
- le comédien tenant un petit rôle ;
- le danseur participant à un ballet ;
- le chanteur participant à un chœur.

Au 3^e échelon :

- le cascadeur formé ou confirmé ;
- le comédien tenant un second rôle ou plusieurs petits rôles.

Au 4^e échelon :

- le cascadeur formé ou confirmé ;
- le comédien tenant un premier rôle ;
- l'artiste interprète exerçant plusieurs disciplines ;
- le danseur soliste ;
- le chanteur soliste ;
- le musicien.

II **Animateur**

Animateur radio

Animateur qui assure une programmation radiophonique avec la possibilité d'improviser.

Disc-jockey

Animateur qui assure une programmation avec une autonomie qui lui permet de créer un mix, une ambiance.

III **Technicien**

Niveau de connaissances requis : diplômes (BTS, DUT, DEUG niveau III, éducation nationale) ou connaissances équivalentes acquises pour une formation ou une expérience professionnelle.

Régisseur de scène

Technicien responsable de la mise en oeuvre des réglages, de la machinerie, des moyens de manutention et de l'entretien courant. Il supervise la manipulation du montage et du démontage des décors ainsi que des accessoires.

Régisseur son

Technicien responsable de la régie sonore du spectacle, de la conduite son décidée par le metteur en scène, de la mise en oeuvre du réglage, de la manipulation des appareils électroacoustiques et de l'entretien courant.

Régisseur lumière

Technicien responsable de la régie lumière du spectacle, de la mise en oeuvre du réglage, de la manipulation des appareils de sa spécialité et de l'entretien courant.

Régisseur audiovisuel

Technicien responsable du réglage, de la manipulation des appareils audiovisuels et de l'entretien courant.

Artificier

Technicien spécialisé chargé de la mise en oeuvre et de la manipulation des dispositifs pyrotechniques.

Maquilleur

Technicien responsable des maquillages en vue des représentations.

Perruquier

Technicien responsable de la confection des perruques postiches et de l'exécution de toutes les coiffures d'époque ou modernes.

Costumier

Technicien chargé de la réalisation des costumes.

Constructeur de décors

Technicien chargé de la construction ou de l'amélioration des décors.

Niveaux V à VIII

I

Artiste

Directeur artistique.

Metteur en scène.

Chorégraphe.

Chef d'orchestre.

Directeur musical.

II

Technicien

Directeur technique.

Régisseur général.

Chef de service électricité.

Chef de service son.

Décorateur.

Scénographe.

Décorateur scénographe.

Concepteur (éclairage, son, décor, etc.).

Titre XIII

Rémunérations mensuelles brutes de base 169 heures

(Voir Annexe Salaires)

Travail de nuit

Avenant n° 18 du 26 septembre 2003

[Étendu par arrêté du 30 juillet 2004, JO 11 août 2004]

Préambule

Afin de prendre en considération les dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et de prendre en compte les intérêts des entreprises adhérentes et ceux des salariés, les parties à l'accord décident d'améliorer les conditions de travail des salariés travaillant de nuit en encadrant son recours.

En effet, conscientes de la pénibilité du travail de nuit, de ses conséquences sur la vie personnelle, la santé des travailleurs et notamment la perturbation des rythmes biologiques et les effets nocifs du travail de nuit, les parties signataires rappellent la nécessité de limiter le recours au travail de nuit tout en soulignant le caractère exceptionnel de son exercice.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application.

Article 2

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, celui qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien, au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures du matin,
- soit effectue, sur une période calendaire de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de cette plage horaire.

Par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut après autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, une autre

plage horaire peut être définie dès lors qu'elle débute à partir de 21 heures. En tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures du matin doit y être inclus.

Article 3

Contreparties liées au travail de nuit

• Contreparties sous forme de repos

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 2 du présent avenant, bénéficient d'une contrepartie sous forme de repos. Pour chaque semaine de nuit travaillée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de nuit de 35 heures effectives, la durée de ce repos est de 25 minutes.

Ces 25 minutes seront proratisées en fonction du nombre d'heures réellement effectuées.

1. L'acquisition du repos se fait sur une base mensuelle et les heures de repos acquises au titre du travail de nuit devront être prises au maximum dans les 3 mois suivants.

2. Les travailleurs de nuit, selon un horaire de travail non habituel, bénéficieront d'un repos d'une demi-journée, s'ils effectuent au moins 270 heures de travail effectif de nuit sur une période calendaire de 12 mois consécutifs. Ce repos devra impérativement être pris dans le trimestre qui suit la fin de la période calendaire d'acquisition.

En tout état de cause, cette contrepartie ne pourra se cumuler avec une autre contrepartie de même type accordée aux travailleurs de nuit.

Il est précisé que le repos acquis jusqu'à la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, devra être impérativement pris dans le trimestre suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Ceci s'applique aux salariés encore présents dans l'entreprise.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté 30 juillet 2004, JO 11 août 2004)

Toutefois, si le salarié en fait la demande, le repos ainsi acquis pourra lui être rémunéré.

• Contreparties financières

Les heures effectives de nuit ouvrent droit à une majoration du salaire horaire réel égale à 1 euro brut à condition qu'au moins 6 heures soient réalisées chaque nuit travaillée.

Cette majoration du salaire horaire réel pourra prendre la forme d'une prime.

En tout état de cause, cette contrepartie ne pourra se cumuler avec une autre contrepartie de même type accordée aux travailleurs de nuit.

Article 4

Organisation du temps de travail de nuit et durées du travail

L'organisation du temps de travail ou les organisations du temps de travail mises en place doivent permettre aux salariés concernés de concilier leur vie professionnelle et familiale.

Ainsi l'entreprise s'assurera que des moyens de transport existent ou que des contreparties spécifiques soient mises en place pour les salariés qui possèdent un véhicule et qui sont obligés de l'utiliser du fait d'une absence de moyen de transport.

• Il est rappelé que la durée maximale journalière de travail de nuit est de 8 heures de travail effectif en application de l'article L. 213-3 du code du travail.

→ Cette durée maximale quotidienne de 8 heures pourra être portée à 10 heures pour les activités suivantes :

— activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

— activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;

— activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution de prestation de transport ;

— activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, ainsi que pour le personnel assurant la maintenance.

→ Dans ce cadre, la durée maximale journalière de travail de nuit pourra également être portée à 10 heures effectives pour les travailleurs de nuit dès lors que le travail de nuit hebdomadaire est réparti sur moins de 5 jours, afin de permettre aux intéressés de continuer à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

→ Il pourra également être dérogé à la durée maximale du travail de 8 heures en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise.

• La durée maximale hebdomadaire des salariés travaillant de nuit, calculée sur une période quelconque de 10 semaines consécutives est de 40 heures.

Elle peut être portée à 42 heures lorsque l'organisation du temps de travail le justifie.

Elle pourra également être portée à 44 heures lorsque les caractéristiques propres à une activité le justifient (protection des biens et des personnes, maintenance notamment).

De même, il pourra être dérogé à la durée maximale hebdomadaire dans les conditions fixées par voie législative et réglementaire.

En outre, il est accordé au salarié, travaillant 6 heures ou plus de nuit, un temps de pause de 20 minutes.

Article 5

Conditions préalables à l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit

Les parties à l'accord rappellent la nécessité de mettre en place une surveillance médicale spéciale au profit des travailleurs de nuit.

Ainsi avant d'être affecté à un poste de nuit, le salarié sera examiné par la médecine du travail pour s'assurer qu'il n'y a pas d'incompatibilité de santé avec une affectation sur un poste de nuit. Il sera ensuite revu tous les 6 mois au maximum par le médecin du travail.

Après avis du médecin du travail, le salarié devra être transféré sur un poste de jour si son état de santé l'exige. Ce poste de jour devra correspondre à sa qualification professionnelle et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

En cas d'aptitude à tenir un poste de nuit, le licenciement sera possible uniquement si l'employeur justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour correspondant à la qualification du salarié, soit du refus du salarié d'accepter un tel poste. Toutes procédures légales réglementaires devront alors être respectées.

Article 6

Priorité de passage sur un poste de jour pour les travailleurs nocturnes et réciproquement

Les parties rappellent, afin de faciliter la conciliation de l'activité professionnelle nocturne et l'exercice de responsabilités familiales et sociales, que les salariés travaillant de nuit sont prioritaires pour occuper un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut dans l'entreprise.

Le salarié qui souhaite exercer cette priorité doit en informer son responsable hiérarchique. Dans un délai raisonnable, l'employeur s'engage à proposer à l'intéressé un emploi de même catégorie professionnelle ou à défaut un emploi équivalent. Les salariés ne bénéficieront plus des contreparties spécifiques liées au travail de nuit prévues par le présent accord (et notamment la contrepartie financière et sous forme de repos).

Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux salariés qui travaillent de jour et qui souhaitent travailler de nuit.

Les parties à l'accord rappellent que la priorité de passage sur un poste de jour ou sur un poste de nuit est soumise à l'existence d'un poste comparable avec l'emploi exercé par l'intéressé.

Article 7

Obligations familiales impérieuses

À condition de justifier d'obligations familiales impérieuses comme la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié pourra demander son affectation sur un poste de jour.

Le refus d'un salarié de travailler de nuit dès lors qu'il est justifié par une obligation familiale impérieuse n'est pas constitutif d'une faute ou ne peut constituer un motif de licenciement.

Article 8

Dispositions particulières visant à protéger les femmes enceintes

Si le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est préalablement rappelé, les salariées en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, bénéficient de dispositions protectrices particulières.

Ainsi, elles peuvent être affectées à un poste de jour pendant la durée de leur grossesse soit à leur demande, soit après avis du médecin du travail si ce dernier constate par écrit l'incompatibilité du travail de nuit avec l'état de santé de l'intéressée.

Le changement d'affectation ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération. Il doit être effectué sur un poste équivalent et si ce changement intervient dans un autre établissement, l'accord de l'intéressée est nécessaire.

En cas d'impossibilité pour l'employeur de proposer un poste de jour équivalent, impossibilité qui devra être justifiée par écrit, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'à la date du début du congé de maternité.

Cette suspension peut être prolongée à l'issue de ce congé, pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail l'estime nécessaire. Pendant cette période de suspension du contrat, la salariée est indemnisée dans les conditions légales et conventionnelles.

De même, les femmes ayant accouché peuvent dans les conditions ci-dessus exposées demander à être affectées à un poste de jour pendant la période de congé post-natal si elles renoncent à celui-ci.

Article 9

Dépôt

Le présent accord entrera en vigueur après son dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC.

Article 10

Demande d'extension

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Financement de la formation professionnelle

(Voir Avenant n° 52, 23 novembre 2015)

Dialogue social

(Voir «Dialogue social» dans «Textes complémentaires»)

SALAIRES

Avenant n° 36 du 22 janvier 2010

[Étendu par arr. 12 juill. 2010, JO 27 juill.]

Article 1

Comme suite à la réunion de négociation de la Commission Paritaire de la C.C.N.E.L.A.C. en date du 22 janvier 2010, les parties sont convenues :

1

De porter le salaire minimum conventionnel à 1 343.77 € à compter du 1^{er} janvier 2010, soit un taux horaire de 8,86 €.

2

De publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles telle qu'annexée au présent avenant.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire réel indiqué par 151.67.

Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Niveaux	Échelons	Coefficient hiérarchique	Minima au 1 ^{er} janvier 2010	Cachet spectacle au 1 ^{er} janvier 2010
	1	150	1343.77	
I	2	154	1348.00	
	3	158	1356.00	
	1	175	1366,00	85,00
II	2	181	1378,00	85,00
	3	187	1390,55	85,00
III	1	200	1410,85	85,00
	2	215	1498,99	89,94
	1	220	1522,50	91,35
IV	2	250	1734,64	104,08
	3	280	1934,24	116,05
IV	4	300	1994,48	119,67
V		300	1994,48	119,67
VI		360	2375,58	142,53
VII		430	2836,83	170,21
VIII		520	3431,51	205,89

Avenant n° 42 du 23 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 13 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO.

Article 1

Comme suite à la réunion de négociation de la Commission Paritaire de la C.C.N.E.L.A.C. en date du 14 décembre 2011, les parties sont convenues :

1. de porter le salaire minimum conventionnel à 1,01 SMIC horaire au 1^{er} janvier 2012
2. de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles telle qu'annexée au présent avenant.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire réel indiqué par 151,67.

Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} janvier 2012. Cet accord sera déposé à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNEALAC.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Rémunérations minimales au 1^{er} janvier 2012

Niv.	Éch.	Coeff. hiér.	Minima au 1 ^{er} janvier 2012	Majoration 5 % salariés en forfait annuel jours	Cachet spectacle au 1 ^{er} janvier 2012
I	1	150	1412,38		
	2	154	1416,83		
	3	158	1425,24		
II	1	175	1435,75		
	2	181	1448,36		86,90
	3	187	1461,55		87,69
III	1	200	1482,89		88,97
	2	215	1575,53		94,53
IV	1	220	1600,24		96,01
	2	250	1823,21		109,39
	3	280	2033,00	2134,65	121,98
	4	300	2096,32	2201,14	125,78
V		300	2096,32	2201,14	125,78
VI		360	2496,88	2621,72	149,81
VII		430	2981,68	3130,76	178,90
VIII		520	3606,73	3787,06	216,40

Avenant n° 43 du 26 avril 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 11 août, applicable à compter du 1^{er} juill. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL(adhésion par lettre du 11 oct. 2013).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Malgré le contexte économique incertain, l'inflation grandissante des obligations en matière sociale et fiscale, la hausse de la TVA qui impactera le secteur tant sur la billetterie, la restauration et l'hôtellerie en 2014 du fait de l'impossibilité de mettre à la seule charge des consommateurs cette augmentation, les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les efforts engagés en matière d'amélioration de la couverture conventionnelle proposés aux salariés de la Branche.

Ainsi en parallèle des négociations en cours en matière de prévoyance et de mise en place d'un régime de mutuelle, elles ont souhaité au travers de cet avenant marquer leur volonté d'offrir aux salariés une rémunération supérieure à celle du SMIC, de maintenir les écarts de rémunération entre chaque coefficient et de revoir à termes le système de classifications qui pose des difficultés majeures dans une meilleure prise en considération du poids des responsabilités et de la différenciation de chacun des niveaux.

En parallèle, conformément à la signature de l'avenant n° 41 sur le temps de travail et à l'intégration de forfaits jours notamment pour les cadres autonomes, elles ont souhaité mettre en place des minima conventionnels supérieurs tenant compte notamment de l'autonomie et de la charge de travail des intéressés qui soient différents et plus élevés.

Article 1

Comme suite aux réunions de négociations de la Commission Paritaire de la CCNELAC en date des 12 décembre 2012, 23 janvier 2013, 20 février 2013 et 27 mars 2013 les parties sont convenues :

1. de porter le salaire minimum conventionnel du premier coefficient à un montant supérieur au SMIC de manière à fidéliser et reconnaître les salariés au niveau de notre Branche d'activité
2. de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles telle qu'annexée au présent avenant
3. de se faire assister par un Cabinet spécialisé afin de faire une étude de cohérence sur la grille de classifications en 2014 et 2015 en vue de sa révision, étude financée sur les fonds du paritarisme.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire réel par 151.67.

Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} juillet 2013. Cet accord sera déposé à la DDTE et au greffe du Conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent avenant est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Grille de rémunérations minimales mensuelles au 1^{er} juillet 2013

Niv.	Éch.	Coefficient hiérarchique	Minima au 1 ^{er} juillet 2013	Minima au 1 ^{er} juillet 2013	Minima au 1 ^{er} juillet 2013
				Pour les salariés au forfait	Cachet spectacle
I	1	150	1 442,78 €		
	2	154	1 447,06 €		
	3	158	1 455,61 €		
II	1	175	1 467,34 €		88,04 €
	2	181	1 480,22 €		88,81 €
	3	187	1 493,70 €		89,62 €
III	1	200	1 515,51 €		90,93 €
	2	215	1 606,25 €		96,37 €
IV	1	220	1 631,45 €		97,88 €
	2	250	1 858,77 €		111,52 €
	3	280	2 072,64 €	2 176,28 €	124,36 €
	4	300	2 137,20 €	2 244,06 €	128,23 €
V		300	2 137,20 €	2 244,06 €	128,23 €
VI		360	2 545,57 €	2 672,85 €	152,73 €
VII		430	3 039,83 €	3 191,82 €	182,39 €
VIII		520	3 677,06 €	3 860,91 €	220,62 €

Avenant n° 50 du 13 février 2015

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015, à l'exception de l'article 2 applicable à compter du 1^{er} févr. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

FS CFDT ;

CGT FCS.

Préambule

En dépit du contexte économique incertain, de l'inflation des obligations en matière sociale et fiscale, de l'impact des différentes hausses de la TVA, les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les efforts engagés en matière d'amélioration de la couverture conventionnelle proposés aux salariés de la Branche.

Ainsi, en parallèle de la mise en place d'un régime de mutuelle et dans la perspective d'un pacte conventionnel de responsabilité, les parties ont souhaité maintenir des écarts de rémunération entre chaque coefficient et de porter également leurs efforts sur le premier niveau tout en augmentant l'ensemble des coefficients.

En parallèle, conformément à la signature de l'avenant n° 41 sur le temps de travail et à l'intégration de forfaits jours notamment pour les cadres autonomes, elles ont souhaité conserver des minima conventionnels supérieurs tenant compte notamment de l'autonomie et de la charge de travail des intéressés qui soient différents et plus élevés.

En outre, elles s'engagent à ouvrir les négociations relatives au pacte de responsabilité dès la commission paritaire

nationale dès le printemps 2015.

Article 1

Comme suite à la réunion de négociation de la Commission Paritaire de la C.C.N.E.L.A.C. en date du 13 février 2015, les parties sont convenues de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles :

		Coefficient	Rémunération	Cadre	Cachet
Niveaux	Échelons	hiérarchique	Mensuelle	Autonome	Spectacle
			Minimale	5 %	
	1	150	1 470,00 €		
I	2	154	1 475,00 €		
	3	158	1 485,00 €		
	1	175	1 489,35 €		89,36 €
II	2	181	1 502,42 €		90,14 €
	3	187	1 516,11 €		90,96 €
	1	200	1 538,24 €		92,29 €
	2	215	1 630,34 €		97,82 €
	1	220	1 655,92 €		99,35 €
IV	2	250	1 886,65 €		113,20 €
	3	280	2 103,73 €	2 208,02 €	126,22 €
	4	300	2 169,26 €	2 277,72 €	130,15 €
V		300	2 169,26 €	2 277,72 €	130,15 €
VI		360	2 583,75 €	2 712,94 €	155,02 €
VII		430	3 085,43 €	3 239,70 €	185,12 €
VIII		520	3 732,22 €	3 918,83 €	223,93 €

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire réel indiqué par 151,67.

Article 2

Tout salarié positionné au niveau I, échelon 1, coefficient hiérarchique 150 de la présente grille de rémunération, au 31 janvier 2015 et ayant un an d'ancienneté ou plus dans ce mois, est automatiquement positionné à l'échelon 2, coefficient 154.

Tout salarié ayant atteint un an d'ancienneté à la date anniversaire de son embauche au niveau I, échelon 1, coefficient hiérarchique 150 de la présente grille de rémunération, est automatiquement positionné à l'échelon 2, coefficient 154 à l'établissement de la paye du mois d'anniversaire de son embauche.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} avril 2015, exception faite de l'article 2 qui s'appliquera au 1^{er} février 2015. Cet accord sera déposé à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNECAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Avenant n° 54 du 12 avril 2016

[Étendu par arr. du 22 juill. 2016, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} juin 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC ;

CGT FCS.

Préambule

Le secteur, au cours de l'année 2015, a connu des fortunes diverses selon les régions et les secteurs d'activité de la branche professionnelle.

Par ailleurs la politique salariale 2015 volontariste a permis aux salariés de la branche de voir leur pouvoir d'achat augmenté en valeur nette du fait de l'accord trouvé et mis en œuvre au regard d'une inflation qui est restée faible.

2016 sans être pessimiste s'ouvre notamment pour les activités saisonnières avec une certaine incertitude sur l'intention des visiteurs/ clients, sachant que certains lieux continuent de souffrir fortement des conséquences de la désaffections des touristes notamment internationaux dans la capitale mais plus généralement en France.

En complément comme chaque année les sites ont continué d'investir pour compléter leur offre, il est donc essentiel dans ce contexte d'investissement et d'inquiétude sur l'activité de poursuivre la volonté de maintenir voire augmenter le pouvoir d'achat des collaborateurs sans pour autant prendre le risque de dégrader trop fortement les marges d'exploitation, de maintenir et soutenir la politique en matière d'emploi mais plus généralement de laisser aussi des marges le manœuvre pour d'autres avancées conventionnelles à venir dans le cadre des chantiers 2016.

Article 1

Comme suite à la réunion de négociation de la Commission Paritaire de la C.C.N.E.L.A.C. en date du 12 avril 2016, les parties sont convenues de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles :

Niveaux	Échelons	Coefficient hiérarchique	Rémunérations mensuelles minimales	Cadre autonome + 5 %	Cachet spectacle
I	1	150	1 481,29 €		
	2	154	1 486,32 €		
	3	158	1 496,40 €		
II	1	175	1 514,67 €		90,70 €
	2	181	1 527,96 €		91,68 €
	3	187	1 541,88 €		92,51 €
III	1	200	1 564,39 €		93,86 €
	2	215	1 658,06 €		99,48 €
IV	1	220	1 700,00 €		101,04 €
	2	250	1 918,72 €		115,12 €
	3	280	2 139,49 €	2 246,47 €	128,37 €
	4	300	2 206,14 €	2 316,44 €	132,37 €
V		300	2 206,14 €	2 316,44 €	132,37 €
VI		360	2 627,67 €	2 759,06 €	157,66 €
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives				Mise à jour (mai 2025)	79

Niveaux	Échelons	Coefficient hiérarchique	Rémunérations mensuelles minimales	Cadre autonome + 5 %	Cachet spectacle
VII		430	3 137,88 €	3 294,78 €	188,27 €
VIII		520	3 795,67 €	3 985,45 €	227,74 €

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151 h, 67.

Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} juin 2016. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Avenant n° 56 du 16 février 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

UNSA ;

FS CFDT.

Préambule

L'année 2016 a vu de nombreuses entreprises souffrir d'une conjoncture difficile : intempéries, grèves, désaffection des touristes en raison des attentats. Le secteur culturel, des lieux de visite, Paris, la côte d'azur et la région parisienne ont conjugué ces épreuves.

Par son accord sur les rémunérations conventionnelles du 12 avril 2016, la branche a toutefois permis aux salariés de voir leur pouvoir d'achat maintenu.

Les entreprises de la branche restent très prudentes dans leurs prévisions de fréquentation pour la saison 2017 en raison du maintien de l'état d'urgence et de la météo-dépendance.

Elles ont toutefois poursuivi leurs investissements, essentiels au renouvellement de leur attractivité, en dépit de l'érosion de leurs marges.

Par voie de conséquence, elles maintiennent leur volonté de conforter le pouvoir d'achat des salariés tout en avançant sur les autres chantiers de la plate-forme sociale.

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessaire révision de la grille de rémunérations minimales à l'issue des travaux sur les classifications.

Article 1

Comme suite à la réunion de négociation de la Commission Paritaire de la C.C.N.E.L.A.C. en date du 16 février 2017, les parties sont convenues de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles :

Niv.	Éch.	Coefficient hiérar- chique	Rémunérations mensuelles mi- nimales	Cadre autonome	Cachet spectacle
			au 1 ^{er} avril 2017	5 %	
I	1	150	1 495,07 €		
	2	154	1 515,15 €		
	3	158	1 525,43 €		
II	1	175	1 537,39 €		92,24 €
	2	181	1 550,88 €		93,05 €
	3	187	1 565,01 €		93,90 €
III	1	200	1 587,86 €		95,27 €
	2	215	1 682,93 €		100,97 €
IV	1	220	1 725,50 €		103,53 €
	2	250	1 947,50 €		116,85 €
	3	280	2 171,58 €	2 280,16 €	130,29 €
	4	300	2 239,23 €	2 351,19 €	134,35 €
V		300	2 239,23 €	2 351,19 €	134,35 €
VI		360	2 667,09 €	2 800,44 €	160,02 €
VII		430	3 184,95 €	3 344,20 €	191,09 €
VIII		520	3 852,61 €	4 045,24 €	231,15 €

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151h67.

Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} avril 2017. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Avenant n° 60 du 18 avril 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} mai 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;
SNELAC ;
SLA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFTC ;
FS CFTD ;
INOVA CFE-CGC ;
CGT FCS.

Préambule

Les résultats 2018 du secteur des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, sont dans leur ensemble orientés à la hausse. Toutefois, cette tendance générale positive doit être nuancée car un certain nombre de sites ont connu une météo décevante pendant les grands week-ends d'avant saison, des alertes inondations, puis des périodes de fortes canicules en juillet, ainsi que des blocages et désaffection des touristes, en raison d'un climat social tendu en France. Les grèves de transport, la coupe du monde de football ont également eu un impact négatif sur la fréquentation.

Les entreprises de la branche restent très prudentes dans leurs prévisions de fréquentation pour la saison 2019 en raison du climat social actuel et de la météo-dépendance. Elles ont toutefois poursuivi leurs investissements, essentiels au renouvellement de leur attractivité, en dépit de l'érosion de leurs marges.

Depuis son accord sur les rémunérations conventionnelles du 16 février 2017, la branche a tenté de négocier de nouveaux minima en 2018 mais sans succès. Par voie de conséquence, les parties maintiennent leur volonté de conforter le pouvoir d'achat des salariés tout en avançant sur les autres chantiers de la plate-forme sociale.

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessaire révision de la grille de rémunérations minimales.

Article 1

Comme suite aux réunions de négociations de la Commission Paritaire de la C.C.N.E.L.A.C. en date des 20 décembre 2018, 17 janvier, 21 février et 18 avril 2019, les parties sont convenues de publier la grille 2019 de rémunérations minimales mensuelles :

Rémunérations conventionnelles mensuelles au 1^{er} mai 2019

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima	Cadre autonome	Cachet spectacle
I	1	150	1 536,43 €		
	2	154	1 553,00 €		
	3	158	1 563,53 €		
II	1	175	1 574,00 €		94,44 €
	2	181	1 589,62 €		
	3	187	1 604,10 €		
III	1	200	1 627,52 €		97,65 €
	2	215	1 724,97 €		
IV	1	220	1 768,60 €		106,11 €
	2	250	1 996,15 €		
	3	280	2 225,83 €	2 337,12 €	133,55 €
	4	300	2 295,17 €		
V		300	2 295,17 €	2 409,93 €	137,71 €
VI		360	2 733,71 €	2 870,40 €	164,02 €
VII		430	3 264,51 €	3 427,74 €	195,87 €
VIII		520	3 948,85 €	4 146,29 €	236,93 €

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151 h 67.

Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} mai 2019. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNEALAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant n° 64 du 27 février 2020

[Étendu par arr. 12 août 2020, JO 24 août, applicable à compter du 1^{er} avril 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL ;

SLA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

INOVA CFE CGC ;

UNSA Spectacle et Communication.

Préambule

Les partenaires sociaux constatent que les travaux sur la révision de la grille de classifications sont toujours en cours. Par conséquent, le couplage des grilles de classifications et de rémunérations ne pourra être effectif pour l'année 2020. La grille de rémunérations minimales pour 2020 doit être considérée comme une grille de transition.

La saison 2019 dans les entreprises de divertissement fut une fois de plus contrastée. Malgré un contexte météorologique compliqué (3 périodes de canicule, 2 périodes de forte pluie, une météo d'avant-saison catastrophique), un agenda défavorable (ponts et dates de vacances), et les conséquences des mouvements sociaux, les entreprises ont maintenu un fort taux d'investissement dans le renouvellement de leur attractivité. Il leur a permis de limiter les pertes de fréquentation et de chiffres d'affaires par le maintien ou une légère hausse de fréquentation.

Le début de saison 2020 est marqué par les répercussions des mouvements sociaux sur l'activité économique des entreprises pour le début de saison 2020.

La hausse des minima en 2019 a permis de maintenir l'attractivité de la branche par rapport aux autres branches du tourisme et de la culture, mouvement qui doit perdurer dans la perspective du rapprochement des branches.

Cette attractivité est dopée par la publication de la cartographie des métiers qui assure une visibilité globale sur le secteur et de l'observatoire des métiers et des qualifications. Ils constituent la vitrine du nouveau site internet de la branche mis en ligne au 1^{er} janvier 2020.

Les partenaires sociaux maintiennent leur volonté de conforter le pouvoir d'achat des salariés tout en avançant sur les autres chantiers de la plateforme sociale.

Article 1

Comme suite aux réunions de négociations de la Commission Paritaire de la C.C.N.E.L.A.C. en dates des 16 janvier et 27 février 2020, les parties sont convenues de publier la grille 2020 de rémunérations minimales mensuelles :

Rémunérations conventionnelles mensuelles au 1^{er} avril 2020

Niveaux	Échelons	Coefficient hiérarchique	Minima au 1 ^{er} avril 2020	Cadre autonome	Cachet spectacle
I	1	150	1 567,20 €		
	2	154	1 584,06 €		
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives			1 594,80 €	Mise à jour (mai 2025)	83

Niveaux	Échelons	Coefficient hiérarchique	Minima au 1 ^{er} avril 2020	Cadre autonome	Cachet spectacle
II	1	175	1 605,48 €		96,33 €
	2	181	1 621,41 €		
	3	187	1 636,18 €		
III	1	200	1 660,07 €		99,60 €
	2	215	1 759,47 €		
IV	1	220	1 803,97 €		108,24 €
	2	250	2 036,07 €		
	3	280	2 270,35 €	2 383,86 €	136,22 €
	4	300	2 341,07 €		
V		300	2 341,07 €	2 458,13 €	140,46 €
VI		360	2 788,38 €	2 927,80 €	167,30 €
VII		430	3 329,80 €	3 496,29 €	199,78 €
VIII		520	4 027,83 €	4 229,22 €	241,66 €

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151 h 67.

Article 2

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions de l'article L. 22-41-8 et L. 22-41-17 du Code de Travail.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} avril 2020. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant n° 69 du 19 février 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;
SNDLL ;
SLA ;
SPACE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;

UNSA.

Malgré la crise sans précédent traversée par l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, les augmentations de la grille de rémunérations minimales en avril 2020 témoignent de la volonté des partenaires sociaux de maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Après une saison 2021 chaotique, la diversité des situations économiques des entreprises de la branche ne permet pas de procéder à des augmentations uniformes au risque d'aggraver le sort des petites entreprises qui n'ont pas pu récupérer de leurs périodes de fermeture administrative. Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité réagir à l'augmentation de l'inflation en proposant une grille dont le premier niveau est supérieur au SMIC en vigueur.

Article 1

Comme suite aux réunions de négociations de la Commission Paritaire de la C.C.N.E.L.A.C. en dates des 16 décembre 2021 et 27 janvier 2022, les parties sont convenues de publier la grille 2022 de rémunérations minimales mensuelles qui sera effective au 1^{er} avril.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151 h 67.

L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

Rémunérations conventionnelles mensuelles au 1^{er} avril 2022

Niveaux	Échelons	Coefficient hiérarchique	Minimaux 1 ^{er} avril 2022	Cadre autonome	Cachet spectacle
I	1	150	1 619,15 €		
	2	154	1 624,00 €		
	3	158	1 630,00 €		
II	1	175	1 640,00 €		98,40 €
	2	181	1 660,00 €		99,60 €
	3	187	1 680,00 €		100,80 €
III	1	200	1 700,00 €		102,00 €
	2	215	1 777,00 €		106,62 €
IV	1	220	1 822,00 €		109,32 €
	2	250	2 056,50 €		123,39 €
	3	280	2 300,00 €	2 415,00 €	138,00 €
	4	300	2 400,00 €		144,00 €
V		300	2 400,00 €	2 520,00 €	144,00 €
VI		360	2 816,40 €	2 957,22 €	168,98 €
VII		430	3 400,00 €	3 570,00 €	204,00 €
VIII		520	4 100,00 €	4 305,00 €	245,99 €

Article 2

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code de Travail.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} avril 2022. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant n° 70 du 11 mai 2023

[Étendu par arr. 25 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA ;

SPACE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Depuis la signature de la dernière grille de rémunérations minimales conventionnelles, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022, quatre augmentations du SMIC sont intervenues en raison du contexte inflationniste. Par ailleurs, la reprise de l'activité a été entachée d'une forte augmentation des coûts de l'énergie et de production.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la situation économique est exceptionnelle, et que le rôle de la branche est d'assurer des minima conventionnels supérieurs au SMIC, tout en tenant compte de la hausse du coût de la vie.

Lors des instances paritaires du 11 mai 2023, après une nouvelle augmentation du SMIC de 2,2 % intervenue le 1^{er} mai, les parties ont trouvé un accord pour placer les premiers niveaux de la grille au-dessus du SMIC en vigueur pour la saison 2023, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

Article 1

Comme suite aux réunions de négociations de la Commission Paritaire Nationale de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en dates du 30 novembre 2022, du 3 février et du 11 mai 2023, les parties sont convenues de publier la grille de rémunérations minimales conventionnelles avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2023.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151 heures 67.

L'assiette des salaires minimales annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

Rémunérations minimales conventionnelles mensuelles au 1^{er} mai 2023

Niveaux	Échelon	Coefficient	Rémunération mini-male	Forfait jour annuel	Cachet spectacle
I	1	150	1 764,67 €		
	2	154	1 768,00 €		
	3	158	1 772,00 €		
II	1	175	1 783,00 €		106,98 €
	2	181	1 800,00 €		108,00 €
	3	187	1 815,00 €		108,90 €
III	1	200	1 835,00 €		110,10 €
	2	215	1 865,00 €		111,90 €
IV	1	220	1 880,00 €		112,80 €
	2	250	2 120,00 €		127,20 €
	3	280	2 370,00 €	2 488,50 €	142,20 €
	4	300	2 473,00 €		148,38 €
V		300	2 473,00 €	2 596,65 €	148,38 €
VI		360	2 902,00 €	3 047,10 €	174,12 €
VII		430	3 503,00 €	3 678,15 €	210,18 €
VIII		520	4 225,00 €	4 436,25 €	253,49 €

Article 2

Dans l'éventualité d'une augmentation exceptionnelle du SMIC qui interviendrait en cours de l'année 2023, les parties prennent l'engagement de se réunir dans les 30 jours pour renégocier cette grille.

Article 3

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code de Travail.

Article 4

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'applique de manière rétroactive au 1^{er} mai 2023. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNE-LAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 5

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant n° 73 du 16 janvier 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} mars 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL ;

SLA ;
SPACE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de réévaluer les rémunérations minimales conventionnelles, en tenant compte de la hausse du coût de la vie, et dans un souci d'attractivité de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

La dernière augmentation des minima conventionnels est entrée en vigueur anticipée le 1^{er} mai 2023, après une signature le 11 mai 2023. Faute d'accord depuis, le collège employeur a procédé à une recommandation patronale applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires à compter du 1^{er} avril 2024.

Après une nouvelle augmentation du SMIC entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2024, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier le 21 novembre 2024, puis le 16 janvier 2025. Les parties ont trouvé un accord pour placer les premiers niveaux de la grille au-dessus du SMIC en vigueur pour la saison 2025, et de procéder à l'augmentation de l'ensemble des échelons de la grille.

Article 1

Comme suite aux réunions de négociations de la Commission Paritaire Nationale de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels en dates du 21 novembre 2024 et du 16 janvier 2025, les parties sont convenues de publier la grille de rémunérations minimales conventionnelles avec une prise d'effet au 1^{er} mars 2025.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151 heures 67.

L'assiette des salaires minimaux annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

Rémunérations minimales conventionnelles mensuelles au 1^{er} mars 2025

Niveaux	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale	Forfait jour annuel	Cachet spectacle
I	1	150	1 820,00 €		
	2	154	1 838,72 €		
	3	158	1 842,88 €		
II	1	175	1 854,32 €		111,26 €
	2	181	1 872,00 €		112,32 €
	3	187	1 887,60 €		113,25 €
III	1	200	1 908,40 €		114,50 €
	2	215	1 939,60 €		116,37 €
IV	1	220	1 955,20 €		117,31 €
	2	250	2 183,60 €		131,01 €
	3	280	2 441,10 €	2 563,16 €	146,46 €
	4	300	2 547,19 €		152,83 €
V		300	2 547,19 €	2 674,55 €	152,83 €
VI		360	2 989,06 €	3 138,51 €	179,34 €

Niveaux	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale	Forfait jour annuel	Cachet spectacle
VII		430	3 608,09 €	3 788,49 €	216,48 €
VIII		520	4 351,75 €	4 569,34 €	261,10 €

Article 2

Dans le cadre de la révision des classifications conventionnelles, la partie employeur prend l'engagement d'intégrer l'expérience professionnelle au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels au sein des critères classants de pesée des emplois.

Article 3

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions de l'article L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code de Travail.

Article 4

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1^{er} mars 2025. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 5

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Création et reconnaissance de certificats de qualification professionnelle

Avenant n° 8 du 30 juin 1997

[Étendu par arrêté du 12 octobre 1998, JO 21 octobre 1998]

Entre :

France Parcs, représentant les entreprises relevant du secteur des parcs de loisirs et d'attractions,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de conclure un accord portant création des certificats de qualification professionnelle (CQP) et de les valoriser au travers de la grille de classification. Ces certificats de qualification professionnelle s'adressent en priorité aux salariés des niveaux I et II.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la branche professionnelle des parcs de loisirs et d'attractions, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Cet accord donne un cadre conventionnel à la reconnaissance des formations, dans l'attente de la mise en place de diplômes d'État ou de titres homologués correspondants.

Cet avenant a pour objet de fixer :

- les modalités de création de CQP ;
- l'organisation de la préparation des CQP ;
- la délivrance des CQP ;
- la reconnaissance des CQP ;
- la liste des CQP définis ;
- la reconnaissance des CQP au travers de la grille de classification et de rémunération.

Chapitre Ier

Modalités de création des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 1er

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions (CCNPLA) du 5 janvier 1994 est mandatée en vue de l'étude :

- de référentiels des emplois ;
- des référentiels de formation débouchant sur des CQP ;
- de l'organisation de la procédure d'examen ;
- de la délivrance des CQP aux salariés.

Article 2

Le cahier des charges préalable à la mise en place d'un CQP comprend :

- la vérification de l'absence de diplômes d'État ou équivalents correspondants ;
- le référentiel des compétences de l'emploi visé ;
- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- les conditions de mise en oeuvre du CQP ;
- l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les modalités de prise en compte des acquis professionnels dans la grille de classification.

Article 3

Les parties signataires conviennent de faire évoluer le référentiel emploi et formation en fonction des évolutions du métier.

Article 4

Toute nouvelle création de CQP fera l'objet d'un avenant.

Chapitre II Organisation de la préparation des CQP

Article 1er

Seule la CPNE est habilitée à qualifier un ou des organismes de formation publics ou privés.

Article 2

Cet accord est donné sur la base d'une demande précisant les modalités :

- de la formation et de son financement ;
- de l'organisation éventuelle de l'alternance ;
- du rôle, de la responsabilité et de la formation des tuteurs.

Chapitre III Délivrance des CQP

Article 1er

Le CQP est délivré aux salariés ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges.

Article 2

Le jury est constitué de quatre personnes au minimum, dont :

- deux représentants des organisations d'employeurs désignés par le collège correspondant de la CPNE ;
- deux représentants des organisations de salariés désignés par le collège correspondant de la CPNE.

Le jury délibère en présence d'un représentant de l'organisme de formation à titre consultatif. Le jury est présidé alternativement par un représentant des organisations employeurs et salariés. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

Article 3

La session d'examen se tiendra au sein de l'entreprise dès que le seuil de 10 salariés candidats sera atteint. En dessous de ce seuil, il est possible d'organiser des sessions de regroupement.

Article 4

À l'issue de l'examen final, lors de l'entretien avec le jury, il est remis au salarié l'ensemble des éléments de validation du CQP, à savoir :

- le livret de suivi ;
- la grille de notation des épreuves écrites et orales ;
- le résultat du SST ;
- la note de stage donnée par le formateur.

Article 5

En cas d'échec, le salarié peut se représenter à l'examen final au plus tôt l'année suivante et à raison d'une seule fois par an.

Chapitre IV Droit d'accès à la formation débouchant sur un certificat de qualification

professionnelle

Tout salarié répondant aux critères suivants peut se présenter à une formation débouchant sur un CQP :

- être salarié au moment de l'examen ;
- justifier d'au moins 12 mois d'exercice professionnel dans la branche ;
- avoir au préalable obtenu l'accord écrit de son employeur.

En cas de refus de la partie employeur, le dispositif légal en matière de formation professionnelle continue s'applique.

L'AFDAS, l'organisme paritaire collecteur agréé par la branche professionnelle, en assure la mise en place.

Chapitre V

Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Article 1er

L'obtention d'un CQP entraîne le positionnement au niveau de la classification correspondant.

Article 2

La partie patronale s'engage à privilégier le recrutement de détenteur de CQP.

Chapitre VI

La liste des certificats de qualification professionnelle

(Voir également l'avenant n° 46 du 7 juillet 2014)

Le présent avenant concerne les trois CQP suivants :

- opérateur de restauration rapide ;
- opérateur de vente/jeux ;
- opérateur d'attractions.

Chapitre VII

Modalités de prise en charge des frais des membres du jury et/ou des candidats

Article 1er

Les frais inhérents aux déplacements, hébergement et restauration des membres du jury et/ou des candidats sont pris en charge par l'employeur concerné. Celui-ci se charge des modalités relatives à l'organisation.

Article 2

Le temps consacré par les salariés à l'évaluation de leurs connaissances est considéré comme temps travaillé.

Avenant n° 46 du 7 juillet 2014

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 24 mars, applicable après son dépôt à la Direction des relations du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Lors de la signature de l'avenant n° 8 portant sur la création et la reconnaissance de certificats de qualification pro-

fessionnelle (CQP) le 30 juin 1997, les parties signataires ont convenu par l'article 3 du Chapitre I de faire évoluer le référentiel emploi et formation en fonction de l'évolution de l'emploi visé par le certificat de qualification professionnelle concerné.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la Branche Professionnelle des Parcs de Loisirs et d'Attractions, les parties réaffirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle au travers, notamment, des CQP dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Les modifications apportées aux certificats de qualification professionnelle suivants :

- CQP opérateur de restauration rapide
- CQP opérateur d'attractions
- CQP opérateur vente/jeux

ont également pour objet leur inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (C.P.N.E.F.) de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (C.C.N.E.L.A.C.) du 5 janvier 1994 a modifié les dispositifs du :

- CQP opérateur de restauration rapide qui devient CQP Employé/ Employée de restauration rapide
- CQP opérateur d'attractions qui devient CQP Opérateur/Opératrice d'Attractions
- CQP opérateur vente/jeux qui devient CQP Vendeur / Vendeuse en espace de loisirs

Les nouveaux référentiels de ces 3 CQP sont annexés ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement de ces trois Certificats de qualification professionnelle à l'échelon 1, niveau II coefficient 175 de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la Direction des relations du Travail. Cet avenant sera déposé à la DDTE et au greffe du Conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNEELAC. L'entrée en vigueur du présent avenant est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Annexes - Référentiel

CQP Employé / Employée de restauration rapide

Note

Dans ce référentiel, le genre masculin est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Préambule :

L'avenant n° 8 du 30 Juin 1997 à la convention Collective nationale des Parcs de Loisirs et d'attractions (aujourd'hui Convention collective Nationale des Espaces de Loisirs d'attractions et Culturels) a officialisé la création de trois CQP :

- Opérateur d'Attractions.
- Opérateur de Restauration rapide.
- Opérateur Vente/Jeux.

L'accord donne le cadre conventionnel à la reconnaissance de ces CQP. :

- Modalités de création des CQP.
- Organisation de la préparation des CQP.
- Délivrance des CQP.
- Droit d'accès à la formation débouchant sur un CQP reconnaissance des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels emploi et compétences n'ont jamais été revus depuis cette date.

Pour que les CQP gardent leur intérêt, il est important que ces référentiels soient remis à jour dans leur forme et leur contenu.

1) Les parcs ont changé, les techniques employées, les méthodes de travail sont différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, plus tout à fait les mêmes.

2) Le référentiel de Certification doit être également revu pour permettre l'accès au CQP par la VAE.

3) Le RNCP (Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne sont donc pas inscrits dans le Répertoire. Il est fondamental qu'ils y soient pour plusieurs raisons :

- Pour permettre l'accès au cqp par la VAE.

- Pour donner une meilleure visibilité

- Pour être plus attractifs, le RNCP est utilisé comme le premier signal d'existence de la certification professionnelle et donne une valeur sur le territoire national.

Intitulé du CQP :

L'intitulé «CQP Employé de Restauration rapide», l'intitulé précédent était «Restauration rapide».

Code des Fiches Rome les plus proches :

C1211 : Aide de cuisine

C1207 : Employé polyvalent de restauration

Évolution par rapport à l'ancienne version :

- Le référentiel Emploi - Activités compétences reprend sensiblement les mêmes missions et activités, huit missions fondamentales ont été listées et reformulées afin de simplifier la lecture et la compréhension du poste.

- La mission de veille sur la propreté, l'hygiène et la sécurité a été renforcée, compte tenu de l'évolution des réglementations.

- Une mission concernant le développement durable a été ajoutée.

- Le référentiel de certification a été modifié afin de mettre la priorité sur l'évaluation de la «pratique professionnelle». D'autre part l'accès à la certification par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

En contact permanent avec les visiteurs, le vendeur est porteur de l'image de l'entreprise.

Il est donc soumis aux obligations liées aux postes en contact avec le public :

- Il se doit d'avoir une présentation impeccable, une communication soignée et adaptée, sourire...

- Il doit maintenir l'esthétique du lieu d'accueil (propreté, rangement...)

Il peut être amené à s'exprimer en anglais simple avec les visiteurs.

Il adopte dans son travail un comportement éco-responsable.

L'employé de Restauration rapide effectue dans des points de restauration, diverses tâches concourant à la préparation des mets et à leur distribution.

Il prépare son poste de travail avant l'arrivée des clients et gère les stocks et l'approvisionnement des produits dont il a besoin.

Il prépare, en respectant scrupuleusement les fiches techniques, des mets simples, froids ou chauds, essentiellement par assemblage.

Il vend la production au comptoir ou en kiosque ou surtout autre point de restauration, il conseille ses clients, argumente, sert et procède à l'encaissement et propose des ventes additionnelles.

Il peut être amené dans certains endroits à prendre la commande des clients.

Il veille en permanence à respecter les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire liées à son activité.

Il met les produits en valeur au travers de leur présentation.

Il contribue à la qualité de l'accueil sur son point de vente tant au niveau personnel que matériel.

Il participe à la bonne tenue du point de vente, au rangement et à la propreté de l'espace ainsi qu'à la mise en valeur des produits.

Conditions d'exercice :

L'emploi s'exerce au sein de points de restauration divers dans tous types de structure de loisirs, parc d'attractions ou culturel. Il s'exerce le plus souvent en contact avec la clientèle (préparation ou vente).

Il implique la station debout et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite parfois des manipulations de charges.

Il s'exerce en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée. Les contrats sont essentiellement saisonniers, d'avril à septembre. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaines, et exceptionnellement le week-end.

Compte tenu de la grande fréquentation des parcs l'activité est souvent très soutenue.

L'activité nécessite de respecter les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant au contrôle des marchandises, à leur manipulation et leur distribution.

L'exercice de l'emploi nécessite une présence permanente sur l'espace de vente afin d'accueillir, conseiller, servir, et orienter les clients.

Le travail s'effectue seul ou en équipe, en contact avec la clientèle ce qui impose une présentation et une tenue impeccables.

L'emploi nécessite parfois des ports de charges.

La tenue professionnelle est imposée et fournie par l'employeur, et des règles comportementales, liées au contact avec les visiteurs, sont imposées.

Certaines entreprises imposent, compte tenu de leur clientèle internationale, un niveau d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi.

Aucune sauf celles imposées par les conditions d'exercice décrite ci-dessus.

Champs de responsabilités :

Le métier s'exerce seul (sur des petits points de restauration) ou en équipe.

L'employé de Restauration rapide travaille sous la responsabilité d'un responsable dont le niveau est différent selon la taille et l'organisation des entreprises : parfois un opérateur plus ancien (Premier opérateur), le plus souvent un agent de maîtrise, professionnel de la restauration.

Finalité du poste :

Restaurer rapidement les clients en préparant des mets et des plats simples et en les vendant dans le cadre d'une relation conviviale.

Missions

M1 : Accueillir les Visiteurs sur un Parc de loisirs.

M2 : Préparer le point de vente et le poste de travail.

M3 : Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et assurer la sécurité des biens et des personnes.

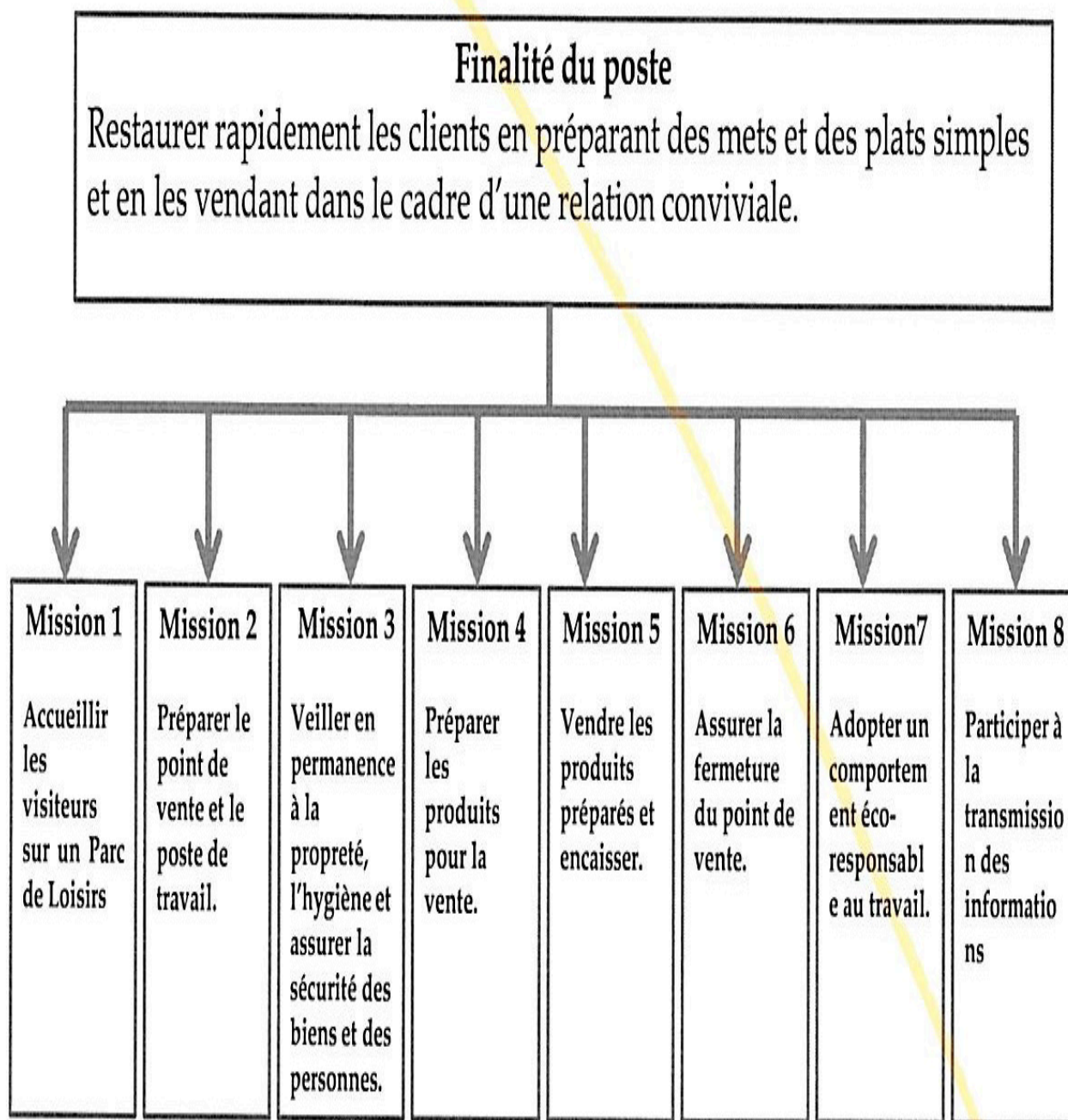
M4 : Préparer les produits pour la vente.

M5 : Vendre les produits préparés et encaisser.

M6 : Assurer la fermeture du point de vente.

M7 : Adopter un comportement éco-responsable au travail.

M8 : Participer à la transmission des informations.



Mission 1 : Accueillir les Visiteurs sur son point de Vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir les visiteurs (Français et Anglophone) en utilisant des techniques d'accueil conformes aux valeurs de l'entreprise. - Conseiller, Orienter les visiteurs pour leur visite sur le parc en s'adaptant à leur spécificité et leurs attentes et en les orientant vers d'autres attractions ou spectacles du Parc. - Conseiller les visiteurs qui souhaitent passer plusieurs jours dans la région. - Vérifier et maintenir propre et en ordre les locaux, et les abords du poste. - Avoir en permanence dans son travail un regard sur la propreté des lieux et agir afin que l'accueil des lieux soit conforme aux standards du parc et pour assurer le confort des visiteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les différentes zones du Parc. - Décrire les principales attractions et spectacles du Parc. - Citer les grandes dates du Parc (Création, Ouvertures, Anniversaire...) - Citer les principaux parcs Français et Européens et leurs caractéristiques principales. - Citer les sites touristiques et remarquables régionaux. - Citer les principaux hôtels et Hébergements proches du Parc. - Citer les valeurs de l'Entreprise. - Décrire la clientèle, ses principales caractéristiques et comportements. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser un plan, une carte pour orienter les visiteurs. - Utiliser les ressources documentaires de l'entreprise. - S'exprimer couramment en français. - Utiliser des phrases d'accueil simples Anglais. - S'adapter aux différents types de clients. - Utiliser les techniques d'accueil appropriées en fonction des clients et des circonstances. - Adopter en permanence une attitude et une qualité de service conforme aux valeurs de l'entreprise. - Nettoyer le poste de travail et ses abords. - Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage, utiliser les produits d'entretien adéquats. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Sourire. - Écoute. - Empathie. Courtoisie. - Rigueur. - Vigilance.

Mission 2 : Préparer le Point de Vente et le poste de Travail

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Réceptionner les produits dans le respect des procédures. - Vérifier les produits avant utilisation. - Faire le rapprochement livraison-commande quantitatif et qualitatif. - Réaliser les opérations liées au stockage en réserve. - Accomplir les opérations d'entrée-sortie des produits réserve/rayon. - Procéder à l'étiquetage ou le contrôler. - Commander les produits auprès du service concerné. - Vérifier les emballages. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les principes de la gestion et de rotation des stocks (premier entré, premier sorti). - Expliquer les procédures de réception des produits et des différentes étapes à respecter. - Citer les différentes méthodes d'étiquetage et citer les principes de la réglementation. - Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre, en matière d'hygiène, de sécurité des personnes et des biens. - Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs. - Écrire correctement en français. 	<ul style="list-style-type: none"> - Réceptionner des produits et : - Faire le rapprochement livraison-commande quantitatif et qualitatif. - Détecter les écarts, les anomalies usuelles et y associer la conduite à tenir. - Manipuler les produits avec les précautions nécessaires. - Compléter les différents documents lors de la commande et réception des produits. - Utiliser le matériel d'étiquetage. 	<ul style="list-style-type: none"> - rigoureux. - méticuleux et soigneux. - Autonome. - Identification et respect des limites de son champ d'action.

Mission 3 : Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Mettre sa tenue de travail et s'assurer de sa conformité par rapport aux règles de l'entreprise. - Vérifier et maintenir propre les locaux. Quand il y a une salle ou une terrasse, assurer la propreté de la salle, des tables (Débarasser les plateaux, Vider les poubelles...). - S'assurer du bon fonctionnement des équipements de son poste de travail : Exemples : température chambre froide, de vitrines réfrigérées, systèmes de ventilation... - Vérifier les systèmes de sécurité et les accès (sécurité) avant ouverture. - Reconnaître les produits non utilisables ou hors norme (DLC, DLUO dépassée, produit souillé, non présentable...). - Mettre de côté et alerter en cas de non-conformité des matières premières. - Nettoyer tout le matériel de production. - Maintenir le poste de travail ordonné tout au long du service. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les cas de retrait de produits impropres à la vente. - Expliquer les règles d'hygiène se rapportant à l'utilisation es produits frais et leur conservation. - Expliquer le contenu d'une étiquette sur un produit. - Identifier les conditions de stockage des matières premières. - Expliquer les conséquences directes et indirectes du non respect des règles d'hygiène et de propreté. - Citer les contrôles à effectuer au poste de travail et identifier qui fait ces contrôles. - Citer les facteurs de contamination et expliquer les incidences sur la sécurité alimentaire. - Identifier les risques liés à l'activité. - Expliquer les règles de sécurité au poste de travail et celles liées à l'utilisation du matériel (machines électriques, et coupantes...). - Citer la fonction et la localisation des moyens de protection individuels. - Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter et appliquer les procédures de nettoyage, de désinfection, et de rangement des locaux, du matériel et des équipements. - Nettoyer en utilisant les produits d'entretien adéquats en fonction des surfaces à nettoyer. - Appliquer les procédures d'enlèvement de produits non conformes. - Organiser son travail. - Appliquer les règles HACCP en vigueur dans l'entreprise. - Respecter le temps de conservation des produits préparés. - Agir afin de prévenir tout risque de contamination des produits. - Identifier les dysfonctionnements des équipements du poste et procéder aux ajustements nécessaires en respectant les consignes préétablies. - Intégrer en permanence dans son activité les consignes de sécurité et de santé au travail. - Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse. - Utiliser un extincteur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur. - Méthode. - Vigilance. - Précision. - Conscience professionnelle. - Organisation.

Mission 4 : Préparer les produits pour la vente

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Préparer les produits pour la vente (selon le poste et en appliquant strictement le mode opératoire et les fiches techniques): - Faire les sandwiches, - Faire les hamburgers, - Cuire les frites, - Préparer : <ul style="list-style-type: none"> - les salades, - La viennoiserie, - Les gâteaux ou la pâte (gaufres, crêpes...). - Les «Box» pâtes et pizzas. - Les Boissons. - Installer les produits prêts à la vente dans les vitrines. - Préparer la salle (chaises, tables...). - Organiser son poste de travail et préparer en amont du service le matériel nécessaire et suffisant : gobelets, sachets, bâtons pour barbe à papa, barquettes... - Vérifier en permanence les stocks pour ne pas être dépourvu pendant le service. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les modes opératoires et les principes de préparation des produits sur le point de vente : - Expliquer les conséquences directes et indirectes du non respect de la fiche technique (proportions, temps de cuisson, température...). - Enumérer la composition des produits finis et leurs caractéristiques. - Expliquer le principe de la gestion physique des stocks. - Expliquer le fonctionnement des équipements et les principe de réglage (frigors, chambre de pousse, fours, vitrines...). - Décrire simplement les règles de merchandising appliquée sur le point de vente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la disponibilité et la conformité des matières premières nécessaires aux préparations et/ou approvisionnement des points de vente. - Mettre en œuvre les procédures de stockage, déstockage et d'inventaire de matière première. - Préparer (assembler, décongeler, cuire, couper...) en respectant les modes opératoires et les fiches techniques. - Préparer les boissons. - Maîtriser l'utilisation du matériel spécifique au poste. - Maîtriser la mise en place de la salle. - Mettre en valeur les produits. 	<ul style="list-style-type: none"> - Méthode - Organisation. - Rigoureux. - Conscience professionnelle. - Gestion du temps. - Sens de l'organisation.

Note : les activités peuvent varier selon le poste occupé (préparation chaude, froide,...)

Mission 5 : Vendre les produits préparés et encaisser

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir les clients sur le lieu de vente (restaurant, kiosque). - Présenter les produits au client. - Répondre aux demandes particulières (personnes allergiques). - Vendre en toute autonomie. - Proposer une vente additionnelle (supplémentaire et complémentaire). - Dans certains points de restauration spécifiques prendre les commandes des clients. 	<ul style="list-style-type: none"> - Décrire la clientèle et les principaux comportements d'achat. - Citer les argumentaires de vente en fonction du produit vendu. - Citer les différentes familles de produits, et les compositions principales. - Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène et de sécurité. - Décrire les techniques de vente et les étapes de l'acte de vente : Argumenter, reformuler, Traiter les objections, Conclure. - Expliquer les principes et l'intérêt de la vente additionnelle. - Citer les différents modes de paiement. - Compter. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir la clientèle en donnant une image positive du point de vente. - S'adapter aux différents types de clients au moment et au lieu de la transaction. - Mener un acte de vente, de l'accueil à la conclusion. - Proposer des produits en vente additionnelle. - Prendre une commande. - Maîtriser l'utilisation des moyens (mobiliers, outils...) à disposition pour vendre. - Encaisser quel que soit le moyen de paiement. - Rendre la monnaie. - Utiliser une caisse, éditer un ticket de caisse. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Sens de l'observation. - Discernement. - Honnêteté. - Respect des consignes. - Rigueur.

Mission 6 : Fermeture du point de Vente

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Compter les sommes encaissées, - Appliquer les procédures de fermeture des caisses et des points de vente. - Assurer la communication écrite nécessaire à la clôture de la journée (cahier...). - Assurer (ou participer à) la fermeture du point de vente ou du restaurant - Préparer les commandes pour le lendemain. - Remettre son poste de travail et le point de vente à l'état initial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Compter - Communiquer par écrit. - Expliquer les procédures de fermeture. - Citer les chiffres commerciaux caractéristiques (CA, panier moyen, fréquentation...), - Ecrire correctement en français. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procéder à la clôture et la fermeture du point de vente en respectant les procédures. - Nettoyer le matériel en respectant les règles d'hygiène. - Préparer ce qui doit l'être, pour le lendemain ou la prise de poste suivante. - Ranger son poste et respecter les règles d'hygiène et de sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilance. - Rigueur. - Respect des procédures. - Organisation

Mission 7 : Adopter un comportement éco responsable au travail

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer la démarche de développement durable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer la politique de l'entreprise en terme de développement Durable. - Expliquer la notion d'empreinte écologique. - Citer les moyens d'économiser l'énergie au poste de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. - Travailler en adoptant un comportement «éco responsable». 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouverture d'esprit.

Mission 8 : Participation à la Transmission des informations

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Compléter les différents documents administratifs du point de Vente. (variable selon les points de Vente et entreprise : heure d'arrivée, Anomalies constatées, relevés, relevés de température...) - Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé). - Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail. - Citer ses clients et fournisseurs internes. - Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail. - Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité. - Ecrire correctement en français. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suggérer des améliorations. - Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis. - Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Précision et fiabilité. - Rigueur. - Anticipation.

CQP Vendeur / Vendeuse en espace de loisirs

Note

Dans ce référentiel, le genre masculin est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Préambule :

L'avenant n° 8 du 30 Juin 1997 à la convention Collective nationale des Parcs de Loisirs et d'attractions (aujourd'hui Convention collective Nationale des Espaces de Loisirs d'attractions et Culturels) a officialisé la création de trois CQP :

- Opérateur d'Attractions.
- Opérateur de Restauration rapide.
- Opérateur Vente/Jeux.

L'accord donne le cadre conventionnel à la reconnaissance de ces CQP. :

- Modalités de création des CQP.
- Organisation de la préparation des CQP.
- Délivrance des CQP.
- Droit d'accès à la formation débouchant sur un CQP reconnaissance des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels emploi et compétences n'ont jamais été revus depuis cette date.

Pour que les CQP gardent leur intérêt, il est important que ces référentiels soient remis à jour dans leur forme et leur contenu.

- 1) Les parcs ont changé, les techniques employées, les méthodes de travail sont différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, plus tout à fait les mêmes.
- 2) Le référentiel de Certification doit être également revu pour permettre l'accès au CQP par la VAE.
- 3) Le RNCP (Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne sont donc pas inscrits dans le Répertoire. Il est fondamental qu'ils y soient pour plusieurs raisons:
 - Pour permettre l'accès au cqp par la VAE.
 - Pour donner une meilleure visibilité
 - Pour être plus attractifs, le RNCP est utilisé comme le premier signal d'existence de la certification professionnelle et donne une valeur sur le territoire national.

L'intitulé du CQP :

L'intitulé «Vendeur en espace de loisir».

L'intitulé précédent était «CQP Opérateur Vente Jeux», les jeux aujourd'hui n'ont plus aucun rapport avec les boutiques ou espaces de vente dans lesquels travaille le Vendeur en espace de loisir.

Code des Fiches ROME les plus proches :

- D1211 : Vente en articles de sport et loisirs.
- D1212 : Vente déco et équipement du foyer
- D1214 : Vente en habillement et accessoire de la personne.
- D1202 : Vente en alimentation.

Evolution par rapport à l'ancienne version :

- Le référentiel Emploi - Activités compétences reprend sensiblement les mêmes missions et activités, huit missions fondamentales ont été listées et reformulées afin de simplifier la lecture et la compréhension du poste.
- Une mission concernant le développement durable a été ajoutée.
- Le référentiel de certification a été modifié afin de mettre la priorité sur l'évaluation de la «pratique professionnelle». D'autre part l'accès à la certification par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

En contact permanent avec les visiteurs, le vendeur est porteur de l'image de l'entreprise.

Il est donc soumis aux obligations liées aux postes en contact avec le public :

- Il se doit d'avoir une présentation impeccable, une communication soignée et adaptée, sourire...
- Il doit maintenir l'esthétique du lieu d'accueil (propreté, rangement...)
- Il peut être amené à s'exprimer en anglais simple avec les visiteurs.
- Il adopte dans son travail un comportement éco-responsable.

Le vendeur en Espace de Loisir assure l'ouverture de son point de Vente, dans ce cadre il prépare l'approvisionnement et contribue à la qualité de l'accueil personnel et matériel.

Il participe à la bonne tenue du point de vente, au rangement et à la propreté de l'espace ainsi qu'à la mise en valeur des produits.

Il veille en permanence à la propreté du point de vente et à la sécurité des lieux.

Il effectue de façon régulière des comptages de stocks pour la préparation des commandes ou la réalisation d'inventaires.

Dans le cadre de sa mission de vente, il conseille ses clients, argumente, sert et procède à l'encaissement et propose des ventes additionnelles.

Conditions d'exercice :

Le poste de vendeur en Espace de loisirs s'exerce dans un espace de vente (boutique, kiosque, point de vente...) sur un Parc de Loisirs, Parc à thème, d'attractions ou culturel.

Il s'exerce en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée. Les contrats sont essentiellement saisonniers, d'avril à septembre. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaines, et exceptionnellement le week-end.

L'exercice de l'emploi nécessite une présence permanente sur l'espace de vente afin d'accueillir, conseiller, servir, et orienter les clients.

Le travail s'effectue seul ou en équipe, en contact avec la clientèle ce qui impose une présentation et une tenue impeccables.

L'emploi nécessite parfois des ports de charges.

La tenue professionnelle est imposée et fournie, sauf très rares exceptions, par l'employeur, et des règles comportementales, liées au contact avec les visiteurs, sont imposées.

Certaines entreprises imposent, compte tenu de leur clientèle internationale, un niveau d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi.

Aucune sauf celles imposées par les conditions d'exercice décrite ci-dessus.

Champs de responsabilités :

Le métier s'exerce le plus souvent en équipe lorsqu'il est en boutique et seul (sur des kiosques ou petite boutique).

L'opérateur d'attraction travaille sous la responsabilité d'un responsable dont le niveau est différent selon la taille et l'organisation des entreprises : parfois un opérateur plus ancien (Premier opérateur), un agent de maîtrise, responsable des attractions ou même parfois directement le directeur du Parc.

Finalité du poste :

Vendre des produits divers au sein d'un parc de Loisirs, en instaurant une relation conviviale et en veillant à ce que les conditions d'accueil et de qualité de service soient conformes aux valeurs de l'entreprise.

Missions

M1 : Accueillir les Visiteurs sur son point de vente.

M2 : Ouvrir et préparer le point de vente.

M3 : Vendre.

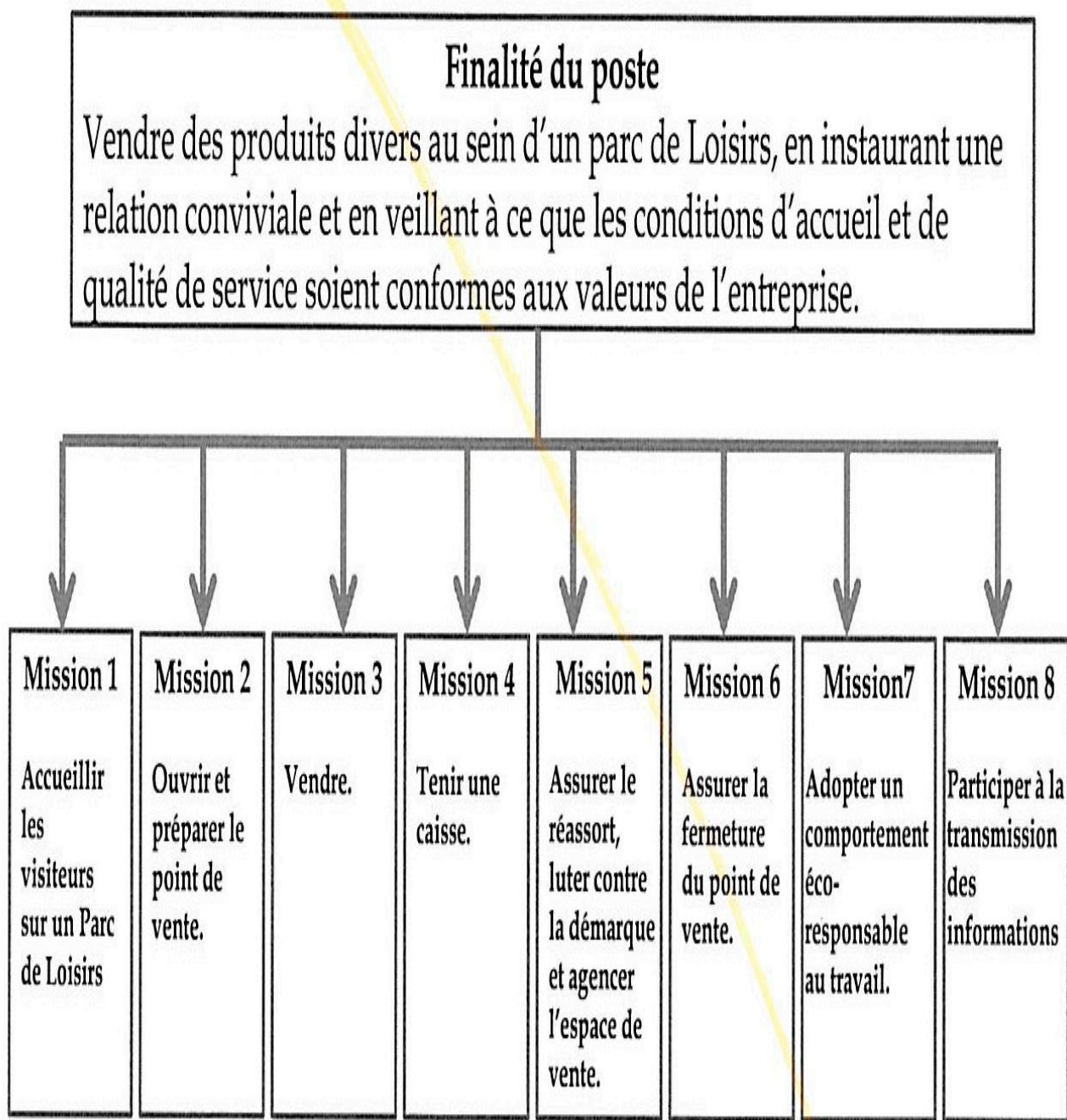
M4 : Tenir une caisse.

M5 : Assurer le réassort, lutter contre la démarque et agencer l'espace de vente.

M6 : Assurer la fermeture du point de vente.

M7 : Adopter un comportement éco-responsable au travail.

M8 : Participer à la transmission des informations.



Mission 1 : Accueillir les Visiteurs sur son point de Vente

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir les visiteurs (Français et Anglophone) en utilisant des techniques d'accueil conformes aux valeurs de l'entreprise. - Conseiller, Orienter les visiteurs pour leur visite sur le parc en s'adaptant à leur spécificité et leurs attentes et en les orientant vers d'autres attractions ou spectacles du Parc. - Conseiller les visiteurs qui souhaitent passer plusieurs jours dans la région. - Vérifier et maintenir propre et en ordre les locaux, et les abords du poste. - Avoir en permanence dans son travail un regard sur la propreté des lieux et agir afin que l'accueil des lieux soit conforme aux standards du parc et pour assurer le confort des visiteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les différentes zones du Parc. - Décrire les principales attractions et spectacles du Parc. - Citer les grandes dates du Parc (Création, Ouvertures, Anniversaire...) - Citer les principaux parcs Français et Européens et leurs caractéristiques principales. - Citer les sites touristiques et remarquables régionaux. - Citer les principaux hôtels et Hébergements proches du Parc. - Citer les valeurs de l'Entreprise. - Décrire la clientèle, ses principales caractéristiques et comportements. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser un plan, une carte pour orienter les visiteurs. - Utiliser les ressources documentaires de l'entreprise. - S'exprimer couramment en français. - Utiliser des phrases d'accueil simples Anglais. - S'adapter aux différents types de clients. - Utiliser les techniques d'accueil appropriées en fonction des clients et des circonstances. - Adopter en permanence une attitude et une qualité de service conforme aux valeurs de l'entreprise. - Nettoyer le poste de travail et ses abords. - Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage, utiliser les produits d'entretien adéquats. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Sourire. - Écoute. - Empathie. Courtoisie. - Rigueur. - Vigilance.

Mission 2 : Ouvrir et préparer le point de Vente

Activités	Connaissances	Savoir Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Participer à la gestion des stocks : - Accomplir les opérations d'entrée-sortie des produits réserve/ rayon - Effectuer un contrôle qualitatif et quantitatif des livraisons, - Sortir prioritairement les produits les plus anciens, - Participer aux inventaires... - Assurer la propreté et l'hygiène du point de vente afin qu'il demeure accueillant. - Informer les personnes compétentes en cas d'incident ou de dysfonctionnement. - Vérifier les éléments de sécurité du point de Vente (Extincteurs, blocs et issues de secours, moyens de communication...) et agir selon les procédures en cas de problème 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les principes de la gestion et de rotation des stocks (premier entré, premier sorti). - Expliquer les procédures de réception des produits et des différentes étapes à respecter. - Citer les différentes méthodes d'étiquetage et citer les principes de la réglementation. - Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre, en matière d'hygiène, de sécurité des personnes et des biens. - Expliquer les procédures et les principes de sécurité propres au point de Vente et au poste de travail (conduite à tenir, personnes à prévenir...). - Citer la fonction et la localisation des moyens de protection individuels et les différents éléments de sécurité. - Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs. - Ecrire correctement en français. 	<ul style="list-style-type: none"> - Réceptionner des produits et : - Faire le rapprochement livraison-commande quantitatif et qualitatif. - Détecter les écarts, les anomalies usuelles et y associer la conduite à tenir. - Manipuler les produits avec les précautions nécessaires. - Compléter les différents documents lors de la commande et réception des produits. - Utiliser le matériel d'étiquetage. - Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage de l'espace de vente en utilisant les produits d'entretien adéquats. - Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse. - Utiliser un extincteur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur et conscience professionnelle. - Identification et respect des limites de son champ d'action.

Mission 3 : Vendre

Activités	Connaissances	Savoir Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir les clients sur le lieu de vente. - Présenter les produits au client. - Répondre aux demandes particulières - Vendre en toute autonomie. - Proposer une vente additionnelle (supplémentaire et complémentaire). - Dans certains points de vente spécifiques (ex : photos), prendre les commandes des clients. - Maintenir une surveillance stricte tout au long de la journée et détecter les actes de malveillance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Décrire la clientèle et les principaux comportements d'achat (motivation, mobiles, attitudes face à la qualité, la marque, le prix...). - Citer les argumentaires de vente en fonction du produit vendu et du client. - Citer les différentes familles de produits, et les caractéristiques principales. - Citer les règles de manipulation des produits. - Décrire les techniques de vente et les étapes de l'acte de vente : Argumenter, reformuler, Traiter les objections, Conclure. - Expliquer les principes et l'intérêt de la vente additionnelle. - Décrire les différentes étapes à respecter en cas de constatation d'acte de malveillance. - Identifier les notions d'économie d'entreprise, de coût, de marges, charges et produits. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir la clientèle en donnant une image positive du point de vente. - S'adapter aux différents types de clients au moment et au lieu de la transaction. - Mener un acte de vente, en toute autonomie de l'accueil à la conclusion. - Pratiquer la vente additionnelle et proposer les services associés à la vente (garantie, paquets cadeaux, service après vente...). - Prendre une commande. - Maîtriser l'utilisation des moyens (mobiliers, outils, plv...) à disposition pour vendre. - Respecter les normes d'hygiène pour la manipulation des produits qui le nécessitent (produits frais, confiserie...). - Réaliser les opérations administratives demandées par la hiérarchie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Sens de l'observation. - Discernement. - Honnêteté.

Mission 4 : Tenir une caisse

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrir et fermer les caisses. - Encaisser quel que soit le moyen de paiement, en respectant les procédures de caisse. - Compléter les documents de caisse réglementaires. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les différents moyens et modes de paiement. - Compter la monnaie. - Ecrire correctement en français. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place les fonds de caisse Encaisser quel que soit le moyen de paiement, en respectant les procédures. - Rendre la monnaie. - Délivrer les preuves de paiement. - Compléter une feuille de caisse, 	<ul style="list-style-type: none"> - Honnêteté. - Respect des consignes. - Rigueur.

Mission 5 : Assurer le réassort, lutter contre la démarque et agencer l'espace de vente

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Mettre les produits en rayon en tenant compte des règles définies. - Familles de produits, - Affichage des prix, - PLV... - Assurer le «réassort» afin que les linéaires soient suffisamment approvisionnés. - Appliquer les procédures de retrait des produits impropres à la vente. - Participer à la prévention de la démarque inconnue. - Faire les modifications de décor des vitrines (sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique). 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les différentes caractéristiques des produits vendus les produits. - Citer les critères de retrait. - Connaître les règlements de sécurité et les procédures de surveillance. - Connaître les équipements de sécurité. - Décrire le plan d'organisation de la surface de vente. - Citer les différentes familles de produits. - Expliquer les techniques d'implantation (principes et logique de disposition dans les linéaires). - Citer les causes de la démarque (connue et inconnue). - Expliquer les moyens de lutte contre la démarque, inconnue. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les moyens de manutention légers. - Utiliser de façon optimum le mobilier de vente. - Manipuler des produits en prenant les précautions nécessaires, notamment en matière d'hygiène et de sécurité. - Appliquer les procédures de retrait. - Commander les produits nécessaires à l'approvisionnement de linéaires. - Préparer les produits afin qu'ils soient conformes à la réglementation et aux règles appliquées dans l'entreprise. - Décorer une vitrine. - Mettre en rayon et présenter les produits afin de les mettre en valeur et en respectant les consignes. - Mettre en application les moyens de lutte contre la démarque, inconnue. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur. - Travail avec goût. - Honnêteté. - Identification et respect des limites de son champ d'action. - Conscience professionnelle. - Attention permanente.

Mission 6 : Assurer la fermeture du point de vente

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les procédures de fermeture des caisses et de la boutique. - Compter les sommes encaissées. - Fermer le point de vente. - Participer à l'inventaire. - Passer les commandes pour le lendemain. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer les procédures de caisses, et décrire les documents correspondants. - Citer et expliquer la signification des chiffres caractéristiques de la boutique, (CA, panier moyen, fréquentation...). - Compter la monnaie et maîtriser les 4 opérations. - Ecrire correctement en français. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fermer le point de vente en respectant les procédures. - Communiquer par écrit (compléter les documents de caisse...). - Appliquer les procédures de fermeture. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilance. - Rigueur. - Respect des procédures. - Organisation.

Missions 7 : Adopter un comportement éco responsable au travail

Activités	Connaissances	Savoir Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer la démarche de développement durable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer la politique de l'entreprise en termes de développement Durable. - Expliquer la notion d'empreinte écologique. ? - Citer les moyens d'économiser l'énergie au poste de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. - Travailler en adoptant un comportement «éco responsable». 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouverture d'esprit.

Mission 8 : Participer à la Transmission des informations

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Compléter les différents documents administratifs du point de Vente, (variable selon les points de Vente et entreprise : heure d'arrivée, Anomalies constatées, relevés, relevés de température...) - Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé). - Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail. - Citer ses clients et fournisseurs internes. - Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail. - Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité. - Ecrire correctement en français. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suggérer des améliorations. - Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis. - Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Précision et fiabilité. - Rigueur. - Anticipation.

CQP Opérateur/Opératrice d'Attractions

Dans ce référentiel, le genre masculin est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Préambule :

L'avenant n° 8 du 30 Juin 1997 à la convention Collective nationale des Parcs de Loisirs et d'attractions (aujourd'hui Convention collective Nationale des Espaces de Loisirs d'attractions et Culturels) a officialisé la création de trois CQP :

- Opérateur d'Attractions.
- Opérateur de Restauration rapide.
- Opérateur Vente/Jeux.

L'accord donne le cadre conventionnel à la reconnaissance de ces CQP. :

- Modalités de création des CQP.
- Organisation de la préparation des CQP.
- Délivrance des CQP.
- Droit d'accès à la formation débouchant sur un CQP reconnaissance des CQP.

Révision et évolution des référentiels

Les référentiels emploi et compétences n'ont jamais été revus depuis cette date.

Pour que les CQP gardent leur intérêt, il est important que ces référentiels soient remis à jour dans leur forme et leur contenu.

1) Les parcs ont changé, les techniques employées, les méthodes de travail sont différentes et les compétences associées ne sont, de ce fait, plus tout à fait les mêmes.

2) Le référentiel de Certification doit être également revu pour permettre l'accès au CQP par la VAE.

3) Le RNCP (Répertoire Nationale des Certifications Professionnelles) n'existait pas à l'époque, les CQP ne sont donc pas inscrits dans le Répertoire. Il est fondamental qu'ils y soient pour plusieurs raisons :

- Pour permettre l'accès au cqp par la VAE.

- Pour donner une meilleure visibilité

- Pour être plus attractifs, le RNCP est utilisé comme le premier signal d'existence de la certification professionnelle et donne une valeur sur le territoire national.

Intitulé du CQP :

L'intitulé «Opérateur d'attraction» reste le même qu'à la création du CQP.

C'est l'intitulé repris dans la convention collective et le plus souvent utilisé dans les entreprises.

Certifications existantes dans le même champ professionnel:

Aucune.

Code des Fiches ROME les plus proches :

G1101 : Accueil Touristique.

G1205 - Personnel d'attractions ou de structures de loisirs

Évolution par rapport à l'ancienne version :

- Le référentiel Emploi - Activités compétences compte cinq missions fondamentales au lieu de neuf dans l'ancien référentiel. Ceci est dû essentiellement à des regroupements de compétences qui simplifient la lecture et la compréhension du poste.

- La mission : «Surveillance et sécurité» a été renforcée.

- Une mission concernant le développement durable a été ajoutée.

- Le référentiel de certification a été modifié afin de mettre la priorité sur l'évaluation de la «pratique professionnelle». D'autre part l'accès à la certification par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

L'opérateur d'attraction accueille et informe les visiteurs sur le parc et plus précisément sur l'attraction sur laquelle il travaille. Il gère les files d'attentes et est chargé de l'embarquement et du débarquement des visiteurs, dans ce cadre, il optimise le remplissage de l'attraction afin de diminuer les temps d'attente et satisfaire les visiteurs.

Il pourra aussi être affecté à la gestion des visiteurs sur un lieu de spectacle (salle ou plein air).

Il peut éventuellement piloter une attraction, il suivra alors une formation interne spécifique. Il peut avoir la charge complète de l'attraction, il procède à l'embarquement, le pilotage et le débarquement. Ceci dépend du Parc et/ou de la taille de l'attraction sur laquelle il travaille.

En contact permanent avec les visiteurs, il est porteur de l'image de l'entreprise.

Il est donc soumis aux obligations liées aux postes en contact avec le public :

- Il se doit d'avoir une présentation impeccable, une communication soignée et adaptée, sourire...

- Il doit maintenir l'esthétique du lieu d'accueil (propreté, rangement...)

Il peut être amené à s'exprimer en anglais simple avec les visiteurs.

Il a un rôle permanent de surveillance et de prévention des risques. La sécurité des visiteurs sur l'attraction est sa préoccupation principale.

Il adopte dans son travail un comportement éco-responsable.

Conditions d'exercice :

Le poste d'opérateur d'attractions s'exerce dans un Parc de Loisirs, Parc à thème, d'attractions ou culturel comportant des attractions destinées à amuser et divertir les visiteurs : Spectacles, manège, grande roue, grand huit, Parcours scéniques...

Il s'exerce en contact permanent avec les visiteurs.

Il implique la station debout et de fréquentes allées et venues. Il s'exerce en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée. Les contrats sont essentiellement saisonniers, d'avril à septembre. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaines, et exceptionnellement le week-end.

L'emploi nécessite de respecter des règles de sécurité s'appliquant au travail sur les attractions.

La tenue professionnelle est imposée et fournie, sauf très rares exceptions, par l'employeur, et des règles compor-

tementales, liées au contact avec les visiteurs, sont imposées.

Certaines entreprises imposent, compte tenu de leur clientèle internationale, un niveau d'anglais minimum.

Conditions d'accès à l'emploi.

Aucune sauf celles imposées par les conditions d'exercice décrite ci-dessus.

Champs de responsabilités :

Le métier s'exerce seul (sur des attractions petites ou moyennes) ou en équipe (sur des attractions plus importantes).

L'opérateur d'attraction travaille sous la responsabilité d'un responsable dont le niveau est différent selon la taille et l'organisation des entreprises : parfois un opérateur plus ancien (Premier opérateur), un agent de maîtrise, responsable des attractions ou même parfois directement le directeur du Parc.

Finalité du poste :

Mettre en place les conditions d'accueil des visiteurs sur un parc et plus spécifiquement sur une attraction. Gérer l'attente et faciliter l'accès à l'attraction en veillant à la sécurisation des biens et des personnes.

Missions

M1 : Accueillir les Visiteurs sur un parc de loisirs.

M2 (option 1) : Faciliter l'accès à l'attraction, embarquer et débarquer les visiteurs.

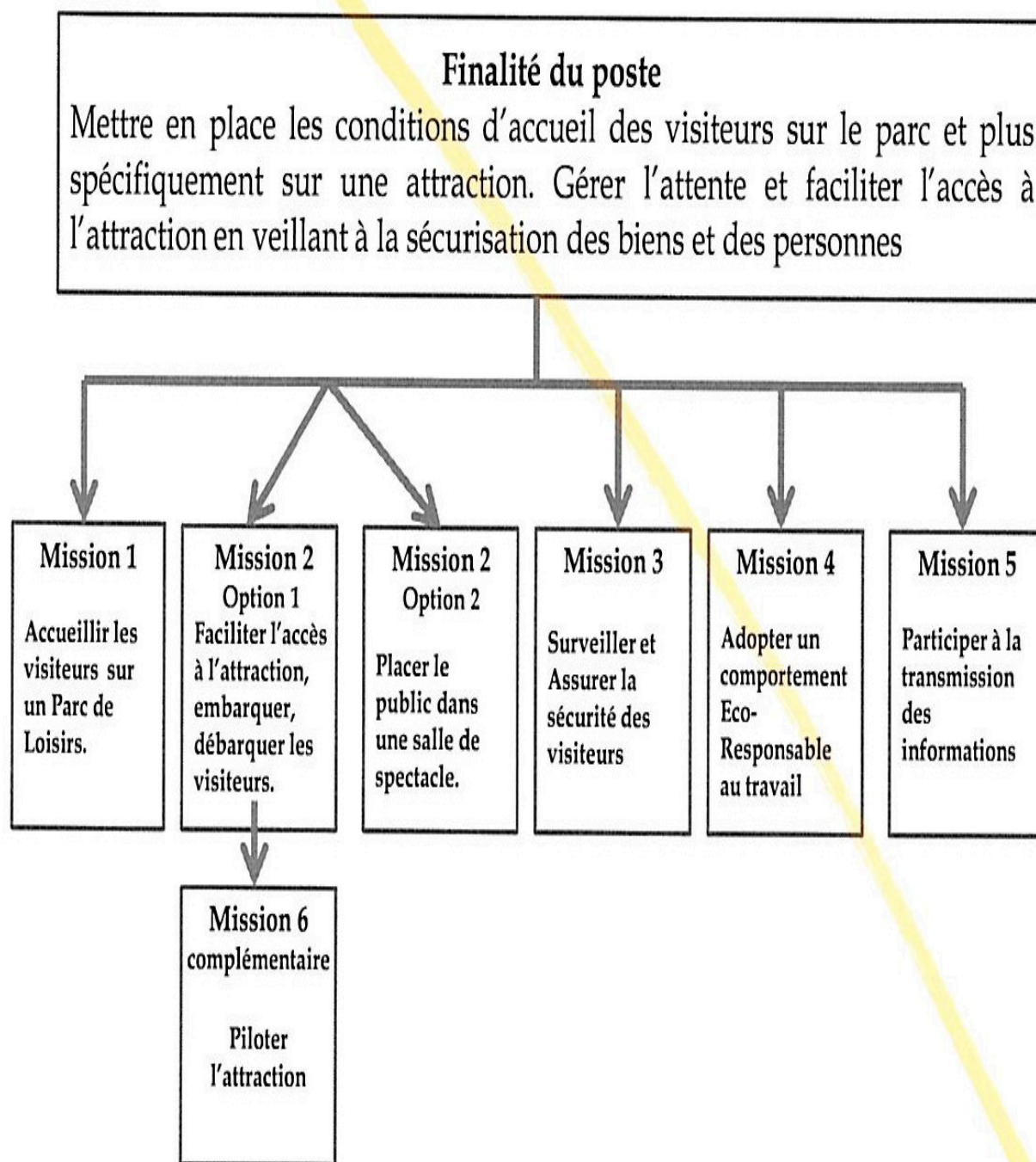
M2 (option 2) : Placer le public dans une salle de spectacle.

M3 : Surveiller et assurer la sécurité des visiteurs.

M4 : Adopter un comportement éco-responsable au travail.

M5 : Participer à la transmission des informations.

M6 complémentaire : Piloter l'attraction



Mission 1 : Accueillir les visiteurs sur un parc de loisirs

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir les visiteurs (Français et Anglophones) en utilisant des techniques d'accueil conformes aux valeurs de l'entreprise. - Conseiller, Orienter les visiteurs pour leur visite sur le parc en s'adaptant à leur spécificité et leurs attentes et en les orientant vers d'autres attractions ou spectacles du Parc. - Conseiller les visiteurs qui souhaitent passer plusieurs jours dans la région. - Vérifier et maintenir propre et en ordre les locaux, et les abords de l'attraction. - Avoir en permanence dans son travail un regard sur la propreté des lieux et agir afin que l'accueil des lieux soit conforme aux standards du parc pour assurer le confort des visiteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les différentes zones du Parc. - Décrire les principales attractions et spectacles du Parc. - Citer les grandes dates du Parc (Création, Ouvertures, Anniversaire...) - Citer les principaux parcs Français et Européens et leurs caractéristiques principales. - Citer les sites touristiques et remarquables régionaux. - Citer les principaux hôtels et Hébergements proches du Parc. - Citer les valeurs de l'Entreprise. - Décrire la clientèle, ses principales caractéristiques et comportements. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utiliser un plan, une carte pour orienter les visiteurs. - Utiliser les ressources documentaires de l'entreprise. - S'exprimer couramment en français. - Utiliser des phrases d'accueil simples en anglais. - S'adapter aux différents types de clients. - Utiliser les techniques d'accueil appropriées en fonction des clients et des circonstances. - Adopter en permanence une attitude et une qualité de service conforme aux valeurs de l'entreprise. - Nettoyer l'attraction et les abords : quais d'embarquement, files d'attente, sièges, barres de sécurité... - Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage de l'Attraction, utiliser les produits d'entretien adéquats. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Sourire. - Ecoute. - Empathie. - Courtoisie. - Rigueur. - Vigilance.

Mission 2 (option 1) : Faciliter l'accès à l'attraction, embarquer et débarquer les visiteurs

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir, et renseigner les visiteurs français et étrangers sur l'attraction. - Faire respecter strictement le règlement de l'attraction et les limites de taille. - Gérer la(les) file(s) d'attente et régler les problèmes pouvant survenir. - Procéder à l'embarquement et au débarquement des visiteurs en appliquant strictement les consignes de sécurité. - Contrôler les conditions d'installation et de sécurité du public (harnachement...) et procéder au verrouillage des systèmes de sécurité (barres, portes...). - Optimiser le taux de «remplissage» - Fermer les files d'attente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les caractéristiques de l'attraction : données techniques, capacités, débit horaire, temps d'attente, heures d'affluence... - Citer les conditions d'accès à l'attraction : taille, public particulier... - Citer les principales sources de conflits et de réclamations dans une file d'attente - Citer et démontrer une méthode de gestion des conflits. - Citer les consignes d'embarquement et débarquement de l'attraction. - Expliquer les gestes spécifiques à appliquer aux publics qui demandent une attention particulière : enfants, Handicapés, personnes âgées... - Décrire les principes de remplissage d'une attraction. - Citer les signes des comportements problématiques (alcool, drogue...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire respecter, à tous les visiteurs sans exception, les conditions d'accès à l'attraction. - Organiser et gérer une file d'attente et les coupe-files. - Gérer les conflits dans une file d'attente. - Répondre aux réclamations des visiteurs en obtenant leur satisfaction. - Informer les visiteurs sur les délais d'attente. - Aider les visiteurs qui en ont besoin à accéder ou sortir de l'attraction. - Utiliser les outils de comptage des visiteurs. - Optimiser le taux de remplissage de l'attraction. - Contrôler le verrouillage des systèmes de sécurité. - Orienter avec courtoisie les visiteurs vers la sortie. - Détecter les comportements à risque (alcool, drogue...) et agir selon la procédure. 	<ul style="list-style-type: none"> - Être souriant - Être conscient de la nécessité et de l'importance des règles et des procédures - et avenant. - Savoir se faire respecter - Avoir du tact - Résistance à la position debout. - Identifier et respecter les limites de son champ d'action et de compétences.

Mission 2 (option 2) : Placer le public dans une salle de spectacle

En fonction du poste occupé, cette mission peut remplacer la mission 2 (option 1) : Embarquer et débarquer les visiteurs sur une attraction.

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir les visiteurs dans la salle et présenter le spectacle au micro en français et en Anglais. - Faire respecter les règles de sécurité, d'hygiène et de déplacement dans la salle. - Placer les visiteurs dans la salle, et appliquer les procédures. - Gérer la(les) file(s) d'attente et régler les problèmes pouvant survenir. - Effectuer le travail de surveillance et appliquer les mesures de sécurité, en cas de dysfonctionnement, y compris l'évacuation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les caractéristiques de la salle et du spectacle : données techniques, capacités, débit horaire, temps d'attente, heures d'affluence... - Raconter le scénario du spectacle. - Citer le règlement et les procédures propres au spectacle et à la salle en particulier. - Citer les éventuelles conditions d'accès à la salle : taille, public particulier, âge.... - Citer les principales sources de conflits et de réclamations dans une file d'attente - Citer et démontrer une méthode de gestion des conflits. - Expliquer les gestes spécifiques à appliquer aux publics qui demandent une attention particulière : enfants, Handicapés, personnes âgées... - Décrire les principes de remplissage d'une salle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser et gérer une file d'attente. - Informer les visiteurs sur les délais d'attente. - Gérer les conflits dans une file d'attente. - Répondre aux réclamations des visiteurs en obtenant leur satisfaction. - Aider les visiteurs qui en ont besoin à accéder ou sortir de la salle. - Utiliser un micro pour faire des annonces en français et en anglais. - Optimiser le placement dans la salle en dirigeant les visiteurs avec dynamisme et cordialité. - Vérifier et assurer la propreté de la salle avant et après le spectacle. - Compter les visiteurs dans la salle en utilisant les outils mis à disposition. - Mettre en application les règles d'hygiène et de propreté. 	<ul style="list-style-type: none"> - Être vigilant, - Être attentif, - Être patient, - Comprendre l'intérêt des règles de sécurité, - Être dynamique - Identifier et respecter les limites de son champ d'action et de compétences.

Mission 3 : Surveiller et assurer la sécurité de visiteurs

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Faire strictement appliquer les consignes de sécurité sur l'attraction - Intégrer en permanence dans son activité les consignes de sécurité au travail. - Appliquer les procédures en cas d'incident ou d'accident - Faire appliquer les procédures d'évacuation en cas de besoin, - Contrôler la conformité et le bon fonctionnement des dispositifs et des équipements de sécurité et alerter sur les dysfonctionnements. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les règles de sécurité applicable dans la salle. - Expliquer le principe et les procédures de fonctionnement de l'attraction. - Connaître le maniement des moyens d'extinction. - Expliquer la procédure d'alerte en cas de situation dangereuse (qui et comment appeler). 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrôler la conformité des équipements de premiers secours (blocs secours, extincteurs, accès aux issues de secours...). - Vérifier les systèmes de sécurité avant démarrage. - Vérifier les accès et les sorties : tourniquet, portes automatiques... - Utiliser le matériel de communication présent sur l'attraction : micro, Radio, téléphone... - Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse. - Utiliser un extincteur. 	<ul style="list-style-type: none"> - attentif et Être sensibilisé aux problèmes de sécurité - concentré,

Mission complémentaire : Piloter une attraction

Cette option peut être délivrée en complément du CQP, mais pas isolément. Pré requis : avoir suivi une formation interne

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en route et faire fonctionner une attraction, en respectant scrupuleusement le mode opératoire et les consignes de sécurité. - Informer les visiteurs au micro : accueil et consignes de sécurité et faire les rappels nécessaires. - Effectuer le travail de surveillance (visu, ou écran de contrôle) - Appliquer strictement les consignes de sécurité en cas d'incident ou accident, - Maintenir le poste de commande propre et rangé. - Être en relation constante avec l'équipe chargée de l'embarquement et du débarquement afin d'optimiser le débit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Citer et d'expliquer les procédures de l'attraction : - Citer les règles de sécurité applicables sur l'attraction. - Citer les procédures de démarrage et de fermeture de l'attraction. 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire les vérifications préalables au démarrage. - Faire fonctionner l'attraction en respectant strictement le mode opératoire - Réagir efficacement en cas d'incident ou accident, conformément aux procédures spécifiques. - Exprimer clairement un message à l'aide d'un micro en Français et en Anglais. - Renseigner le cahier ou les feuilles de bord selon les consignes. - Faire les manœuvres nécessaires pour permettre aux publics particuliers (handicapés, personnes âgées...) d'accéder ou de descendre de l'attraction : (ralentissement, arrêt de l'attraction). - Maintenir propre son poste de commande. 	<ul style="list-style-type: none"> - Être capable de maintenir une surveillance stricte tout au long de la journée, - Être vigilant et concentré, - Avoir une bonne élocution - Supporter la station debout - Être souriant - Vigilance

Mission 4 : Adopter un comportement éco responsable au travail

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer la démarche de développement durable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer la politique de l'entreprise en termes de développement Durable - Expliquer la notion d'empreinte écologique. - Citer les moyens d'économiser l'énergie sur son poste de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. - Travailler en adoptant un comportement «éco responsable» 	

Mission 5 : Participer à la transmission des informations

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Compléter les différents documents administratifs de l'attraction. - (variable selon les attractions et entreprise : heure d'arrivée, Anomalies constatées, relevés...) - Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé). - Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail. - Citer ses clients et fournisseurs internes. - Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail. - Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suggérer des améliorations. - Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis. - Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Précision et fiabilité. - Rigueur. - Anticipation.

Certificat de qualification professionnelle «Parcours acrobatique en hauteur»

Avenant n° 24 du 29 septembre 2006

[Étendu par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.]

(Supprimé par Avenant n° 58, 25 janv. 2018)

Les organisations d'employeurs et syndicales sont convenues de conclure un accord portant sur la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) d'opérateur de Parcours Acrobatique en Hauteur et de le valoriser au travers de la grille de classification. Ce certificat de Qualification Professionnelle s'adresse en priorité aux salariés des niveaux I et II.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la Branche Professionnelle des Parcs de Loisirs et d'Attrac-

tions, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Cet accord donne un cadre conventionnel à la reconnaissance de cette formation, dans l'attente de la mise en place d'un diplôme d'État ou d'un titre homologué correspondant. Il permet également d'établir une passerelle avec le certificat de spécialité «Escalade» du Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport «Activités Physiques pour tous» relevant de la branche professionnelle du Sport dont le titulaire pourrait être amené à exercer son activité comme intervenant en hauteur de Parcours acrobatique en hauteur.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du C.Q.P. au travers de la grille de classification et de rémunération.

Il est complété en annexe par

- le référentiel de compétences,
- l'organisation de la préparation,
- la délivrance du CQP,
- la reconnaissance du CQP,

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (C.P.N.E.F.) de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (C.C.N.E.L.A.C.) du 5 janvier 1994 a arrêté le dispositif du CQP PAH annexé ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement du Certificat de qualification professionnelle «Parcours acrobatique en hauteur» au niveau II coefficient 175 de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la Direction des relations du Travail. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Annexes

Note d'opportunité

Contexte : les Parcs Acrobatiques en Hauteur (PAH)

On recense actuellement environ 400 sites pour 4 à 5 millions d'entrées. Ces parcs implantés initialement en montagne puis dans l'ensemble des régions touristiques rejoignent maintenant d'autres emplacements, avec des zones de chalandises plus denses généralement près des villes.

Ces parcs utilisent principalement les arbres comme support parfois aussi le rocher ou des structures artificielles en extérieur. En intérieur, quelques structures fonctionnent déjà, de nombreuses autres sont à l'étude surtout pour des implantations en zones urbaines.

Description générale

Les parcours acrobatiques forestiers sont une succession d'ateliers ludiques installés entre les arbres. Le visiteur, équipé d'un baudrier, de deux longes et après avoir suivi un rappel des consignes de sécurité, enchaîne ponts de singe, tyroliennes ou lianes de Tarzan à des hauteurs diverses.

Ils sont conçus pour être praticables en sécurité par des visiteurs de tout âge, quel que soit leur niveau de forme physique. Ces parcours en pratique «autonome surveillée» et non encadrée, répondent à des attentes portées sur les sensations, le ludique, et la détente. Ce divertissement souvent familial pour le segment grand public est aussi pratiqué en groupe, dans le cadre de collectivités ou pour des séminaires d'entreprises.

La branche professionnelle souhaite aujourd'hui que l'activité Parcs Acrobatiques en Hauteur soit clairement reconnue comme un secteur d'activité à part entière, ancré dans le secteur du loisir et du divertissement familial.

L'emploi

Les parcs emploient essentiellement des salariés saisonniers.

Les saisons très courtes à l'origine, parfois moins de 2 mois pour les premiers parcs, sont aujourd'hui plus conséquentes pour atteindre une durée de 6 à 8 mois.

On peut estimer que l'effectif total, en France, du personnel travaillant dans ces parcs est d'environ 3000 salariés.

Les textes régissant l'activité

Depuis novembre 2003 ce sont les normes AFNOR XPS52-902-1 - relative aux exigences de construction - et AFNOR XPS52-902-2 - relative aux exigences d'exploitation - qui régissent l'activité des Parcs Acrobatiques en Hauteur français.

Une norme européenne est à l'étude.

De plus, le ministère de la jeunesse et des sports a publié des instructions qui ont pour objet «la protection du public dans le cadre des activités physiques des Parcs Acrobatiques en Hauteur». La dernière instruction 05-150 du 15 juillet 2005 distingue les conditions d'encadrement des parcours selon que l'accès se déroule de façon encadrée ou autonome.

— Dans le premier cas (pratique encadrée), une personne est chargée de la prise en charge d'un groupe et l'accompagne pendant l'activité. L'instruction précise que «ces pratiques entrent dans le champ d'application de l'article L 361-1 du code de l'éducation». Ce qui signifie que l'activité doit être assurée par des professionnels titulaires d'une qualification spécifique parmi celles mentionnées dans la circulaire : BEES escalade ou spéléologie, Diplôme de guide de haute montagne, moniteur d'escalade....

— Le deuxième cas (pratique autonome), concerne «les parcours fixes sans encadrement ou accompagnement spécifique d'une personne pendant l'activité» L'instruction précise que «dans ce cadre précis, ces pratiques n'entrent pas dans le champ d'application de l'article L 361-1 du code de l'éducation». Aucune qualification particulière n'est donc imposée.

Soucieuse d'une plus grande professionnalisation de son personnel et de l'amélioration de la qualité de l'accueil, la branche professionnelle souhaite imposer un niveau de qualification minimum aux opérateurs de Parc Acrobatiques en Hauteur où la pratique est autonome et non encadrée.

Les qualifications existantes et mentionnées dans la circulaire précitée ne sont pas adaptées ou «surdimensionnées» en regard des activités pratiquées au poste d'opérateur.

C'est dans ce souci que la branche souhaite mettre en place un CQP «opérateur de Parc Acrobatique en Hauteur» adapté à la pratique de l'activité en autonomie, inscrit dans la convention collective et le RNCP.

Référentiel métier et compétences : Opérateur de Parcours Acrobatique en Hauteur (PAH dans la suite du document)

Descriptif général de l'activité des parcs acrobatiques en hauteur

Les parcours acrobatiques en hauteur se déroulent en milieu naturel ou artificiel. Ils se composent d'ateliers de parcours aménagés en hauteur souvent dans les arbres

L'activité consiste à progresser en autonomie sur ces supports en hauteur conformément aux normes en vigueur.

Description de l'emploi type

L'opérateur de Parcours Acrobatique en Hauteur (PAH) effectue les activités correspondant aux différents services rendus aux visiteurs de Parcours Acrobatiques en Hauteur.

En contact permanent avec les visiteurs, il représente l'image spécifique que veut donner son entreprise auprès de ses clients.

Il est soumis aux conditions de travail propres au contact avec le public : qualité de sa présentation et de son expression, vigilance permanente aux règles d'hygiène et de sécurité des personnes et des biens.

Il s'adresse aux visiteurs en français courant.

Champs d'intervention et de responsabilité

L'opérateur travaille au sein d'une équipe sous la responsabilité directe d'un supérieur hiérarchique.

L'opérateur est un exécutant autonome dans les conditions normales d'exercice de son travail dans la limite de la délégation qui lui est donnée.

Finalité du poste

Accueillir les visiteurs, leur permettre d'évoluer en autonomie sur les différentes activités proposées dans le parc tout en veillant à la sécurité des personnes et des biens.

Liste des principales activités

-
- 1 - Ouvrir et fermer le Parc et les différentes activités.
 - 2 - Accueillir, Conseiller, Prévenir.
 - 3 - Procéder à l'équipement de chaque visiteur.
 - 4 - Apporter les informations nécessaires à la bonne utilisation du matériel et des équipements.
 - 5 - Évaluer l'aptitude à évoluer en autonomie sur les différents parcours.
 - 6 - Veiller au respect des consignes de sécurité.
 - 7 - Donner l'alerte et apporter son aide.
 - 8 - Assurer l'entretien préventif du site.
 - 9 - Participer aux flux d'informations
 - 10 - Activité complémentaire : Évacuation.

Contexte de réalisation de l'emploi

Le poste d'opérateur PAH s'exerce dans un Parc Acrobatique en Hauteur, ouvert au public, à vocation récréative, aménagé en espace clos et comportant des ateliers ludiques installés le plus souvent entre des arbres mais aussi des structures artificielles ou naturelles dans lesquels les visiteurs pratiquent une activité autonome surveillée.

L'opérateur PAH est donc souvent à l'extérieur, mobile, en présence des visiteurs.

Dans certaines entreprises la tenue vestimentaire peut être imposée.

L'activité est très majoritairement saisonnière entre le printemps et l'automne. La durée du travail est de 35 heures en moyenne répartie de manière égale ou inégale sur cinq ou six jours pendant la saison, y compris pendant les week-ends et les jours fériés. La durée maximale du travail ne peut pas dépasser 10 heures par jour.

L'activité s'exerce dans le respect des dispositions de la convention collective nationale des espaces de loisirs, attractions et culturels N° 3275.

Description des activités

L'action de l'opérateur de Parc Acrobatique en Hauteur s'inscrit toujours dans le cadre de procédures prédéfinies qu'il doit respecter strictement.

1. Ouvrir et fermer le Parc et les différentes activités

Ouverture :

L'opérateur applique strictement les procédures mises en place sur le parc afin que les visiteurs puissent accéder aux ateliers en sécurité.

Fermeture :

L'opérateur applique strictement les procédures mises en place sur le parc pour la fermeture du parc et des ateliers.

Il procède au retour de tous les Équipements de Protection Individuelle (EPI).

Il a dans ce cadre un rôle primordial d'observation afin de détecter les problèmes éventuels et prévenir les personnes ayant la qualification ou les compétences requises pour intervenir.

2. Accueillir, Conseiller, Prévenir.

L'opérateur de Parcours Acrobatique en Hauteur (opérateur PAH) comme tout membre du personnel est porteur de l'image du parc, il accueille tous les visiteurs en s'adaptant à leur spécificité et en tenant compte du contexte particulier de l'activité des Parcours Acrobatiques en Hauteur.

Il donne aux visiteurs tous les renseignements, conseils et recommandations nécessaires afin qu'ils profitent pleinement du site avec un maximum de sécurité.

L'opérateur peut être amené à refuser l'accès du parc aux visiteurs qui ne pourront pas pratiquer l'activité avec un maximum de sécurité.

3. Procéder à l'équipement des visiteurs

Avant l'activité :

L'opérateur procède à l'équipement des visiteurs avec les Équipements de Protection Individuels (EPI) les mieux adaptés afin qu'ils puissent évoluer en sécurité.

Après l'activité :

Il assure les opérations de retour des EPI, vérifie le bon état de ceux-ci et assure leur entretien.

4. Apporter les informations nécessaires pour une bonne utilisation du matériel et des équipements.

L'opérateur, généralement lors d'une réunion de rappel des consignes (communément appelée briefing) sur un parcours au sol, explique, démontre et vérifie l'utilisation des EPI. Il rappelle aux visiteurs les différentes règles de sécurité applicables sur le site.

5. Évaluer l'aptitude à évoluer en autonomie sur les différents parcours

Sur un parcours test l'opérateur évalue et valide l'aptitude du visiteur à accéder aux différentes activités en autonomie.

6. Veiller au respect des consignes de sécurité.

L'opérateur assure une activité de surveillance et veille au respect des consignes et du Règlement intérieur par les visiteurs. Il leur apporte conseils et encouragements pour leur faciliter la progression dans les différents ateliers.

7. Donner l'alerte et apporter son aide.

En cas de besoin d'évacuation en hauteur d'une personne, l'opérateur, tout en respectant scrupuleusement les consignes, alerte la personne compétente désignée dans les procédures. En cas d'accident l'opérateur exécute les gestes destinés à préserver l'intégrité physique de la victime avant la prise en charge par les premiers secours.

8. Assurer la propreté du site et un entretien préventif.

L'opérateur vérifie et maintient la propreté du parc de façon générale et plus spécifiquement dans le secteur où il travaille.

Il assure les vérifications quotidiennes d'entretien préventif.

9. Participer aux flux d'informations

L'opérateur doit être curieux et observateur afin de prévenir sa hiérarchie en cas d'anomalie ou conditions difficiles (météo, par exemple) qui pourraient limiter l'activité.

Il peut donner son avis sur l'amélioration des procédures et du fonctionnement.

10. Activité complémentaire : Évacuation

L'opérateur est chargé d'évacuer d'un atelier une personne en difficulté ou en danger.

Pour cela il applique les procédures en place sur le parc et utilise le matériel d'évacuation approprié mis à sa disposition.

Référentiel compétences : opérateur PAH

Le référentiel «compétences» décrit les tâches que l'opérateur effectue dans le cadre des activités décrites plus haut. Ces tâches sont déclinées en terme de compétences c'est-à-dire l'ensemble des ressources que doit maîtriser un salarié pour exercer correctement son activité professionnelle :

- Savoirs théoriques, savoirs procéduraux, savoir faire.
- Aptitudes, comportements et capacités.

Ouvrir et fermer le parc et les différentes activités

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
Dans le cadre des procédures mises en place sur le Parc : À l'ouverture : Ouvrir et retirer les systèmes de condamnation des ateliers. Inspecter les parcours et vérifier visuellement : <ul style="list-style-type: none">- Le bon état, la bonne praticabilité,- Le bon état des barrières de protection,- Les défauts et dégradations éventuels, Vérifier la propreté du parc À la Fermeture : Fermer et/ou neutraliser les accès. Inspecter les parcours. Mettre en place les systèmes de condamnation. Vérifier le retour de tous les EPI sortis. Ranger et nettoyer le matériel de travail.	Connaître les procédures de fermeture et d'ouverture du parc. Connaître le parc et les parcours. Connaître les règles élémentaires d'hygiène et de nettoyage.	Être conscient de la nécessité et de l'importance des procédures. Respecter les règles et les procédures. Avoir le sens de l'observation. Conscience Professionnelle

Accueillir, conseiller, prévenir

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
Représenter l'entreprise et ses valeurs. Accueillir les Visiteurs. Présenter le Parc et ses activités. Vérifier que les conditions d'accès sont respectées. Interdire l'accès aux personnes présentant un comportement anormal (Alcool, drogue...). Proposer les activités en phase avec leurs capacités physiques et leurs souhaits. Informers sur les risques d'emporter des objets : sac à main, bijoux, lunettes... Conseiller les visiteurs : - Sur le port adapté de leurs vêtements et chaussures, - Sur la coiffure la plus adaptée, - Sur les risques liés à la chute d'objets : téléphone, lunettes, portefeuille...	Connaître l'entreprise : Règlement intérieur, Activité, Concurrence, Valeurs, Standards d'accueil et qualité de service, Capacité d'accueil... Connaître les parcours et leurs difficultés. Connaître les procédures du parc et les comprendre. Connaître les différentes techniques d'accueil. Connaître les différents types de visiteurs pouvant être accueillis. Connaître les techniques élémentaires de communication. Être capable de passer des messages clairs en un minimum de temps. Être capable d'adapter sa communication aux différents publics. Mesurer visuellement les capacités physiques d'une personne	Bonne condition physique (position debout) Sens de l'accueil. Être naturellement communicatif Être Souriant et avenant. Porter et respecter la tenue confiée ou imposée par la direction. Avoir du tact. Avoir de l'autorité. Esprit d'observation.

Procéder à l'équipement des visiteurs

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
Avant l'activité : Expliquer et appliquer les conditions de prêt du matériel pratiquées sur le parc : - Demander éventuellement une caution. - Faire remplir les documents spécifiques. Distribuer les EPI adaptés à chacun. Après l'activité : Assurer les opérations de retour du matériel selon les procédures en place. Vérifier le bon état du matériel, en cas de défaut constaté prévenir les personnes habilitées et mettre le matériel de côté. Nettoyer le matériel. Ranger le matériel	Connaître les procédures de prêt pratiquées sur le parc et tous les documents correspondants. Connaître le règlement intérieur. Connaître l'organisation de l'entreprise et le nom des personnes ressources. Connaître et être capable d'utiliser les EPI (harnais, longues...). Connaître les points à contrôler (sujets à usures ou à détérioration) des EPI. Maîtriser les règles d'hygiène propres à l'utilisation des EPI. Être capable d'utiliser les produits de nettoyage adéquats.	Être conscient de la nécessité et de l'importance des procédures Être capable d'identifier et respecter les limites de son champ d'action et de ses compétences. Être souriant et avenant Être méthodique et organisé.

Apporter les informations nécessaires pour une bonne utilisation du matériel et des équipements

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
Équiper les visiteurs avec les EPI, vérifier individuellement et corriger si nécessaire les défauts. Faire la démonstration et expliquer leur utilisation. Accompagner les visiteurs jusqu'à la zone de «rappel de consignes de sécurité». Lors d'une réunion de rappel des consignes sur un parcours au sol : Donner toutes les consignes nécessaires en conformité avec les procédures en vigueur et en s'adaptant à tous les types de visiteur. Faire toutes les démonstrations nécessaires sur un parcours au sol en décrivant l'utilisation des EPI.	Être capable d'adopter un comportement accueillant en respectant les principes et les critères de qualité de service de l'entreprise (vocabulaire, tenue,...). Connaître parfaitement chaque composant des EPI et être capable de faire une démonstration de leur utilisation. Connaître le contenu du message à communiquer lors de la réunion de rappel des consignes. Être capable de passer un message clair et précis en un minimum de temps. Être capable de se faire respecter avec tact. Connaître les erreurs de manipulation pouvant nuire à la sécurité du visiteur. Connaître les procédures de sécurité. Être capable d'adopter un comportement et une attitude rassurants.	Avoir de l'autorité, être persuasif et convaincant. Avoir du tact. Être conscient de l'importance des règles de sécurité. Écoute et disponibilité.

Évaluer l'aptitude à évoluer en autonomie sur les différents parcours

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
<p>Accompagner les visiteurs vers le parcours test. Imposer ce parcours test aux visiteurs. Pendant le parcours test :</p> <p>Observer, apporter corrections, remarques et encouragements nécessaires.</p> <p>Valider la capacité des visiteurs à évoluer en autonomie dans le parc, en cas de non validation, se référer à son supérieur hiérarchique direct.</p> <p>Conseiller les visiteurs sur l'accessibilité des différents parcours en fonction de leur aisance et assurance dans les gestes.</p>	<p>Être capable de détecter les comportements, manipulations, actions rendant impossible l'évolution sur les ateliers en autonomie.</p> <p>Être capable de dire Non.</p>	<p>Autorité Diplomatie.</p>

Veiller au respect des consignes de sécurité

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
<p>L'opérateur :</p> <p>Se positionner aux endroits stratégiques du parcours, pour observer au mieux la progression des visiteurs sur les ateliers.</p> <p>Rassurer par une présence constante en restant visible et disponible.</p> <p>Se tenir prêt à intervenir.</p> <p>Vérifier que les visiteurs respectent les consignes et le règlement intérieur.</p> <p>Faire cesser tout comportement dangereux ou inadéquat</p> <p>Détecter les visiteurs en difficulté (fatigue, peur...).</p> <p>Apporter conseils et encouragements.</p> <p>Donner des informations complémentaires en fonction de la complexité des ateliers.</p>	<p>Connaître parfaitement le parc, les parcours.</p> <p>Avoir réalisé tous les parcours dont il a la surveillance.</p> <p>Connaître les points sensibles des parcours où les visiteurs peuvent se retrouver en difficulté.</p> <p>Être capable de se faire respecter.</p> <p>Être capable de repérer chez les visiteurs, les signes annonciateurs de difficultés.</p> <p>Être capable de dire Non.</p> <p>Être capable de communiquer simplement</p> <p>Être capable de passer un message clair et précis en un minimum de temps.</p> <p>Connaître les éléments de responsabilité c'est-à-dire maîtriser les notions de faute, dommages et lien de causalité.</p>	<p>Esprit d'observation. Bonne condition physique Autorité.</p> <p>Être capable d'identifier et respecter les limites de son champ d'action et de ses compétences.</p>

Donner l'alerte et apporter son aide aux secours

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
<p>En cas de Problème, se conformer strictement aux consignes pré-établies par sa direction. Ces consignes peuvent être différentes selon le parc, notamment en ce qui concerne les limites d'intervention de l'opérateur.</p> <p>En cas de besoin d'évacuation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluer rapidement la cause de l'évacuation (blessure, fatigue, peur...) et faire intervenir un opérateur apte à l'évacuation. - Organiser les abords de l'atelier pendant l'évacuation, le cas échéant, fermer l'atelier. - Assister depuis le sol l'opérateur lors des évacuations. - Prendre en charge «l'évacué» dès son retour au sol. <p>En cas d'accident exécuter les gestes destinés à préserver l'intégrité physique de la victime avant la prise en charge par les premiers secours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choisir parmi les personnes présentes, selon les procédures prédéfinies, celle qui est la plus apte pour intervenir ou alerter. - Protéger la victime. - Examiner la victime. <p>Après l'évacuation, suivre les procédures de traitement des incidents de l'entreprise (inscription sur registre, rapport...).</p> <p>Consigner tous les incidents et accidents survenus.</p>	<p>Connaître parfaitement les consignes internes à l'entreprise, les plans de sécurité du parc et les procédures d'évacuation.</p> <p>Connaître l'organisation de l'entreprise et le rôle des interlocuteurs</p> <p>Connaître les risques encourus sur le parc.</p> <p>Être capable d'analyser rapidement une situation.</p> <p>Connaître les gestes qui sauvent.</p> <p>Reconnaître sans s'exposer soi-même, les risques éventuels qui menacent les victimes d'accident.</p> <p>Examiner la victime et reconnaître les signes caractéristiques de gravité.</p> <p>Associer à ces signes l'action à entreprendre :</p> <p>Alerter ou faire alerter.</p> <p>Choisir la personne la plus apte à intervenir.</p> <p>Protéger la victime.</p> <p>Connaître les procédures administratives en cas d'accident.</p> <p>Note : la possession de l'AFPS ou SST est nécessaire</p> <p>Être capable de rendre compte.</p>	<p>Être capable d'identifier et respecter les limites de son champ d'action et de ses compétences.</p> <p>Être capable de se faire respecter</p> <p>Garder son sang froid</p>

Entretien préventif

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
Maintenir en l'état les abords des ateliers et les accès. Vérifier le bon état des appareils de sécurité : Extincteur, Échelle...	Être capable d'utiliser le matériel de nettoyage et les produits.	Être sensibilisé aux problèmes d'hygiène et de propreté.

Participation aux flux d'informations

Description des tâches	Savoir faire	Aptitudes, capacités, comportements
Informar les personnes compétentes en cas d'incident ou dysfonctionnement. Appliquer strictement les consignes pour alerter. Faire des propositions pour l'amélioration du site et de l'accueil. Proposer une ou des solutions pour que les incidents ne se reproduisent plus. Être attentif aux conditions météo qui sont susceptibles de limiter l'activité afin d'alerter la hiérarchie.	Connaître les différents éléments d'informations. Connaître l'organisation de l'entreprise et le rôle de chacun des interlocuteurs. Être capable de communiquer. Être capable d'être précis et fiable sur la transmission des informations.	Esprit d'observation. Conscience professionnelle

Activité complémentaire : évacuation

Description des tâches	Savoir faire	Aptitude, capacités, comportements
L'opérateur, dans le cadre des procédures prédéfinies : Assure les différentes phases d'évacuation dans le cas d'une personne en difficulté sur un atelier. Se rend rapidement auprès des personnes en difficulté et non accessible du sol. Au besoin et à l'aide du lot d'évacuation : - Aide la personne par une assistance rapprochée ou une aide physique. - Aide la personne à rejoindre une plate forme. Procède à l'évacuation, si nécessaire. Procède à sa propre évacuation en utilisant les moyens à disposition (échappatoire, lot d'évacuation...) Au cas où le visiteur est blessé ou inconscient l'opérateur procède promptement à son évacuation et organise son conditionnement en collaborant avec l'opérateur au sol. Après l'évacuation, l'opérateur : - Reconditionne le lot d'évacuation - Met le matériel présentant un défaut hors service et à la disposition des personnes habilitées.	Maîtriser toutes les compétences d'un opérateur de Parcours Acrobatique en Hauteur. Être capable d'analyser rapidement une situation Connaître toutes les procédures d'évacuation de chaque atelier. Maîtriser l'utilisation des E.P.I. et des techniques nécessaires à une évacuation en hauteur et ce depuis tous les types d'ateliers Identifier les différentes phases pouvant conduire à une évacuation. Connaître les limites des interventions possibles Être capable de mesurer le degré d'urgence d'une intervention. Être capable de procéder à sa propre évacuation.	Bonne condition physique. Insensible au vertige Être capable d'identifier et respecter les limites de son champ d'action et de ses compétences.

Fonctionnement du dispositif de certification

Formation et évaluation

La formation est organisée conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles.

La formation et l'évaluation sont organisées conjointement par l'entreprise et un organisme de formation accrédité.

L'organisme assure l'acquisition des savoirs faire et coordonne l'évaluation.

L'entreprise nomme un tuteur qui assure le suivi en entreprise.

Accréditation de l'organisme de formation

L'organisme de formation doit s'engager à :

- Respecter les référentiels du CQP.
- Définir le contenu de la formation à partir de l'emploi spécifique proposé par l'entreprise et des référentiels du «CQP»
- Réaliser la formation en étroite collaboration avec l'entreprise.

- Organiser l'alternance éventuelle.
- Faire mention dans toute sa communication de la validation par la CPNEF.
- Donner à la CPNEF toutes les informations nécessaires à son accréditation : Référentiel et programmes de formation, répartition horaire, organisation des échanges avec l'entreprise, locaux, matériel pédagogique, ressources humaines (formateurs et suivi administratif...)
- S'assurer que l'entreprise, le tuteur sont bien en capacité jouer leur rôle dans la formation et l'évaluation.
- Présenter ses résultats, son activité à la commission de certification lorsqu'elle le demande.

Une entreprise peut demander l'accréditation si elle assure elle-même la formation.

La procédure d'accréditation est la même que pour un organisme de formation.

Les modalités d'évaluation sont spécifiques.

Voir en annexe : cahier des charges d'accréditation.

Attribution du CQP

Première Phase : Évaluation

1) L'évaluation est réalisée en continu par le tuteur en entreprise et le formateur tout au long de la période pratique. Elle repose sur des observations au poste de travail réalisées conjointement par le tuteur et le formateur.

2) La formalisation de cette observation est réalisée au cours de rencontres régulières entre le formateur et le tuteur, sur un support contractuel (livret d'évaluation de la maîtrise professionnelle) mis en place par la CPNEF.

Pour les compétences qui ne peuvent pas être observées directement, l'évaluation pourra être formalisée directement par l'organisme de formation.

3) Un entretien final est réalisé par le tuteur et un responsable de l'organisme afin d'apprécier la compréhension et la vision globale du métier par le candidat, sa reconnaissance de la culture professionnelle et son sentiment d'appartenance à cette culture.

4) Une délibération finale du tuteur et du formateur donne lieu à un avis circonstancié sur l'attribution du CQP, inscrit dans le livret d'évaluation de la maîtrise professionnelle.

5) En cas de doute, il appartient à l'organisme de formation de réaliser une évaluation complémentaire : entretien, mise en situation. La CPNEF peut être saisie en cas de litige.

Dans le cas où c'est l'entreprise qui assure la formation, elle assure seule les points 1 et 2 (évaluation continue et formalisation du livret).

Elle fait appel à la commission de certification pour assurer les points 3 et 4 (entretien final et délibération).

La commission pourra déléguer cette tâche à un organisme de formation ou une autre entreprise accrédités

Deuxième phase : Validation

La commission de certification statue sur l'attribution ou non du CQP. Pour cela elle prend en compte :

Le livret d'évaluation de la maîtrise professionnelle (au moins 80 % des items doivent avoir fait l'objet d'une évaluation positive) et 100 % des items «évaluation» pour les opérateurs habilités à évacuer.

Les observations et l'avis circonstancié du tuteur et du formateur.

La cohérence du dossier : poste occupé par le candidat, entreprise d'accueil, procédures d'évaluation continue...

En cas de doute elle peut demander des informations complémentaires aux acteurs concernés.

En cas de succès le «parchemin CQP» est remis à l'organisme de formation qui organise la restitution au candidat.

En cas d'échec il appartiendra à l'organisme, en relation avec le tuteur, de délivrer au candidat une attestation de formation décrivant la liste des compétences acquises.

La commission de certification

La commission de certification est nommée par la CPNEF, sa composition est paritaire.

Elle décide de l'attribution du CQP.

Elle se réunit régulièrement et informe les organismes de formation et entreprises accrédités des dates de réunion.

Elle évalue et contrôle la conformité des actions menées par rapport au cahier des charges.

Elle suggère ou incite la modification des référentiels et du livret d'évaluation en fonction de l'évolution du métier.

Accrédite les organismes de formation et les entreprises candidats.

Livret d'évaluation de la maîtrise professionnelle : CQP opérateur de parc acrobatique en hauteur

Évaluation des compétences acquises en entreprise et en centre de formation

Cette évaluation s'attache à vérifier les compétences globales et tenant compte des connaissances de base, de la maî-

trise professionnelle et du comportement en situation de travail.

Elle est réalisée en coordination entre Tuteur en entreprise, Formateur et Candidat.

Mode d'emploi :

Ce livret doit être signé par le tuteur (ou responsable hiérarchique) et le candidat au CQP,

— Pour chaque tâche, il faut se poser la question : «Le candidat est-il capable de...» et évaluer la maîtrise de cette tâche selon les niveaux ci-dessous :

Niveau d'évaluation :

A = Très bien (acquis)

B = Bien (acquis, mais besoin d'assistance)

C = Moyen (acquis partiellement)

D = Insuffisant (non acquis)

E = Non abordé

— Le niveau d'évaluation peut évoluer dans le temps : sauf cas exceptionnel justifié par le formateur, il faut faire au moins 2 évaluations dont une dans la semaine précédant la décision finale. Vous devrez préciser les dates auxquelles vous faites l'évaluation dans la case «Date»

— Vous pouvez ajouter des commentaires que vous jugerez utiles sur les différentes activités dans la colonne «Remarques» ou plus généralement sur le candidat en page 9 du présent document.

Évaluation du domaine professionnel

Activités			
Ouverture et fermeture du parc et des différentes activités			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant/E = Non abordé	Date	Date	Remarques
L'opérateur est capable :			
D'ouvrir le parc en respectant toutes les procédures.			
De fermer le parc en respectant toutes les procédures			
De veiller à la propreté du Parc			
Accueil, Conseil, Prévention			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant/E = Non abordé	Date	Date	Remarques
L'opérateur est capable :			
De représenter l'image de l'entreprise et de ses valeurs			
D'assurer un accueil cordial			
De présenter le parc et ses activités aux visiteurs			
De détecter les personnes à risque vis-à-vis de la sécurité (Alcool, drogue, comportements inadaptés...)			
D'appliquer les consignes lorsque se présente une personne à risque (interdire l'accès par exemple)			
De proposer aux visiteurs les activités en adéquation avec leurs capacités physiques et leurs souhaits			
Donner les bons conseils et informations concernant les comportements à adopter pour évoluer en toute sécurité sur le parc			
De passer des messages clairs et précis en un minimum de temps			
Procéder à l'équipement des visiteurs			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant/E = Non abordé	Date	Date	Remarques

Activités			
Ouverture et fermeture du parc et des différentes activités			
L'opérateur est capable :			
D'expliquer aux visiteurs les conditions de prêt pratiquées sur le parc : caution, documents spécifiques...			
Distribuer les équipements de protection individuels (EPI) adaptés			
D'assurer les opérations de retour du matériel selon les procédures en place			
De vérifier le bon état du matériel et assurer son entretien ou sa mise à l'écart en cas de défaut constaté			
De tenir son poste de travail bien rangé			
Apporter les informations nécessaires pour une bonne utilisation du matériel et des équipements			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant/E = Non abordé	Date	Date	Remarques
L'opérateur est capable			
D'équiper les visiteurs avec les EPI adéquats, vérifier et corriger les défauts si nécessaire			
De faire la démonstration et expliquer l'utilisation des EPI sur un parcours au sol			
De donner toutes les consignes nécessaires en conformité avec les procédures en vigueur			
D'assurer une réunion de passage des consignes (rappel des consignes de sécurité)			
De s'adapter à tous les types de visiteurs dans sa communication			
Évaluer l'aptitude à évoluer en autonomie sur les parcours			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant / E = Non Abordé	Date	Date	Remarques
L'opérateur est capable			
De faire procéder au parcours test à tous les visiteurs			
De valider la capacité des visiteurs à évoluer en autonomie dans le parc			
De prévenir en cas de problème la hiérarchie concernée			
De conseiller les visiteurs en fonction de leurs capacités, aisance et assurance sur les ateliers			
Veiller au respect des consignes de sécurité			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant / E = Non Abordé	Date	Date	Remarques
L'opérateur est capable			
De se positionner aux endroits adaptés pour surveiller au mieux la progression des visiteurs sur les ateliers			
De rassurer les visiteurs, les encourager, les conseiller, apporter les informations adaptées			
D'intervenir rapidement			
De vérifier que les visiteurs respectent bien les consignes et le règlement intérieur			
De faire cesser tout comportement dangereux ou inadéquat			
Détecter les visiteurs en difficulté			
Donner l'alerte et apporter son aide aux secours			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant / E = Non Abordé	Date	Date	Remarques

Activités			
Ouverture et fermeture du parc et des différentes activités			
L'opérateur est capable :			
D'appliquer strictement les consignes, en cas de problème.			
De respecter les limites de son intervention et de son champs d'action			
En cas de besoin d'évacuation d'adopter le comportement et de réagir conformément aux règles établies (alerter, organiser, assister...)			
En cas d'accident d'appliquer les gestes appris lors du passage du SST ou de l'AFPS			
D'appliquer, après un incident, les procédures de traitement des incidents de l'entreprise			
Assurer la propreté du site et l'entretien préventif			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant / E = Non Abordé	Date	Date	Remarques
L'opérateur est capable :			
De maintenir propres les ateliers, leurs abords, les accès...			
De vérifier le bon état des appareils de sécurité : extincteurs, échelles...			
Participation aux flux d'information			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant / E = Non Abordé	Date	Date	Remarques
L'opérateur est capable :			
D'informer les personnes compétentes en cas d'incident			
D'appliquer strictement les consignes			
De faire des propositions d'amélioration du site et de l'accueil			
De proposer des solutions d'amélioration de la sécurité			
De détecter les problèmes liés à la météo			

Rappel : Pour que l'Activité Evacuation soit attribuée il faut que la totalité des 8 items du tableau fasse l'objet d'une appréciation égale à A (Très bien, acquis)

Activité complémentaire : évacuation			
A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant / E = Non Abordé	Date	Date	Remarques
L'opérateur est capable :			
1) D'assurer les différentes phases d'évacuation dans le cas où une personne est en difficulté sur un atelier			
2) De se rendre rapidement auprès de la personne en difficulté			
3) D'aider la personne à rejoindre la plate forme par une assistance rapprochée ou une aide physique			
4) D'utiliser le lot d'évacuation			
5) De procéder à une évacuation sur n'importe lequel des ateliers et dans un minimum de temps			
6) De procéder à sa propre évacuation			
7) D'organiser, en cas d'accident ou de malaise le conditionnement du blessé en collaborant avec l'opérateur au sol			
8) D'entretenir et reconditionner le lot d'évacuation			

Le candidat doit être en possession d'un SST ou AFPS «à jour» L'attestation d'obtention devra être jointe au présent dossier pour que le jury puisse prendre sa décision finale d'attribution du CQP.

Observations sur les attitudes et comportements

A = TB / B = Bien / C = Moyen / D = Insuffisant	Date	Date	Remarques	
• Présentation				
• Sens de l'accueil				
• Sourire et amabilité				
• Autonomie				
• Organisation				
• Sensibilité aux problèmes d'hygiène et de propreté				
• Sensibilité aux problèmes de sécurité				
• Attention et concentration				
• Rigueur				
• Vigilance				
• Patience				
• Identification et respect des limites du champ d'action				
• Attention accordée aux explications données				

Remarques :

Indiquez ici les éléments supplémentaires qui pourraient être importants pour la décision finale ou qui pourraient aider le jury.

	Avis favorable (Oui/Non)	Évacuation Avis favorable (Oui/Non)
Avis du tuteur en entreprise		
Avis du formateur		

Signatures

Candidat :

Nom prénom

Tuteur :

Nom prénom

Formateur :

Nom prénom

Avis final du jury :

Membres du Jury :

Date :

Cahier des charges d'accréditation des organismes de formation

Champ de l'accréditation

L'accréditation est attachée à l'établissement de formation lui-même, à l'exclusion de l'entreprise, du groupe ou du réseau auquel il pourrait appartenir.

Pour les formations préparant aux CQP opérateur de Parc Acrobatique en Hauteur pour lequel il est accrédité, l'établissement de formation s'engage à :

— Définir le référentiel et les programmes de Formation à partir de l'emploi proposé par l'entreprise, du profil du candidat, du profil de poste et des référentiels Métier et Compétences établis par la CPNEF au fur et à mesure de

leur publication et modifications.

— Réaliser la formation en étroite association avec l'entreprise. En principe, l'entreprise prend en charge les savoir faire opérationnels et comportementaux et l'établissement de formation l'acquisition des connaissances associées.

— Organiser l'alternance pour permettre la conduite des évacuations en continu prévues

— Fournir à la CPNEF toutes les informations complémentaires qu'elle pourrait être amenée à demander sur l'organisation et le déroulement de la formation (répartition de la formation et organisation des échanges entre l'entreprise et l'établissement de formation, locaux, matériel pédagogique, ressources humaines de l'établissement de formation...).

Evaluation

L'établissement de formation accrédité s'engage à respecter les conditions définies par la CPNEF et en particulier à :

— S'assurer, pour chaque action, que l'entreprise, le tuteur et le formateur sont bien en capacité de jouer leur rôle dans la formation et l'évaluation.

— Respecter les directives contractuelles concernant les lieux et contenus des évaluations.

— Participer à l'évaluation continue en entreprise en prévoyant au moins une mise en situation encadrée ; tenir à jour le livret d'évaluation de la Maîtrise professionnelle contractuel.

L'établissement de formation s'engage à constituer le dossier du candidat : demande de diplôme du candidat, livret de suivi contractuel.

L'établissement de formation s'engage à :

— Venir présenter son activité à la Commission de Certification concernée lorsque celle-ci en fait la demande,

— Accueillir les représentants de la CPNEF qui le souhaiteraient durant la formation ou à l'occasion d'évaluations.

Tous les recours sont à adresser à la CPNEF.

Modèle de demande d'accréditation

Je soussigné(e) :

Nom : Prénom :

Fonction :

habilité(e) à engager l'établissement de formation ci-après désigné :

Dénomination :

Adresse :

Code postal : Bureau distributeur :

Téléphone : Fax : @mail :

Numéro de déclaration d'existence :

Responsable pédagogique :

Nom : Prénom :

Fonction :

Demande l'accréditation de l'établissement/site d'accueil pour la préparation du CQP

Opérateur de Parc Acrobatique en Hauteur et certifie avoir pris connaissance du document «Cahier des charges d'accréditation des organismes de formation» de la CPNEF et m'engager à respecter l'ensemble des dispositions qui y figurent.

Date et signature

Document à joindre à la demande : CV du formateur intervenant mentionnant clairement l'expérience et les diplômes qui permettent d'apprécier sa capacité à préparer les stagiaires au métier d'opérateur de Parc Acrobatique en Hauteur.

Certificat de qualification professionnelle «Agent de restauration»

Avenant n° 30 du 19 juin 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010]

sont convenues de conclure un accord portant sur la reconnaissance du Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) d'Agent de Restauration et de le valoriser au travers de la grille de classification.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la Branche Professionnelle des Parcs de Loisirs et d'Attractions, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Ce CQP est inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), l'arrêté a été publié au Journal Officiel le 18 novembre 2005.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du C.Q.P. au travers de la grille de classification et de rémunération.

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (C.P.N.E.F.) de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (C.C.N.E.L.A.C.) du 5 janvier 1994 reconnaît le dispositif du CQP Agent de Restauration de la branche hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement du Certificat de qualification professionnelle «Agent de Restauration» au niveau II coefficient 175 de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la Direction des relations du Travail. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification

Intitulé

CQP : Certificat de qualification professionnelle Agent de restauration

Autorité responsable de la certification	Qualité du(es) signataire(s) de la certification
- Association pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie hôtelière Modalités d'élaboration des références : CPNE de l'Industrie Hôtelière	- Président de l'ADEFIH

Niveau et/ou domaine d'activité

3292 - Hôtels, cafés, restaurants (HCR)

Code NSF :

3341 Réception, hébergement, service de restauration, accompagnement

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

L'agent de restauration travaille dans les entreprises de restauration qui se caractérisent par l'importance du nombre de clients accueillis par service. Les prestations sont distribuées en libre service ou en service assisté (comptoir par exemple). Le client peut consommer son repas sur place ou l'emporter. Les établissements peuvent servir des prestations à tout moment de la journée voire de la nuit.

L'agent de restauration

- participe à la réception et à l'approvisionnement des produits
- effectue certaines préparations culinaires
- approvisionne les linéaires
- accueille les clients et prend les commandes
- assure la mise en place de la salle et le débarassage des tables
- réceptionne, trie et vérifie la vaisselle
- participe aux opérations de caisse

Les capacités attestées renvoient à l'exercice en autonomie des activités suivantes :

- la réception et l'approvisionnement : Contrôler en quantité et en qualité les produits en référence aux bons de livraison et aux normes HACCP, stocker et contrôler la rotation des produits
- les préparations culinaires : fabriquer, assembler et dresser des préparations culinaires simples froides ou chaudes, assembler les produits semi-élaborés, conditionner et conserver les produits
- la tenue d'un buffet : accueillir les clients et prendre les commandes, approvisionner le linéaire en contribuant à la mise en valeur des produits, coordonner son activité avec celle de la fabrication/cuisine, produire devant le client
- la mise en place de la salle : veiller à la propreté de la salle, des meubles de service, mettre à jour les outils de l'animation commerciale avant et en cours de service, débarrasser les tables
- les opérations de caisse : gérer le flux de clientèle, utiliser le matériel de typage, utiliser la balance de caisse, encaisser
- la laverie : réceptionner, trier et répartir la vaisselle dans les paniers adaptés, vérifier la propreté en sortie, trier et répartir la vaisselle selon les différents buffets, respecter les normes HACCP.

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

L'agent de restauration exerce son activité en restauration commerciale, dans les cafétérias des centres commerciaux, des autoroutes, des aéroports ou dans les résidences de vacances de grande capacité

Les appellations les plus courantes pour cet emploi sont agent de restauration, employé de restauration, étager/étagère.

Codes des fiches ROME les plus proches : 13221

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Le CQP est composé de 6 modules déclinés en compétences :

- réception et approvisionnement des produits
- préparation culinaire
- tenue d'un buffet
- mise en place de la salle
- opération de caisse
- laverie.

Au minimum 80 % des compétences de chaque module doivent être validées pour que le CQP soit délivré. L'évaluation se déroule en continu sur le lieu de travail par le tuteur et le formateur référent.

Validité des composantes acquises : an

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes
En contrat de professionnalisation	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes
Par candidature individuelle		X	
Par expérience	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes

Liens avec d'autres certifications

Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence arrêté création (ou date 1^{er} arrêté enregistrement) :

Arrêté du 15 octobre 2005 publié au Journal Officiel du 18 novembre 2005 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Enregistrement pour cinq ans, avec effet au 18 novembre 2005, jusqu'au 18 novembre 2010.

Références autres :

Décision de la CPNE/IH du 18 septembre 2003

Inscription du CQP au niveau 2 échelon 1 dans la grille de classification de OCN.

Pour plus d'informations

Statistiques :

12 CQP sont en moyenne délivrés chaque année

Autres sources d'information :

— <http://www.adefi.org>

Lieu(x) de certification :

CPNE/IH - ADEFIH 22 rue d'Anjou 75008 Paris

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

21 organismes sont accrédités par la CPNE/IH pour dispenser la formation préparatoire

**Certificat de qualification professionnelle «Assistant d'exploitation -
Spécialisations restauration et hébergement»**

Avenant n° 31 du 19 juin 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010]

sont convenues de conclure un accord portant sur la reconnaissance du Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) d'Assistant d'Exploitation - Spécialisations Restauration et Hébergement et de le valoriser au travers de la grille de classification.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la Branche Professionnelle des Parcs de Loisirs et d'Attractions, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Ce CQP est inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), l'arrêté a été publié au Journal Officiel le 18 novembre 2005.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du C.Q.P. au travers de la grille de classification et de rémunération.

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (C.P.N.E.F.) de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (C.C.N.E.L.A.C.) du 5 janvier 1994 reconnaît le dispositif du CQP Assistant d'Exploitation - Spécialisations Restauration et Hébergement de la branche hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement du Certificat de qualification professionnelle «Assistant d'Exploitation - Spécialisations Restauration et Hébergement» au niveau IV, échelon 1, coefficient 220 de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la Direction des relations du Travail. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification

Intitulé

CQP : Certificat de qualification professionnelle Assistant d'exploitation (spécialisations restauration et hébergement)

Autorité responsable de la certification	Qualité du(es) signataire(s) de la certification
- Association pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie hôtelière Modalités d'élaboration des références : CPNE de l'industrie Hôtelière	- Président de l'ADEFIH

Niveau et/ou domaine d'activité

3292 - Hôtels, cafés, restaurants (HCR)

Code NSF :

3341 Réception, hébergement, service de restauration, accompagnement

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Dans le secteur hôtelier, l'assistant d'exploitation assiste le directeur d'établissement dans toutes ses activités d'animation, de commercialisation, de gestion et d'exploitation de l'établissement, et le remplace le cas échéant. Il est appelé à pallier toute absence exceptionnelle de personnel sur n'importe quel poste (cuisine, salle étages, réception).

Dans ce cadre, ses activités principales s'articulent autour des fonctions

- accueil de la clientèle
- gestion et commercialisation de l'établissement et encadrement du personnel
- exploitation hôtellerie (réception, étages)
- exploitation restauration (cuisine, salle)

Capacités ou compétences attestées :

- Maîtrise des grands domaines du management d'un établissement hôtelier (comptabilité, gestion d'entreprise et des ressources humaines, communication, marketing, contrôle de gestion)
- Connaissance des règles juridiques et les normes en vigueur dans l'hôtellerie restauration
- Techniques d'accueil et de réception
- Technologie étages
- Technologie restauration (cuisine et salle)
- Maîtrise des logiciels professionnels
- Maîtrise d'au moins une langue étrangère

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

L'activité s'exerce en petite hôtellerie-restauration ou en restauration et hôtellerie de moyenne gamme.

L'assistant d'exploitation travaille sous le contrôle direct du chef d'établissement.

Type d'emplois accessibles : assistant d'exploitation, assistant de direction en hôtellerie

Codes des fiches ROME les plus proches : 13234 13134

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

La certification se compose de 10 modules (accueil - réception - étage - cuisine - service en salle - gestion financière - organisation et gestion administrative - encadrement - animation et commercialisation - contrôle de conformité) et d'un mémoire de synthèse soutenu devant un jury.

Les compétences de chaque module sont évaluées en continu par le tuteur et le formateur référent.

Le mémoire porte sur l'analyse d'une action menée en entreprise. Sa soutenance intervient en fin de parcours.

Au minimum, 80 % des compétences de chaque module ainsi que le mémoire et sa soutenance doivent être validées pour que le CQP soit délivré.

Validité des composantes acquises : non prévue

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation continue	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes
En contrat de professionnalisation	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes
Par candidature individuelle		X	
Par expérience	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes

Liens avec d'autres certifications

Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence arrêté création (ou date 1^{er} arrêté enregistrement) :

Arrêté du 15 octobre 2005 publié au Journal Officiel du 18 novembre 2005 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Enregistrement pour cinq ans, avec effet au 18 novembre 2005, jusqu'au 18 novembre 2010.

Références autres :

Décision de la CPNE/IH du 27 mars 2001

Inscription du CQP au niveau 4 échelon 1 de la convention collective

Pour plus d'informations

Statistiques :

40 CQP sont en moyenne délivrés chaque année

Autres sources d'information :

— <http://www.adejih.org>

Lieu(x) de certification :

CPNE/IH - ADEFIH 22 rue d'Anjou 75008 Paris

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

47 organismes sont accrédités par la CPNE/IH pour dispenser la formation préparatoire

Certificat de qualification professionnelle «Serveur en restauration»

Avenant n° 32 du 19 juin 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010]

sont convenues de conclure un accord portant sur la reconnaissance du Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) de Serveur en Restauration et de le valoriser au travers de la grille de classification.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la Branche Professionnelle des Parcs de Loisirs et d'Attractions, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Ce CQP est inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), l'arrêté a été publié au Journal Officiel le 18 novembre 2005.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du C.Q.P. au travers de la grille de classification et de rémunération.

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (C.P.N.E.F.) de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (C.C.N.E.L.A.C.) du 5 janvier 1994 reconnaît le dispositif du CQP Serveur en Restauration de la branche hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement du Certificat de qualification professionnelle «Serveur en Restauration» au niveau II coefficient 175 de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la Direction des relations du Travail. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification

Intitulé

CQP : Certificat de qualification professionnelle Serveur en restauration

Autorité responsable de la certification	Qualité du(es) signataire(s) de la certification
- Association pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie hôtelière Modalités d'élaboration des références : CPNE de l'Industrie Hôtelière	- Président de l'ADEFIH

Niveau et/ou domaine d'activité

3292 - Hôtels, cafés, restaurants (HCR)

Code NSF :

334t Réception, hébergement, service de restauration, accompagnement

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

Le serveur exerce dans des établissements de restauration où s'effectue un service à table. Le contact avec les différentes clientèles est permanent. L'activité s'exerce debout, implique des allées et venues et de multiples manutentions.

Les activités principales du serveur en restauration sont

- la mise en place de la salle
- l'accueil de la clientèle
- la prise de commande et le service
- l'établissement et la présentation de la note, l'encaissement

Les capacités attestées concernent l'exercice en autonomie des activités suivantes :

- la mise en place de la salle : nettoyer les locaux et le matériel en respectant les règles d'hygiène et de sécurité, préparer les tables et les consoles de service
- l'accueil de la clientèle : accueillir, prendre en charge les vestiaires, installer les clients, présenter les cartes
- la prise de commande : connaître les produits et l'état des stocks pour conseiller la clientèle dans ses choix, établir une commande manuscrite ou électronique claire en notant les particularités (cuisson, régimes,...), transmettre la commande en cuisine
- le service : assurer le déroulement du service en lien avec la cuisine, veiller à ce que tous les convives d'une même table soient servis en même temps, adapter le déroulement du service en fonction de l'ordre d'arrivée des clients, du type de commande et des demandes spécifiques
- les formalités de départ de la clientèle : établir et présenter les additions, effectuer et vérifier les opérations d'encaissement, raccompagner les clients, remettre les vestiaires et la carte de l'établissement

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Le serveur en restauration exerce le plus souvent dans des établissements de petite taille. Il travaille seul en autonomie ou sous la direction d'un(e) responsable. Le plus souvent il assure seul la responsabilité de son rang, mais peut dans certains cas être assisté d'un commis de salle.

Pour cet emploi, les dénominations les plus courantes sont serveur, serveuse ou garçon de restaurant.

Codes des fiches ROME les plus proches : 13222

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Le CQP est composé de 7 modules déclinés en compétences observables

- mise en place de la salle
- accueil de la clientèle
- prise de commande des repas
- service en salle de repas
- relation avec la clientèle
- gestion du service en salle
- gestion des formalités de départ de la clientèle.

Au minimum 80 % des compétences de chaque module doivent être validées pour que le CQP soit délivré.

L'évaluation est menée en continu sur le lieu de travail par le tuteur et le formateur référent.

Validité des composantes acquises : an

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant		X	
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes
En contrat de professionnalisation	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes
Par candidature individuelle		X	
Par expérience	X		Jury national paritaire composé au minimum de 4 personnes

Liens avec d'autres certification

Accords européens ou internationaux

Base légale

Référence arrêté création (ou date 1^{er} arrêté enregistrement) :

Arrêté du 15 octobre 2005 publié au Journal Officiel du 18 novembre 2005 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Enregistrement pour cinq ans, avec effet au 18 novembre 2005, jusqu'au 18 novembre 2010.

Références autres :

Décision de la CPNE/IH du 12 juin 2002

Inscription du CQP au niveau 2, échelon 2

Pour plus d'informations

Statistiques :

10 CQP sont en moyenne délivrés chaque année

Autres sources d'information :

— <http://www.adejih.org>

Lieu(x) de certification :

CPNE/IH - ADEFIH 22 rue d'Anjou 75008 Paris

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

38 organismes sont accrédités par la CPNE/IH pour dispenser la formation préparatoire.

Certificat de qualification professionnelle «Agent polyvalent d'accueil et

d'encadrement en discothèque»

Avenant n° 34 du 11 décembre 2009

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 9 nov.]

Sont convenues de conclure un accord portant sur la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) d'Agent Polyvalent d'Accueil et d'Encadrement en Discothèque et de le valoriser au travers de la grille de classification. Ce certificat de Qualification Professionnelle s'adresse en priorité aux salariés des niveaux I et II.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la Branche Professionnelle des Parcs de Loisirs et d'Attractions, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Cet accord donne un cadre conventionnel à la reconnaissance de cette formation, dans l'attente de la mise en place d'un diplôme d'État ou d'un titre homologué correspondant.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du C.Q.P au travers de la grille de classification et de rémunération.

Il est complété en annexe par

- le référentiel de formation.

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (C.P.N.E.F.) de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (C.C.N.E.L.A.C.) du 5 janvier 1994 a arrêté le dispositif du CQP Agent Polyvalent d'Accueil et d'Encadrement en Discothèque annexé ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement du Certificat de qualification professionnelle Agent Polyvalent d'Accueil et d'Encadrement en Discothèque à l'échelon I, niveau II coefficient 175 de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la Direction des relations du Travail. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Projet de référentiel de formation certificat de qualification professionnelle agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque

Prémódulo introduction			
Thème	Objectifs / Résultats attendus	Méthode pédagogique	Heures
Présentation Évaluation du niveau	Faire connaissance, créer une dynamique, présenter le programme, recueillir leurs attentes, fixer les règles de fonctionnement Entrer rapidement et très concrètement dans le vif du sujet dans le sujet en étant très concret	Présentation croisée Questionnaire individuel d'évaluation	2 h
Module de connaissance administrative et juridique			
Thème	Objectif / Résultats attendus	Méthode pédagogique	Heures

Prémodule introduction			
Thème	Objectifs / Résultats attendus	Méthode pédagogique	Heures
Le cadre légal : La hiérarchie des textes. code pénal et code civil	Connaître les différents textes et règles qui définissent et encadrent la profession et les ERP Connaître les différentes autorités compétentes et leurs pouvoirs (horaires, fermeture administrative...) Comprendre comment ces textes s'articulent entre eux Connaître le principe des Libertés Publiques Connaître les dispositions pénales en matière de fouilles à corps, fouilles de sécurité, palpation, visites des coffres véhicule, bagages, sacs etc.) Connaître et comprendre ce qu'est un flagrant délit, la légitime défense, la mise en danger d'autrui, le non obstacle à la commission d'une infraction, la non assistance à personne en péril, l'atteinte à l'intégrité physique... Comprendre la problématique particulière des discothèques : la gestion du bruit, la drogue, les discriminations, le contrôle des entrées et sorties, l'interdiction de fumer, le contrôle des mineurs, les règles d'accueil et d'information...	Méthode du questionnement Schéma Études de cas concrets Exposé didactique	8 h
Les consignes	Agir en tenant compte des règles qui définissent et encadrent la profession. Appréhender les différents types de consignes : verbales, écrites, permanentes, ponctuelles, particulières...	Méthode du questionnement Exposé intervenant	2 h
Les risques	Comprendre l'objet et l'intérêt des mesures d'accueil, d'encadrement et de sécurité. Savoir les adapter en fonction des circonstances de temps et de lieux propres à chaque établissement. Savoir articuler ces notions en rapport avec le contexte et les politiques locales, nationales, internationales (vigie pirates, épidémies...)	Méthode de l'évaluation des risques Exposé intervenant	4 h

Module accueil et sécurité générale			
Thème	Objectif / Résultats attendus	Méthode pédagogique	Heures
La sécurité des lieux et des personnes dans un ERP de type N	Connaître les règles de base : public admissible, cheminements, portes de secours, éclairage de secours, extincteurs et RIA, trappes de désenfumage, système de signalisation Surveillance des parkings et accès (sortie définitive sauf cas exceptionnels...)	Présentation Classement des ERP Mises en situation	4 h
La vidéo surveillance	Connaître les contraintes légales dans les ERP : information du public, gestion des archives Déclaration à la CNIL. Exploitation des données, stockage des données, exportation des données aux autorités compétentes La vidéo surveillance : outil de sécurisation Les différents matériels utilisés	Présentation des textes Exposé Cas pratiques	6 h
La gestion des risques	Prioriser les actions passives et actives. La sécurité prime sur la sûreté Connaître la mission de l'agent d'accueil et d'encadrement (accueil, rondes, évacuations, va et vient, déplacements...)	Méthode du questionnement SSIAP Exposés	3 h
Les gestes techniques d'intervention	Comprendre les spécificités des mesures de sécurité actives (gestes techniques, équipement.) Neutraliser une personne au comportement violent avec usage strictement proportionné et maîtrisé de la force. Notions de self défense	Travail en salle de sport. Évaluation de l'aptitude physique des participants	4 h
La tenue vestimentaire et l'équipement	Comprendre la nécessité d'avoir une tenue adaptée et identifiable par le public Connaître les outils d'équipement à posséder....	Présentation	2 h

Module surveillance humaine et sûreté			
Thème	Objectif / Résultats attendus	Méthode pédagogique	Heures
L'accueil du public	Savoir communiquer de manière non agressive, se faire obéir facilement, savoir interpellé verbalement. Le repérage neurolinguistique des attitudes, le dialogue non verbal. Savoir maîtriser un face à face qui peut dégénérer, maîtriser une agression physique, séparer les antagonistes.... Gérer les départs Simuler des évacuations d'urgence	Exposés Mises en situation Jeux de rôle	6 h
Les discriminations	Rappel des principes de non discrimination	Simulations et jeux de rôle	4 h
L'incident	Connaître les différents types d'incidents susceptibles de se présenter à l'agent	Questionnement / exposé	4 h
Gestion de l'incident	Comprendre ce qu'est l'incident, analyser rapidement les ripostes, distinguer menace et provocation, légitime défense Appréhender un individu ou un groupe, intervenir sur des nuisances ou incivilités, avoir recours éventuellement aux forces de l'ordre	Exposé et exercices pratiques	4 h
Débriefing après l'incident	Alerter les forces de l'ordre, noter l'incident sur la main courante, recueillir éventuellement des témoignages et les consigner, savoir capitaliser sur la gestion de ces incidents grâce au retour d'expérience	Gestion de la main courante, rédaction	4 h
Prévention du risque alcool	Connaître les dispositions légales applicables, les responsabilités susceptibles d'être engagées. Le repérage des situations à risques et filtrage à l'entrée, SAM ou le conducteur désigné.	Questionnement. Exposé	4 h
Prévention du risque drogue	Connaître les dispositions légales applicables, les responsabilités susceptibles d'être engagées. Le repérage des situations à risques et filtrage à l'entrée. Surveillance de lieux de consommation d'échange et de revente (toilettes, points sombres)...	Questionnement. Exposé	4 h
Secourisme	Être titulaire de l'unité d'enseignement «Prévention et secours civiques de niveau I» (PSCI) ou de l'AFPS ou équivalent	Pré-requis	

Module final			
Révision	Faire une révision des points fondamentaux	Méthode du Questionnement	4 h
Évaluation	Faire une évaluation de la formation, de manière à vérifier l'acquisition des savoirs en vue de la délivrance du CQP	QCM	1 h
Total heures		70 heures	

Certificat de qualification professionnelle «Agent de cuisine»

Avenant n° 47 du 7 juillet 2014

[Étendu par arr. 5 janv. 2015, JO 10 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Les partenaires sociaux sont convenus de conclure un accord portant sur la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) «agent de cuisine» et de le valoriser au travers de la grille de classification. Ce certificat de Qualification Professionnelle s'adresse en priorité aux salariés des niveaux I et II.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la Branche Professionnelle des Parcs de Loisirs et d'Attractions, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Ce CQP est issu des besoins et des attentes des sites de loisirs et culture.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du C.Q.P. au travers de la grille de classification et de rémunération.

Il est complété en annexe par

- le référentiel de compétences,
- l'organisation de la préparation,
- la délivrance du CQP,
- la reconnaissance du CQP.

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (C.P.N.E.F.) de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (C.C.N.E.L.A.C.) du 5 janvier 1994 a arrêté le dispositif du CQP «agent de cuisine» annexé ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement du Certificat de qualification professionnelle «agent de cuisine» au niveau II coefficient 175 de la grille de classifications de la convention collective.

Article 3

Date d'effet - Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L.2261-13 du même Code. Les parties prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation partielle du présent accord.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Cet accord sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Référentiel - CQP Agent de cuisine

Note

Dans ce référentiel, le genre masculin est utilisé tout au long du document, dans l'unique but d'alléger le texte.

Préambule :

En lien direct avec les métiers de la restauration la CPNEF a créé en 1997 un CQP «Opérateur de Restauration rapide» et a reconnu en 2009 un CQP «Agent de Restauration» issu de la branche de l'Industrie hôtelière.

Deux caractéristiques principales de ces deux CQP sont d'être en contact permanent avec la clientèle et de préparer des plats simples et rapides en assemblage.

Code des Fiches ROME les plus proches :

C1211 : Aide de cuisine

C1206 : Cuisinier

Description de l'emploi type

L'Agent de cuisine réalise une prestation culinaire en restaurant dans un espace de Loisirs, un parc d'attractions ou un espace culturel.

Il prépare son poste de travail avant l'arrivée des clients et gère l'approvisionnement des produits dont il a besoin.

Il met en œuvre des techniques de préparations culinaires en respectant scrupuleusement les règles d'hygiène et de sécurité alimentaires et les fiches techniques qui sont mises à disposition par sa hiérarchie.

Il prépare des entrées et des desserts simples, des plats chauds en cuisine, au poste grillades ou rôtissoire.

Il doit apporter une attention particulière à la présentation et l'harmonie des assiettes et/ou des plats qu'il prépare.

Il travaille généralement en cuisine et parfois à la vue de la clientèle, sans avoir de contact direct avec elle.

Il prépare, en amont de l'assemblage ou de la cuisson, les matières premières qu'il cuisine.

L'emploi type se définit par la fonction de «commis de cuisine» dans les grosses brigades et cuisinier dans les petites équipes.

Conditions d'exercice :

L'emploi s'exerce au sein de points de restauration divers dans tout type de structure de loisirs, parc d'attractions ou culturel.

Il implique la station debout et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite parfois des manipulations de charges.

Il s'exerce le plus souvent en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée.

Les contrats sont saisonniers, généralement d'avril à septembre, ou à durée indéterminée dans les parcs ou les espaces de restauration ouverts toutes l'année. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaines, et exceptionnellement le week-end.

Compte tenu de la grande fréquentation des parcs, l'activité est souvent très soutenue et les quantités de mets à préparer sont très conséquentes.

L'activité nécessite de respecter strictement les règles d'hygiène et de sécurité s'appliquant au contrôle des marchandises, à leur manipulation et leur distribution.

Conditions d'accès à l'emploi.

— Avoir un projet professionnel orienté vers les métiers de la restauration.

— Avoir bénéficié d'une expérience professionnelle ou d'une formation en restauration, même minime, est apprécié.

Champs de responsabilités :

Le métier s'exerce le plus souvent en équipe.

L'agent de cuisine travaille le plus souvent sous la responsabilité d'un Cuisinier expérimenté, d'un $\frac{1}{2}$ chef de partie ou, dans des structures plus petites, du Responsable de restaurant.

Finalité du poste :

Traiter et transformer des matières premières afin d'assurer une production culinaire conforme à celle attendue par la clientèle d'un parc de loisirs.

Missions

M1 : Assurer les opérations préliminaires à la préparation des plats.

M2 : Préparer, Assembler et Dresser les entrées et les desserts.

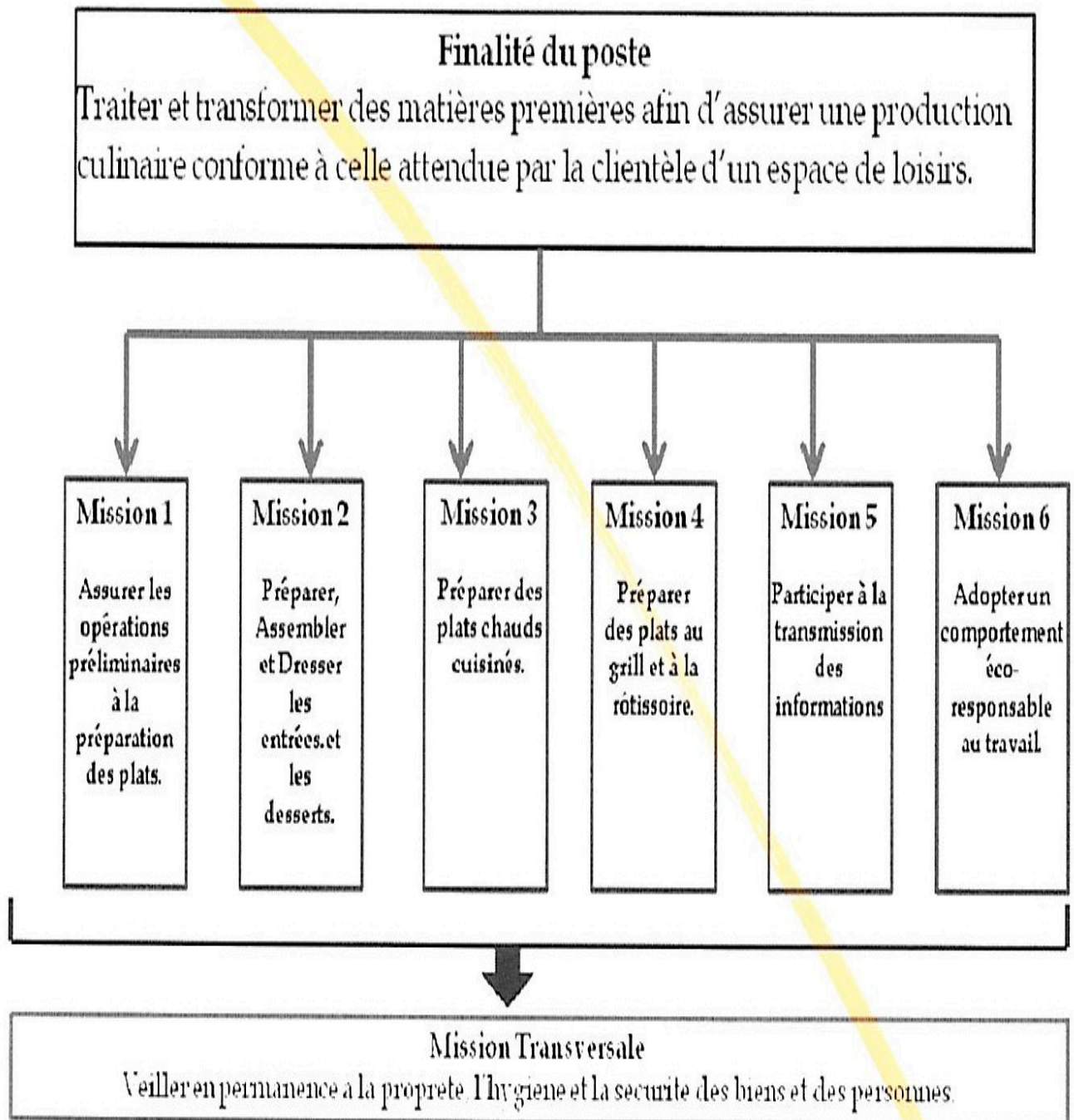
M3 : Préparer des plats chauds cuisinés.

M4 : Préparer des plats au grill et à la rôtissoire.

M5 : Participer à la transmission des informations.

M6 : Adopter un comportement éco-responsable au travail.

Mission Transversale : Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes.



Mission transversale : Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<p>Hygiène alimentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre de côté et alerter en cas de non-conformité des matières premières. - S'assurer du bon fonctionnement des équipements de son poste de travail : Exemples : température chambre froide, de vitrines réfrigérées, systèmes de ventilation... - Veiller au retrait des produits non utilisables ou hors norme (DLC, DLUO dépassée, produit souillé, non présentable...). 	<p>Hygiène alimentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Citer les cas de retrait de produits impropres à la vente. - Expliquer les règles d'hygiène se rapportant à l'utilisation es produits frais et leur conservation. - Expliquer le contenu d'une étiquette sur un produit. - Identifier les conditions de stockage des matières premières. - Expliquer les conséquences directes et indirectes du non respect des règles d'hygiène et de propreté. - Citer les contrôles à effectuer au poste de travail et identifier qui fait ces contrôles. - Citer les facteurs de contamination et expliquer les incidences sur la sécurité alimentaire. - Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre, en matière d'hygiène, de sécurité des personnes et des biens. - Expliquer la notion de traçabilité 	<p>Hygiène alimentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les procédures d'enlèvement de produits non conformes en respectant les procédures (mettre de côté, informer...). - Appliquer les règles d'hygiène alimentaire en vigueur dans l'entreprise. - Respecter le temps de conservation des produits préparés. - Agir afin de prévenir tout risque de contamination des produits. - Utiliser en permanence la tenue professionnelle exigée. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur. - Méthode. - Vigilance. - Précision. - Conscience professionnelle. - Organisation.
<p>Nettoyage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nettoyer tout le matériel de production. - Maintenir le poste de travail ordonné tout au long du service. - Vérifier et maintenir propre les locaux. <p>Sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre sa tenue de travail et s'assurer de sa conformité par rapport aux règles de l'entreprise. - Utiliser le matériel mis à disposition en respectant strictement les règles de sécurité. 	<p>Sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les risques liés à l'activité. - Expliquer les règles de sécurité au poste de travail et celles liées à l'utilisation du matériel (machines électriques, et coupantes...). - Citer la fonction et la localisation des moyens de protection individuels. - Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs. 	<p>Nettoyage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respecter et appliquer les procédures de nettoyage, de désinfection, et de rangement des locaux, du matériel et des équipements mis à disposition. - Ranger son poste de travail et éliminer les déchets au fur et à mesure de la production. - Repérer les anomalies et les dysfonctionnements lors des tâches de nettoyage (revêtement, canalisation bouchée...) <p>Sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les dysfonctionnements des équipements du poste et procéder aux ajustements nécessaires en respectant les consignes préétablies. - Intégrer en permanence dans son activité les consignes de sécurité et de santé au travail. - Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse. - Utiliser un extincteur. 	

Mission 1 : Assurer les opérations préliminaires à la production

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Commander les produits nécessaires auprès du service concerné. - Vérifier les emballages, décartonner. - Déconditionner les produits livrés prêts à l'emploi : Produits appertisés, surgelés... - Vérifier les produits avant utilisation. - Réaliser sur les matières premières (Légumes, fruits, Viandes, Poissons...) les premiers traitements avant leur utilisation en production. - Remettre en température les produits surgelés en respectant les techniques et les procédures. - Réhydrater les produits (sauces, bouillons...) - Stocker les produits remis en température en attendant leur utilisation et en respectant les normes d'hygiène alimentaire. - Décontaminer les légumes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer l'organisation du service et citer le rôle des interlocuteurs. • Expliquer le principe de la «marche en avant». • Citer les différentes gammes de produits. • Citer les unités de poids et faire les conversions. • Citer les unités de volume et faire les conversions. • Citer les différents moyens de conservation des aliments. • Lecture et écriture du français. • Compter (4 opérations) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réceptionner des produits au poste de travail et : - Faire le rapprochement livraison-commande quantitatif et qualitatif (visuel). - Contrôler la conformité des produits : détecter les écarts, les anomalies usuelles et y associer la conduite à tenir. - Manipuler les produits avec les précautions nécessaires. - Compléter les différents documents et appliquer les différentes procédures lors de la commande et réception des produits. • Laver, décontaminer les fruits et les légumes en appliquant les procédures et les protocoles. • Acheminer les produits en zone propre en respectant la «marche en avant». • Utiliser une balance. • Appliquer les consignes des fiches techniques mises à disposition. • Réaliser la préparation des produits en respectant les fiches de travail, les consignes d'organisation. • Remettre les produits surgelés en température. • Utiliser une thermo sonde. • Réaliser son travail dans le temps imparti. • Stocker les produits remis en température jusqu'à leur utilisation ou l'envoi en salle 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthode • Organisation. • Rigoureux. • Rapidité d'exécution. • Gestion du temps. • Sens de l'organisation. • Résistance physique et nerveuse

Mission 2 : Préparer, Assembler et dresser les entrées et les desserts

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Cuire les produits de base : oeufs, viandes blanches et les faire refroidir dans le respect des règles d'hygiène alimentaire. - Réaliser des plats en assemblage conformes à la demande : salades, hors d'œuvres, sandwich... - Travailler avec des PAI (Produit Alimentaire Intermédiaire). - Stocker les plats préparés. - Préparer des desserts : - Remettre en température des pâtisseries, - Utiliser ou Assembler produits frais ou PAI (ex : oeufs à la neige, salade de fruit frais...). 	<ul style="list-style-type: none"> - Lire un document en langue française. - Compter (4 opérations). - Citer les unités de poids et faire les conversions. - Citer les unités de volume et faire les conversions. - Citer la définition d'un PAI et donner des exemples. - Citer les unités de poids et faire les conversions. - Citer l'utilisation de chacun des outils et appareils utilisés en cuisine. 	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer les fruits et légumes en respectant les techniques culinaires, les règles et les protocoles : <ul style="list-style-type: none"> - Eplucher - Tailler (julienne, bâtonnets), - Ciseler les oignons, échalote. - Monder les tomates, - Tourner, - Historier. - Utiliser le matériel et les machines adaptés à la préparation des produits robo-coupe, couteaux, essoreuse...). - Respecter les fiches techniques et les procédures (mode opératoire, grammage...). - Produire des plats conformes aux attentes (goût, visuel). - Stocker les produits remis en température jusqu'à l'envoi en salle - Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches. - Cuire les produits en respectant les temps de cuisson (œufs, viandes...). - Réchauffer les entrées à base de pâtes salées. - Effectuer les assaisonnements des hors-d'œuvre. - Trancher / Découper les viandes froides et la charcuterie. - Remettre les desserts surgelés en température. - Préparer une salade de fruits frais. - Assembler des P.A.I. en respectant les fiches techniques. - Stocker les produits dans les lieux appropriés (chambres froides, négatives ou positives...). - Gérer son temps et s'organiser pour «envoyer» les plats au moment voulu. - Utiliser en toute sécurité, le matériel mis à disposition en respectant la sécurité. - Utiliser une cellule de refroidissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Méthode - Organisation. - Rigueur. - Rapidité d'exécution. - Gestion du temps. - Sens de l'organisation. - Résistance physique et nerveuse.

Mission 3 : Préparer des plats chauds cuisines

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Cuire des produits, les assembler et les conserver pour obtenir, au moment de l'envoi, des plats conformes à la qualité attendue (visuel, température, goût...) - Effectuer la remise en température de plats cuisinés à l'avance (P.C.A.) en respectant les procédures. - Réaliser des sauces à base de PAI (Produits Alimentaires Intermédiaires). - Portionner les plats préparés en respectant les grammages et la présentation attendue. - Préparer, cuire et accommoder diverses garnitures de légumes. - Conditionner les plats préparés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lire une température. - Citer les différents matériels de cuisson et leur utilisation : fours puisé, vapeur, micro-onde... - Citer les différentes données de la remise en température d'un P.C.A. (durée, température...). - Expliquer les différents stades de cuisson d'une viande : bleu, saignant, à point... - Citer les règles à respecter pour le maintien au chaud (durée, températures...). - Expliquer les notions de traçabilité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter les fiches techniques. «Organiser son travail pour «envoyer» les plats dans les temps. - Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches. - Remettre et maintenir en température les P.C.A. en respectant les procédures (durées, températures...). - Poêler un steak, un filet de poisson, une viande blanche. - Respecter les techniques de cuisson. - Trancher et découper les viandes en respectant les grammages. - Cuire des produits dans un liquide (eau, court bouillon...). - Cuire des pâtes et du riz. - Réaliser une purée de légumes. - Présenter des plats conforme aux attentes. - Utiliser une cellule de refroidissement 	<ul style="list-style-type: none"> - Méthode - Organisation. - Rigueur. - Rapidité d'exécution. - Gestion du temps. - Sens de l'organisation. - Résistance physique et nerveuse

Mission 4 : Préparer des plats au grill et à la rôtissoire

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser - éventuellement devant les clients : <ul style="list-style-type: none"> - Des grillades, - Des fritures. - La rôtisserie de viandes. - Dresser les assiettes conformes à la qualité attendue (fiche technique) et la demande des clients (cuisson, accompagnement...). 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer les différents stades de cuisson d'une viande : bleu, saignant, à point... - Citer les différentes parties d'une volaille. - Citer les règles de conservation des produits frits (conditions, temps de conservation...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer son poste de Travail. - Organiser son temps pour répondre aux commandes. - Préparer des assiettes conformes aux demandes des clients (accompagnement, sauce, cuisson...). - Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches. - Mettre en route le matériel de cuisson (grill, rôtissoire). - Assurer l'entretien du matériel de cuisson : nettoyage des grills, vidange des friteuses... en conformité avec les procédures et les normes d'hygiène alimentaire. - Appliquer les modes opératoires de cuisson. - Vérifier la cuisson à l'aide d'une thermo sonde. - Découper un poulet. - Trancher une viande rôtie. - Vérifier la qualité d'une huile de friture. - Cuire des frites. - Respecter les grammages, et les proportions. - Préparer des assiettes conformes aux fiches techniques (composition, aspect, goût...). 	<ul style="list-style-type: none"> - Méthode - Organisation. - Rigueur. - Rapidité d'exécution. - Gestion du temps. - Sens de l'organisation

Mission 5 : Participation à la Transmission des informations

Activités	Connaissances	Savoir-Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Compléter les différents documents administratifs du point de Vente, (variable selon les points de Vente et entreprise : heure d'arrivée, Anomalies constatées, relevés, relevés de température...) - Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé). - Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail. - Citer ses clients et fournisseurs internes. - Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail. - Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité. - Ecrire correctement en français. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suggérer des améliorations. - Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis. - Transmettre les informations lors du changement d'équipe ou de poste. - Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail. - S'adapter et s'intégrer à l'équipe de travail dans le but d'optimiser la qualité du service demandée. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sens du relationnel. - Précision et fiabilité. - Rigueur. - Anticipation.

Mission 6 : Adopter un comportement éco responsable au travail

Activités	Connaissances	Savoir Faire	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer la démarche de développement durable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliquer la politique de l'entreprise en termes de développement Durable. - Expliquer la notion d'empreinte écologique. - Citer les moyens d'économiser l'énergie au poste de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. - Adopter un comportement «éco responsable». 	<ul style="list-style-type: none"> - Ouverture d'esprit.

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) - Commis de salle

Avenant n° 61 du 11 juillet 2019

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 2 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;
SNELAC ;
SLA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;
CFTC ;
FS CFTD ;
UNSA Spectacle ;
INOVA CFE-CGC ;
CGT FCS.

Préambule

Les partenaires sociaux sont convenus de conclure un accord portant sur la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) «commis de salle» et de le valoriser au travers de la grille de classification. Ce certificat de Qualification Professionnelle s'adresse en priorité aux salariés des niveaux I et II de la grille de classifications de 1994, soit dans la nouvelle grille de classification de 2019 au degré 1.

Conscients des enjeux que représente la formation pour la Branche Professionnelle des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, les parties confirment leur volonté de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation dans un souci permanent d'avoir un personnel compétent et qualifié pour mieux répondre aux besoins et exigences du public.

Ce CQP est issu des besoins et des attentes des sites de loisirs, d'attractions et culturels.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du CQP au travers de la grille de classification et de rémunération.

Il est complété en annexe par

- le référentiel de compétences,
- l'organisation de la préparation,
- la délivrance du CQP,
- la reconnaissance du CQP.

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (C.P.N.E.F.) de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (C.C.N.E.L.A.C.) du 5 janvier 1994 a arrêté le dispositif du CQP «commis de salle» annexé ci-après.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent sur le placement du Certificat de qualification professionnelle «commis de salle» au niveau II, coefficient 175 de la grille de classifications de 1994 de la convention collective et au Degré 1 de la nouvelle grille de classification de 2019.

Article 3

Ce CQP correspond à un niveau 3 dans le cadre national des certifications professionnelles (Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019), ancien niveau de diplôme V (du 21 mars 1969).

Article 4

Date d'effet - durée - dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même Code. Les parties prévoient la possibilité de procéder à une dénonciation partielle du présent accord.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Cet accord sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNECAC.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Fiche 1

Présentation de la demande

Parcs consultés pour rédiger ce document :

Futuroscope,

Parc Astérix,

Disneyland Paris,

Le PAL,

Bagatelle,

La mer de Sable.

Libellé du CQP : CQP commis de salle

Code(s) NSF : 334t Réception, hébergement, service de restauration, accompagnement

Commission paritaire nationale de l'emploi de référence : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) de la branche des Espaces de Loisirs d'attractions et Culturels.

N° et libellé de la ou des CCN de référence : CCN des Espaces de Loisirs d'attractions et Culturels N° 3275

Autorité délivrant le CQP : CPNEF de la branche des Espaces de Loisirs d'attractions et Culturels

Interlocuteur en charge du dossier

Civilité : Monsieur
Nom : MALOT
Prénom : Jean Michel
Courriel : jm.malot@jmsa.fr
Fonction : directeur JMSA Formation Conseil.
Téléphone : 03 44 64 04 69 - 06 07 56 99 77
Adresse postale : JMSA Formation Conseil- 47 rue Jules Juillet 60100 Creil

Fiche 2

Identification de l'autorité délivrant le CQP

1) Dénomination juridique complète de l'autorité délivrant le CQP (statut)

Nom de l'autorité délivrant le CQP :

CPNEF de la branche des Espaces de Loisirs d'attractions et Culturels

Sigle utilisé : CPNEF ELAC

Adresse : 2 rue de Constantinople 75008 Paris

Téléphone : 01 40 50 05 65

Télécopie : 01 40 50 94 85

Courriel : contact@snelac.com

Site Internet (le cas échéant) : www.snelac.com

2) Représentée par

Madame

Nom : Huberson

Prénom : Sophie

Courriel : sophie.huberson@snelac.com

Fonction : Délégué général

Téléphone : 01 40 50 05 65

Télécopie : 01 40 50 94 85

3) Si besoin, désignation de la structure chargée, au sein de l'instance, de ce CQP (et sigle utilisé)

Aucune

4) Autres certifications octroyées par l'autorité délivrant le CQP

CQP «Opérateur (trice) d'attractions»

CQP «Vendeur (euse) en espace de loisirs»

CQP «Employé (e) de Restauration Rapide»

CQP «Agent de Cuisine»

CQP «Opérateur de parc acrobatique en hauteur»

Fiche 3

Présentation du dispositif de branche

1) Accords ou textes conventionnels définissant le dispositif de branche

Avenant n° 8 du 30 juin 1997 à la convention collective des Espaces de Loisirs d'attractions et Culturels, relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle.

2) Date de création du CQP et éventuellement texte de référence

Le CQP a été créé le 11 Juillet 2019 (Avenant à la convention collective nationale des ELAC n° 61 du 11 Juillet 2019 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle)

3) Descriptif du dispositif de construction des CQP mis en œuvre dans la branche professionnelle

Historique

1996 : Le dispositif de construction des CQP est initié par la CPNEF de la branche.

À cette époque, compte tenu des spécificités propres au secteur des parcs de loisirs et d'attractions il n'existait aucun titre ni diplôme correspondant aux postes de la filière exploitation (Employé de Restauration, vendeur en boutique, opérateur d'attraction...).

Les partenaires sociaux, membres de la CPNEF ont donc travaillé, avec l'aide d'un cabinet extérieur, à la création de trois CQP en mesure de répondre aux besoins de qualification dans les entreprises de la branche. Ce travail a abouti à la création de trois premiers CQP le 30 juin 1997 :

- Opérateur Vente / Jeux,
 - Opérateur d'Attractions,
 - Opérateur de restauration rapide,
- 2006 : création du CQP Opérateur de Parc Acrobatique en hauteur.

2014 : création du CQP «agent de cuisine» en 2014.

2017 : remise à jour des référentiels et inscription au RNCP des quatre CQP :

- Opérateur d'attractions,
- Agent de Cuisine,
- Employé de restauration rapide,
- Vendeur en espace de loisirs.

Dispositif de construction

La création d'un CQP dans la branche se réalise en plusieurs étapes :

1- Étude d'opportunité, travaux d'expertise :

- Cadre Juridique de référence.
 - Étude des qualifications du secteur et vérification de l'absence de diplôme, titre ou équivalents correspondants.
 - Motivation des partenaires...
- 2- Réalisation des référentiels constitutifs du CQP avec l'aide d'un cabinet extérieur spécialisé dans les métiers de la branche :
- Référentiel Métier.
 - Référentiel Compétences.
 - Référentiel de Certification.

Les membres de la CPNEF sont chargés d'étudier, corriger et valider les travaux du cabinet extérieur.

3- Détermination des conditions de mise en œuvre du CQP :

- Système de veille du titre et des certifications connexes.
- Accréditation des organismes préparant au CQP.
- Accès à la certification...

4- Signature d'un accord de création au sein de la CPNEF.

Les parties signataires ont convenu de faire évoluer le référentiel emploi et formation en fonction des évolutions du métier.

Fiche 4

Métier, fonctions et activités visé(es) par la qualification

1) Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Le commis de salle, sous la direction d'un responsable, participe à la mise en place du service, au dressage, au débarrassage et au nettoyage des tables ou des buffets, au nettoyage des sols et à divers travaux de préparation conforme à celle attendue par la clientèle d'un espace de loisirs, parc d'attractions ou site culturel.

L'activité est caractérisée par l'importance des volumes traités : nombre de clients et de couverts servis (parfois plus de mille par service), de quantité de mets à installer et à servir et de la vitesse de service réclamée par les clients (qui sont venus d'abord pour le site et qui ont hâte d'y retourner.).

Les professionnels qui exercent le métier sont couramment appelés :

-
- Employé de Restauration
 - Commis de salle, commis de restaurant
 - Runner
 - Opérateur Restauration.

Le commis de salle est placé à l'échelon 1, niveau II, coefficient 175 de la grille de classifications de la convention collective soit dans la nouvelle grille de classification de 2019 au degré 1.

2) Description de la qualification

Activités principales assurées par le commis de salle

- A1 : Accueillir les clients dans le restaurant
- A2 : Préparation du service en salle ou au buffet
- A3 : Participer au service en salle ou au buffet
- A4 : Débarrasser et nettoyer

Activités sous-jacentes

- A5 : Appliquer en permanence les règles d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes
- A6 : Participer activement à la vie de l'entreprise

Contraintes spécifiques

L'exercice de l'emploi implique :

- La station debout pratiquement en permanence et de fréquentes allées et venues.
- Le port et la manipulation de charges fréquents.
- La rapidité et l'efficacité dans le service.
- L'écoute et la discrétion envers les clients.
- La politesse et le sourire.

3) Fiche(s) Rome la ou les plus proches

G1803 : Service en restauration

4) Cadres d'exercice les plus fréquents

L'emploi s'exerce au sein de restaurants dans tout type de structure de loisirs, parc d'attractions ou espace culturel. Il implique la station debout et de fréquentes allées et venues. L'emploi nécessite parfois des manipulations de charges (plateaux).

Il s'exerce le plus souvent en continu, en horaire de jour et, parfois (selon l'entreprise), en soirée. Les contrats sont saisonniers, généralement d'avril à septembre, ou à durée indéterminée dans les parcs ou les espaces de restauration ouverts toutes l'année. Les jours de repos hebdomadaires sont en semaine, et exceptionnellement le week-end.

Compte tenu de la grande fréquentation des parcs, l'activité est souvent très soutenue et les quantités de mets à préparer sont très conséquentes.

L'activité nécessite de respecter strictement les règles d'hygiène et de sécurité mises en place dans l'entreprise et s'appliquant au contrôle des marchandises, à leur manipulation et leur distribution.

A- Secteur d'activité et taille des entreprises ou services employeurs

La taille des entreprises est très variable : de la TPE (moins de 10 salariés) à la grande entreprise (plus de 1000 salariés).

B- Responsabilité et autonomie caractérisant les types d'emploi ciblés

Le métier s'exerce le plus souvent en équipe.

Le commis de salle travaille le plus souvent sous la responsabilité d'un serveur expérimenté, d'un chef de rang ou responsable de salle, ou, dans des structures plus petites, du responsable de restaurant.

5) Réglementation d'activités (le cas échéant)

Néant

Fiche 5

Ingénierie : référentiel d'activités et référentiel de certification

1) Référentiel d'activités et référentiel de certification dans un tableau unique

Activités visées par la qualification	Compétences associées aux activités visées par la qualification	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1 A1 - Accueillir les clients dans le restaurant	A1 C1 : Réaliser l'accueil des clients en conformité avec les standards de l'entreprise. - A1 C1.1 assurer le premier contact avec le client. - A1 C1.2 Prendre en charge le vestiaire, (le cas échéant). - A1 C1.3 Accompagner et installer les clients. - A1 C1.4 Présenter la/les carte(s) : plats, boissons...) - A1 C1.5 Proposer les boissons : apéritifs, vins, limonaderie, eau...	A1 C1 : Réaliser l'accueil des clients en conformité avec les standards de l'entreprise. - A1 C1.1 assurer le premier contact avec le client. - A1 C1.2 Prendre en charge le vestiaire, (le cas échéant). - A1 C1.3 Accompagner et installer les clients. - A1 C1.4 Présenter la/les carte(s) : plats, boissons...) A1 C1.5 Proposer les boissons : apéritifs, vins, limonaderie, eau...	Compétences : A1 C1 Le candidat est évalué par une observation en continu réalisée conjointement par un formateur et son tuteur, à l'aide des grilles d'évaluation contenues dans le livret de suivi. Le formateur et le tuteur émettent un avis sur l'acquisition ou non des compétences observées. Les connaissances ou compétences non évaluées ou non évaluables au poste de travail devront être vérifiées en centre de formation	- Professionnalisme avéré : - Organisation du travail dans le temps et dans l'espace. - Savoir être dans le service aux clients : Sourire, tenue impeccable, expression orale correcte - Les techniques de vente additionnelle sont appliquées

Référentiel d'activités		Référentiel de certification		
Activités visées par la qualification	Compétences associées aux activités visées par la qualification	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2 Préparation du service A2 - Assurer la mise en place et le redressage des tables dans la salle du restaurant ou au buffet	A2 C1 : Vérifier la propreté de la salle du restaurant - A2 C1.1 Vérifier la propreté du matériel et des locaux et nettoyer si besoin. A2 C1.2 Vérifier la propreté de la vaisselle, des verres et des couverts et nettoyer si besoin. - A2 C1.3 Nettoyer le matériel et les locaux.	A2 C1 : Vérifier la propreté de la salle du restaurant - A2 C1.1 Vérifier la propreté du matériel et des locaux et nettoyer si besoin. - A2 C1.2 Vérifier la propreté de la vaisselle, des verres et des couverts et nettoyer si besoin. - A2 C1.3 Nettoyer le matériel et les locaux.	Compétences : A2 C1 à A2 C2 : Le candidat est évalué par une observation en continu réalisée conjointement par un formateur et son tuteur, à l'aide des grilles d'évaluation contenues dans le livret de suivi. Le formateur et le tuteur émettent un avis sur l'acquisition ou non des compétences observées. Les connaissances ou compétences non évaluées ou non évaluables au poste de travail devront être vérifiées en centre de formation	- Professionnalisme avéré : - Rigueur, Application d'une méthode de mise en place - Détection des anomalies usuelles. - Manipulation des produits en conformité avec les conditions d'utilisation, la salle est nettoyée en appliquant les règles. - La vaisselle, les verres et les couverts sont propres et sans traces - Maîtrise des gestes professionnels dans le travail du service avec rapidité, efficacité et harmonie - La décoration des tables est effectuée selon les usages et conforme aux consignes - L'ensemble du matériel est à disposition immédiate et en quantité suffisante
	A2 C2 : Réaliser les travaux préalables au service en salle ou au buffet - A2C2.1 Mettre en place les carcasses en fonction du service en salle ou au buffet. - A2C2.2 Dresser les tables ou les buffets. - A2C2.3 Napper ou mettre les sets de table. - A2C2.4 : Mettre en place les ménagères, PLV, menus... selon les consignes. - A2C2.5 Mettre en place des consoles de service. - A2C2.6 Mettre en place la décoration.	A2 C2 : Réaliser les travaux préalables au service en salle ou au buffet A2C2.1 Mettre en place les carcasses en fonction du service en salle ou au buffet. - A2C2.2 Dresser les tables ou les buffets. - A2C2.3 Napper ou mettre les sets de table. - A2C2.4 : Mettre en place les ménagères, PLV, menus... selon les consignes. - A2C2.5 Mettre en place des consoles de service. - A2C2.6 Mettre en place la décoration.		

Activités visées par la qualification	Compétences associées aux activités visées par la qualification	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 3 Participer au service Option 1 En salle A3 - Participer au service à table	A3 C1 : Servir les boissons sur plateau.	A3 C1 : Servir les boissons sur plateau.	Compétences : A3 C1 à A3 C5 : Le candidat est évalué par une observation en continu réalisée conjointement par un formateur et son tuteur, à l'aide des grilles d'évaluation contenues dans le livret de suivi. Le formateur et le tuteur émettent un avis sur l'acquisition ou non des compétences observées.	- Professionnalisme avéré : - Respect des procédures et des techniques de service - Réactivité aux commandes - Organisation du travail dans le temps et dans l'espace. - Application des règles d'hygiène et de la sécurité alimentaire - Qualité du relationnel et de la discrétion
	A3 C2 : Vérifier l'approvisionnement du pain.	A3 C2 : Vérifier l'approvisionnement du pain.		
	A3 C3 : Débarrasser les assiettes entre les plats.	A3 C3 : Débarrasser les assiettes entre les plats.		
	A3 C4 : Préparer et servir les boissons chaudes sur plateau.	A3 C4 : Préparer et servir les boissons chaudes sur plateau.		
	A3 C5 : Redressage des tables	A3 C5 : Redressage des tables		

Activités visées par la qualification	Compétences associées aux activités visées par la qualification	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 3 Participer au service Option 2 Au Buffet A3- Aider au service au buffet quelle que soit la prestation proposée (buffet froid, assis ou debout, dîner, lunch, cocktail...)	A3 C1 : Valoriser les produits du buffet.	A3 C1 : Valoriser les produits du buffet.	Compétences : A3 C1 à A3 C4 : Le candidat est évalué par une observation en continu réalisée conjointement par un formateur et son tuteur, à l'aide des grilles d'évaluation contenues dans le livret de suivi. Le formateur et le tuteur émettent un avis sur l'acquisition ou non des compétences observées.	- Professionnalisme avéré : - Respect des procédures et des techniques de service - Réactivité aux commandes - Organisation du travail dans le temps et dans l'espace. - Application des règles d'hygiène et de la sécurité alimentaire - Qualité du relationnel et de la discrétion
	A3 C2 : Vérifier l'approvisionnement des produits du buffet.	A3 C2 : Vérifier l'approvisionnement des produits du buffet.		
	A3 C3 : Retirer les plats qui ne plaisent pas ou qui sont vides, remplacer les plats ou ré-agencer le buffet.	A3 C3 : Retirer les plats qui ne plaisent pas ou qui sont vides, remplacer les plats ou ré-agencer le buffet.		

Activités visées par la qualification	Compétences associées aux activités visées par la qualification	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 4 A4 : Débarrasser et nettoyer	A4 C1 : - Débarrasser les assiettes, les verres, les couverts sur plateau. - Retirer les sets de tables ou nettoyer la nappe.	A4 C1 : - Débarrasser les assiettes, les verres, les couverts sur plateau. - Retirer les sets de tables ou nettoyer la nappe.	Compétences : A4 C1 à A4 C5. Le candidat est évalué par une observation en continu réalisée conjointement par un formateur et son tuteur, à l'aide des grilles d'évaluation contenues dans le livret de suivi. Le formateur et le tuteur émettent un avis sur l'acquisition ou non des compétences observées.	- Professionnalisme avéré : - Respect des procédures et des techniques de service - Réactivité aux commandes - Organisation du travail dans le temps et dans l'espace. - Application des règles d'hygiène et de la sécurité alimentaire - Qualité du relationnel et de la discrétion
	A4 C2 : Ranger la salle de restaurant.	A4 C2 : Ranger la salle de restaurant.		
	A4 C3 : Nettoyer et ranger le bar.	A4 C3 : Nettoyer et ranger le bar.		
	A4 C4 : Nettoyage de la salle, des chaises...	A4 C4 : Nettoyage de la salle, des chaises...		
	A4 C5 : Utilisation de la machine à laver les verres.	A4 C5 : Utilisation de la machine à laver les verres.		

Activités visées par la qualification	Compétences associées aux activités visées par la qualification	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 5 : Sous-jacente A5 Appliquer en permanence les règles d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.	A5 C1 : Respecter, dans toutes les activités du poste, les normes d'hygiène mise en place et imposées dans l'entreprise.	A5 C1 : Respecter, dans toutes les activités du poste, les normes d'hygiène mise en place et imposées dans l'entreprise.	Compétences : AS C1 à A5 C4. Le candidat est évalué par une observation en continu réalisée conjointement par un formateur et son tuteur, à l'aide des grilles d'évaluation contenues dans le livret de suivi. Le formateur et le tuteur émettent un avis sur l'acquisition ou non des compétences observées. Les connaissances ou compétences non évaluées ou non évaluables au poste de travail devront être vérifiées en centre de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Professionnalisme avéré : <ul style="list-style-type: none"> - Respect des procédures. - Application des règles d'hygiène alimentaires imposées dans l'entreprise. - Port de la tenue professionnelle adaptée et normée.
	A5 C2 : Vérifier le bon fonctionnement des machines.	A5 C2 : Vérifier le bon fonctionnement des machines.		
	A5 C3 : Détecter et procéder au retrait des produits inutilisables ou hors normes.	A5 C3 : Détecter et procéder au retrait des produits inutilisables ou hors normes.		
	A5 C4 : Prendre les mesures nécessaires afin que le poste de travail soit conforme aux normes d'hygiène imposées dans l'entreprise.	A5 C4 : Prendre les mesures nécessaires afin que le poste de travail soit conforme aux normes d'hygiène imposées dans l'entreprise.		

Activités visées par la qualification	Compétences associées aux activités visées par la qualification	Compétences ou capacités qui seront évaluées	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 6 (sous-jacente) A6 : Participer activement à la vie de l'entreprise	A6 C1 : Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé).	A6 C1 : Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ou par écrit lorsque cela est demandé).	Compétences : A6 C1 à A6 C4. Le candidat est évalué par une observation en continu réalisée conjointement par un formateur et son tuteur, à l'aide des grilles d'évaluation contenues dans le livret de suivi. Le formateur et le tuteur émettent un avis sur l'acquisition ou non des compétences observées. Les connaissances ou compétences non évaluées ou non évaluables au poste de travail devront être vérifiées en centre de formation	État d'esprit professionnel : - les informations circulent normalement et efficacement. - Les procédures sont respectées
	A6 C2 : Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs.	A6 C2 : Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs.		- Vigilance et respect des consignes concernant le développement durable : déchets triés, économies d'énergie respectées (électricité, eau...)
	A6 C3 : Appliquer les consignes de l'entreprise en termes de développement durable (tri et recyclage des déchets, économie d'énergie...).	A6 C3 : Appliquer les consignes de l'entreprise en termes de développement durable (tri et recyclage des déchets, économie d'énergie...)		
	A6 C4 : Véhiculer en permanence une image positive de l'entreprise.	A6 C4 : Véhiculer en permanence une image positive de l'entreprise		<ul style="list-style-type: none"> - Professionnalisme avéré : - Tenue et discrétion devant les clients - Respect de la charte d'E-réputation (si elle existe).

Fiche 6

Accès à la certification

1)

Voies d'accès

Voies d'accès	Oui	Non
Après un parcours de formation continue	X	
En contrat de professionnalisation	X	

Voies d'accès	Oui	Non
Par candidature individuelle	X	
Par expérience Date de mise en place : immédiate	X	

Les CQP ne sont pas accessibles par la voie de la formation initiale.

2) Existe-t-il un dispositif d'agrément établi par la branche professionnelle pour préparer au CQP ?

Seuls, peuvent organiser la formation préparant au CQP, les organismes habilités par la CPNEF.

Note : Une entreprise peut demander une accréditation à la CPNEF si elle dispose d'un service formation distinct et des moyens nécessaires pour assurer elle-même la formation (plateau technique, formateurs...).

La procédure de demande d'accréditation est la même que pour un organisme de formation.

Les modalités d'évaluation mises en place sont spécifiques (voir fiche 5).

Dispositif d'habilitation :

Les organismes ou entreprises souhaitant être habilités doivent déposer un dossier auprès de la CPNEF ELAC qui délivre les accréditations.

L'habilitation est soumise à la présentation par l'organisme de formation candidat d'un dossier composé de :

1- Identification précise de l'organisme

- Raison sociale, numéro de déclaration d'activité délivré par la préfecture de région.
- Coordonnées : adresse, téléphoné, fax, mail, site Internet
- Équipe responsable : identité du président ou directeur, identité du responsable de la formation.

2- Les structures pédagogiques de formation

- Effectif prévu pour la formation.
- Dates prévues du cycle complet de formation.

3- Caractéristiques d'infrastructures de l'organisme de formation

- Adresse des locaux principaux de dispense de la formation et des sites annexes éventuels.
- Moyens pédagogiques servant à la formation.

4- L'équipe pédagogique

- Identité, qualification, rôle et domaine d'intervention des formateurs.
- Nom de la personne responsable du suivi des stagiaires.
- Modalité de fonctionnement de l'équipe : organigramme, réunions, actions communes etc.

5- Références en formation professionnelle

- Le centre candidat précisera s'il est ou a été habilité pour organiser des formations menant à d'autres CQP, titre ou diplômes.

6- Opportunité de la formation

- Origine de la volonté de la mise en place de la formation.

7- Organisation de la formation

- Modalités pratiques : Ruban pédagogique, Durée et rythme de l'alternance mise en place avec les entreprises partenaires.
- Modalités prévues pour la liaison avec l'entreprise réunion de concertations, documents de liaison (livret de suivi de l'élève), visites en entreprise...
- Modalités de d'évaluations formatives et certificatives propres à l'organisme.

8- Modalités de suivi des titulaires de CQP

L'organisme de formation est tenu d'organiser un suivi à l'issue de la délivrance du CQP : à 6 mois et un an. Les modalités de suivi doivent être décrites dans le dossier de demande d'habilitation.

Organismes habilités à la date de transmission de la demande à l'autorité de saisine

Nom de l'Organisme	N° déclaration d'activité de l'organisme	Auprès de la préfecture
--------------------	--	-------------------------

3) Conditions particulières éventuelles d'accès à la certification

Néant

Fiche 7

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

1) Préciser les conditions spécifiques de recevabilité de la demande des candidats

Le candidat doit justifier d'une durée minimale d'activité de trois ans, exercée en continu ou non, dans le secteur concerné par les titulaires du CQP «Commis de salle»

Les périodes de stage en entreprise effectuées dans le cadre de la formation initiale ne sont pas prises en compte.

2) Description de la procédure de VAE

La procédure se déroule en deux temps :

1- **Étude de la recevabilité**

Le candidat demande à la CPNEF un formulaire de candidature à la VAE.

Le candidat renvoie son formulaire accompagné des pièces justificatives de ses expériences en rapport avec le CQP visé :

- Copie pièce d'identité.
- Photocopie diplôme(s) obtenu(s).
- Attestation(s) de formation.
- Documents justifiant les trois ans d'expérience : certificats, fiches de paie, attestations...
- Tous les documents présentant un intérêt et/ou attestant d'une expérience valorisante dans le domaine de conduite d'attraction.

Le formulaire, accompagné des pièces, est adressé au responsable d'un des organismes de formation habilité par la CPNEF, qui instruira la demande.

2- **Si le dossier est «recevable», le candidat recevra un dossier type «d'analyse de l'expérience et des compétences» qu'il devra compléter et renvoyer à la CPNEF pour examen par le Jury**

Ce dossier permet notamment au candidat de :

- Décrire ses expériences en répondant à des questions ouvertes.
- Mettre en évidence les acquis tirés de ces expériences.

Le dossier est complété par le candidat et envoyé à la CPNEF au minimum deux mois avant la date du jury sachant que :

- Le candidat ne peut faire qu'une seule demande par année civile, par CQP.
- Le jury de la CPNEF se réunit une fois par trimestre et éventuellement sur demande pour délibérer sur les dossiers VAE.
- L'évaluation se fait exclusivement à partir de l'étude du dossier complété par le candidat.
- Le candidat et/ou le jury peuvent demander un entretien complémentaire si cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.
- Dans le cas d'une «non validation» ou d'une validation partielle du CQP le jury émet un avis circonstancié notifié au candidat, précisant notamment la nature et l'étendue des connaissances et aptitudes insuffisantes au regard des référentiels du CQP. Le jury prescrit également les actions à mener pour présenter un nouveau dossier VAE dans les meilleures conditions : Expérience complémentaire, formation professionnelle...

3) Au regard des compétences décrites (fiche 5), donner quelques exemples de preuves sur lesquelles se base le jury

L'évaluation se fait exclusivement à partir de l'étude du dossier complété par le candidat. Dans ce dossier peuvent figurer des éléments complémentaires qui sont en mesure d'apporter des éclairages supplémentaires :

- Certificat de travail,

-
- Attestations d'employeurs,
 - Lettres de clients,
 - Photos,
 - Documents réalisés dans le cadre de l'activité...

4) En cas de validation partielle

Un certain nombre de blocs de compétences composent la certification (Six pour le CQP Commis de salle).

Chaque bloc est certifié, il donne lieu à une évaluation et une validation.

Si le candidat n'a pas validé la totalité des blocs de compétences, il est informé que la durée de validité des activités acquises est de 5 ans.

Pour obtenir les blocs manquants le candidat peut, au regard de la prescription faite par le jury :

- Contacter un organisme de formation habilité pour suivre une formation complémentaire lui permettant d'acquérir les blocs de compétence manquants.
- Acquérir plus d'expérience et redéposer un dossier VAE (dans la limite d'une demande par an et par CQP).

Fiche 8

Composition du jury délivrant le CQP

1) Règles de constitution du jury selon la voie d'accès

Pour toutes les voies d'accès et en respect de l'article 335-16 du code de l'éducation, le jury délivrant le CQP «Commis de salle» apporte toute garantie d'impartialité et de parité:

Qualité du président du jury et mode de désignation

C'est le président de la CPNEF au jour de la réunion du jury CQP qui est désigné président du jury.

Nombre de personnes composant le jury : Au minimum 2.

Précisez la répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage

Au minimum : Un représentant des salariés et un représentant des employeurs. Le nombre de représentants doit être identique.

Pourcentage du nombre de personnes extérieures au dispositif conduisant au CQP 100 %

Aucun formateur ni tuteur ne peut prendre part au jury.

Fiche 9

Système de veille et liens avec d'autres certifications

1) Existe-t-il un dispositif de veille permettant de suivre les évolutions des métiers et des qualifications de la branche professionnelle ?

A- Description du système de veille (observatoire, contrats d'études prospectives...)

La CPNEF travaille en permanence sur les questions relatives à l'emploi, les formations et l'évolution des qualifications professionnelles de la branche.

L'avenant n° 37 du 9 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle précise le rôle dévolu à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) des espaces de loisirs, d'attractions et culturels :

- Proposer et suivre les études et analyses menées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et mettre en œuvre les orientations qui en découlent ;
- Analyser les qualifications et les compétences requises des salariés ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité ;
- Proposer les actions d'adaptation des emplois en prenant en compte les évolutions des métiers ;
- Proposer des orientations pour l'élaboration d'une politique de formation professionnelle.

B- Indication d'instances de concertation pour la construction ou le développement des CQP

- Observatoire des métiers la branche ELAC
- CPNEF de la branche ELAC

C- Existe-t-il un dispositif de suivi des titulaires de CQP ?

Les titulaires des CQP sont répertoriés dans un registre géré par la CPNEF.

Les organismes de formation ou entreprise ayant mis en place la formation menant au CQP sont tenus d'assurer le suivi des titulaires du CQP (voir fiche 6).

2) Dans le cas où ce CQP a déjà été mis en œuvre...

Deux sessions «pilotes» ont été mises en place en 2018, 15 candidats ont réussi les épreuves.

Identification des certifications comparables

Intitulé	Délivré par	Différences avec le CQP Commis de salle
CQP Serveur en restauration option sommellerie Titre pro : Serveur en Restauration.	CPNE-IH	«Le serveur en restauration exerce le plus souvent dans des établissements de petite taille.», le commis de salle exerce le plus souvent son activité dans des restaurants accueillant un très grand nombre de clients. Le serveur en restauration exerce son activité en restauration : «classique ou gastronomique». La Sommellerie est inutile dans les parcs de loisirs. Notion de gestion d'une «suite» non approprié.
CQP Agent de restauration	CPNE IH	Polyvalence cuisine salle

Fiche 10

Résumé descriptif de la certification (Fiche répertoire)

Intitulé (cadre 1)	
Certificat de Qualification professionnelle Commis de salle	
(cadre 2) Autorité responsable de la certification	Qualité du(es) signataire(s) de la certification (cadre 3)
C.P.N.E.F. des Espaces de loisirs d'attractions et culturels (ELAC).	Le président de La C.P.N.E.F. des Espaces de loisirs d'attractions et culturels (ELAC).
Niveau et/ou domaine d'activité (cadre 4)	
Niveau :	
CCN : Convention collective Nationale des espaces de Loisirs d'attractions et culturels Numéro 3275.	
Code NSF : 334t Réception, hébergement, service de restauration, accompagnement.	
Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétences acquis (cadre 5)	
<p>Le commis de salle effectue des tâches simples sous la direction d'un serveur confirmé, d'un chef de rang ou d'un responsable de restaurant.</p> <p>En salle : Il contribue à la préparation et au bon déroulement du service en salle. Il garantit l'accueil du client et le suivi des tables.</p> <p>Ou au Buffet : Il participe à la mise en place, au dressage, au débarrassage et au nettoyage Il garantit l'accueil du client et est à son service.</p> <p>Liste des activités visées par le diplôme, le titre ou le certificat : <u>Activités principales :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Assurer la mise en place, le dressage et le redressage des tables dans la salle du restaurant• Assurer la mise en place et le dressage des buffets• Accueillir les clients• Aider au service à table ou au buffet• Débarrasser et nettoyer <p><u>Activités sous-jacentes :</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Application permanente des règles d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, conformément aux principes mis en place dans l'entreprise.• Participation active à la vie de l'entreprise. <p>Compétences ou capacités évaluées :</p> <ul style="list-style-type: none">- Vérifier la propreté de la salle du restaurant- Réaliser les travaux préalables au service- Accueillir les clients- Aider au service à table- Aider au service en buffet- Débarrasser et nettoyer- Détecter les anomalies dans le fonctionnement des parcs.- Détecter et procéder au retrait des produits inutilisables ou hors-norme.- Appliquer les règles d'hygiène en Restauration.- Appliquer les consignes de l'entreprise en termes de développement durable.	
Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat (cadre 6)	
Secteurs d'activités :	
:	

Durée du travail

Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 1^{er} avril

1999

(Voir également avenant no 41, 23 janv. 2012)

[Étendu par arrêté du 25 mai 1999, JO 29 mai 1999]

(Applicable à compter du 1^{er} juin 1999)

I. Préambule

Les parties signataires manifestent leur volonté de prendre en compte les dispositions de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail n° 98-461 du 13 juin 1998. Ils incitent l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective n° 3275 du 5 janvier 1994 et de son annexe spectacle du 10 mai 1996 à mettre en place la réduction du temps de travail avant les échéances du 1^{er} janvier 2000 et du 1^{er} janvier 2002 dans le cadre du dispositif incitatif prévu par la loi afin d'agir en faveur du développement de l'emploi.

Elles s'engagent à créer les conditions favorables au succès de cet accord.

Il a donc été convenu ce qui suit :

1) Enjeux

Les partenaires sociaux entendent prendre en compte les caractéristiques et l'évolution de l'activité des sites de loisirs et d'attractions qui se traduisent par des enjeux forts pour chacune des entreprises concernées.

La pérennité de l'activité demeure un gage essentiel du développement de l'emploi. La mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail doit contribuer à l'évolution des métiers, à l'adaptation des organisations et au maintien de la compétitivité des entreprises.

1.1- Développer l'emploi

Le présent accord s'inscrit dans la volonté de développer l'emploi, valoriser et reconnaître les compétences, de favoriser l'intégration des publics prioritaires et de lutter contre la précarité de l'emploi. La situation des travailleurs saisonniers doit être en particulier étudiée attentivement. L'application du dispositif incitatif de la loi du 13 juin 1998 doit permettre l'atteinte de ces objectifs.

1.2- Garantir la satisfaction des visiteurs

La prise en compte des attentes des visiteurs est un objectif permanent dans le but d'offrir un service de qualité. Les signataires de l'accord s'accordent à reconnaître les avantages réels que peuvent constituer l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la mise en place de nouvelles organisations du travail adaptées aux attentes des visiteurs.

1.3- Améliorer la qualité de vie des salariés

L'aménagement et la réduction du temps de travail doivent également contribuer à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des salariés. La répartition équitable entre tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés, des avantages procurés par la réduction du temps de travail doit être recherchée au niveau des entreprises.

2) Principes

Dans ces conditions, les parties signataires réaffirment les principes suivants :

2.1- Maîtriser les équilibres économiques et sociaux

L'aménagement et la réduction du temps de travail doivent être mis en œuvre en visant à concilier le respect des équilibres économiques des entreprises et les intérêts des salariés, présents et nouveaux embauchés.

2.2- Adopter des organisations souples et évolutives

L'aménagement et la réduction du temps de travail doivent aussi permettre de mettre en place des organisations souples, évolutives et performantes indispensables pour s'adapter aux fluctuations d'activité et de fréquentation des visiteurs.

2.3- Réduire effectivement le temps de travail pour tous

Les signataires confirment leur volonté de réduire effectivement le temps de travail de toutes les catégories de salariés des entreprises. Cette réduction doit être visible pour chacun et adaptée aux caractéristiques des différents métiers exercés dans les entreprises.

2.4- Donner à chaque société et ses salariés la possibilité d'aménager au mieux l'organisation de son temps de travail

Les contraintes et les besoins de chaque entreprise sont spécifiques et dépendent de paramètres propres à chacune d'entre elles. Cette diversité doit être respectée. C'est la raison pour laquelle, les signataires encouragent chaque société et ses salariés à définir et mettre en place les organisations du temps et du travail qui correspondent le

mieux à leur contexte respectif. Le présent accord constitue un cadre de référence qui doit favoriser l'adaptation des entreprises.

II. Dispositions générales

1) Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des parcs de loisirs et d'attractions, n° 3275 du 5 janvier 1994 et de son annexe spectacle du 10 mai 1996.

2) Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal Officiel* de l'arrêté d'extension.

3) Durée, dépôt et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès sa conclusion, le présent accord est déposé conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail et de l'article 2 du chapitre II du titre Ier de la convention collective n° 3275.

4) Révision

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du Code du travail, chaque signataire peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du Code du travail et conformément à l'article 4 du chapitre II du titre Ier de la convention collective n° 3275.

5) Condition de validité

Dans le cas où les dispositions législatives et réglementaires et conventionnelles qui ont présidé à la mise en œuvre de cet accord viendraient à être modifiées, les parties conviennent d'examiner la nécessité de son éventuelle remise en cause.

6) Accompagnement des projets

6.1- Formation/Information

Les salariés mandatés ou les partenaires sociaux chargés de participer aux négociations bénéficient d'une formation spécifique à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Cette formation est prise en charge par les entreprises.

6.2- Diagnostic préalable

Afin de faciliter l'élaboration des projets d'aménagement et de réduction du temps de travail, les parties signataires encouragent les entreprises à faire appel aux aides accordées par l'État pour le financement d'actions de conseil préalable.

7) Commission de suivi

Les parties signataires décident d'accompagner les négociateurs et les personnels impliqués dans la mise en place de l'aménagement et la réduction du temps de travail. Dans cet esprit, elles créent une commission de suivi de l'accord cadre qui a pour mission de conseiller les négociateurs. Elle adopte un mode de fonctionnement identique à celui de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation prévue dans le titre VI de la CCNPLA. Elle sera notamment informée sur le volume et les types d'embauche, le maintien des effectifs et les différentes modalités d'organisation du temps de travail.

La commission de suivi est mise en place jusqu'à six mois après la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée du travail pour les entreprises de moins de vingt salariés, c'est à dire le 1^{er} juillet 2002.

III. Emploi

Les parties signataires réitèrent leur engagement en faveur de l'emploi et incitent les entreprises à mettre en œuvre les actions susceptibles de favoriser l'insertion des jeunes et la lutte contre la précarité. Ils encouragent les entreprises à faire appel aux aides financières de l'État dans le cadre du dispositif incitatif d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Celles qui choisiront cette option s'engagent à respecter les obligations en matière d'emplois et devront s'inscrire dans les principes suivants.

1) Volume et nature des emplois créés ou sauvegardés

1.1- Création d'emplois

L'engagement d'embauche conduit à une augmentation de l'effectif correspondant à un volume d'heures équivalent

à au moins 6 % de l'effectif moyen annuel, exprimé en équivalent temps plein. Ce taux est porté à un minimum de 9 % pour une réduction du temps de travail de 15 %.

Pour résorber la précarité de l'emploi, les entreprises s'efforcent de proposer, des embauches sous contrat à durée indéterminée, en offrant aux salariés saisonniers ou sous contrat à durée déterminée une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée, à temps partiel ou non.

Les embauches devront être réalisées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

L'accroissement des horaires des salariés à temps partiel qui en font la demande peut être imputé sur l'obligation d'augmentation du volume d'heures liée à la réduction du temps de travail.

1.2- Sauvegarde de l'emploi

Dans le cas d'une application défensive de la loi du 13 juin 1998, la mise en place de la réduction du temps de travail doit permettre de sauvegarder au moins 6 % des emplois dans le cas d'une réduction du temps de travail de 10 % (ou 9 % des emplois pour une réduction du temps de travail de 15 %).

2) Publics prioritaires

Les publics prioritaires (chômeurs de longue durée, personnes handicapées, personnes seules demandeurs d'emploi ayant la charge d'au moins un enfant, jeunes de moins de 26 ans, chômeurs âgés de plus de 50 ans) font l'objet d'une attention particulière quant à leur intégration dans les futures équipes de travail, notamment par des actions de formation inscrites dans les plans de formation des entreprises. Cette mesure concerne toutes les catégories professionnelles.

3) Maintien de l'effectif

Il est rappelé qu'en application de la loi du 13 juin 1998, le versement des aides de l'État est soumis au maintien, pendant au moins deux ans, de l'effectif après embauche prévu dans l'accord inscrit dans la convention signée avec l'État. Le délai de 2 années court à compter de la dernière embauche prévue dans la convention.

Cette obligation de maintien de l'effectif s'applique également dans le cas d'une utilisation défensive de la loi du 13 juin 1998.

IV. Durée du travail

1) Durée du travail et ampleur de la réduction

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures à partir du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et à partir du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de vingt salariés.

Sous réserve des jours conventionnels pouvant être accordés dans les entreprises, le volume d'heures correspondant s'élève à :

- 1645 heures annuelles de travail effectif pour le personnel permanent, soit 47 semaines x 35 heures.
- 35 heures multipliées par le nombre de semaines effectivement travaillées pour le personnel saisonnier.

La réduction du temps de travail peut être anticipée avant les échéances du 1^{er} janvier 2000 ou 2002 dans le cadre du dispositif d'incitation prévu par la loi du 13 juin 1998 et dans les conditions décrites dans le chapitre VI du présent accord.

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides financières de l'État, la réduction du temps de travail s'applique au temps de travail effectif.

2) Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur, doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. En conséquence :

Est considéré comme temps de travail effectif :

- Le temps d'habillage, de déshabillage, de trajet et de douche éventuelle nécessaire au changement de costume adapté à la tenue d'un second poste de travail dans une même journée,
- Les heures d'intervention pendant l'astreinte. Le temps de travail débute dès la réception de l'appel,
- Les heures de formation à l'initiative de l'entreprise,
- Les heures de délégation des représentants du personnel et le temps passé en réunion avec la direction,
- Les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris le temps de trajet pour s'y rendre,
- Le temps passé à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal dans les conditions définies par la loi,
- Le temps de pause des femmes enceintes,
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale.

N'est pas considéré comme du temps de travail effectif :

-
- Le temps de repas, si celui-ci n'est pas pris dans le cadre de la journée de travail continu,
 - Le temps de trajet du domicile au lieu de travail,
 - Les heures non travaillées, même si elles sont rémunérées (Titre X chapitre 1er article 2 congés payés/jours de fractionnement, chapitre 2 article 1er congés pour événements familiaux, article 2 congés sans solde, chapitre 3 article 1er absence pour maladie, chapitre 4 maternité adoption),
 - Les heures de repos compensateur,
 - Les temps de pause, rémunérée ou non,
 - L'astreinte,
 - Les heures de formation à l'initiative du salarié (CIF notamment),
 - Les jours de repos liés à la mise en place de la réduction du temps de travail effectif (JRTT).

3) Populations concernées par la réduction du temps de travail

Le présent accord concerne toutes les catégories de salariés. Il prévoit en particulier des dispositions spécifiques pour l'encadrement, dont les caractéristiques sont prises en compte dans la définition des modalités d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Seuls les cadres dirigeants sont exclus de la mise en place de la nouvelle durée conventionnelle du travail. Par cadres dirigeants, les parties signataires entendent les membres du comité de direction des entreprises.

4) Modalités de la réduction du temps de travail

4.1- **Formes possibles de la réduction du temps de travail**

Le présent accord devant permettre à chaque entreprise d'organiser le temps de travail en fonction de ses contraintes et des aspirations des salariés, la réduction du temps de travail peut prendre les formes suivantes :

- Une réduction quotidienne du temps de travail,
- Une réduction hebdomadaire du temps de travail, répartie de façon égale ou inégale sur la semaine,
- Une alternance de semaines courtes et de semaines longues,
- Une réduction sous forme de jours ou de demi-journées réparties dans l'année.

Ces différentes modalités d'application peuvent être combinées entre elles, de même que la réduction du temps de travail peut être couplée à d'autres dispositifs d'aménagement du temps et d'organisation du travail, telles que la modulation, le travail par relais et roulement, le travail en équipes, le travail en horaires décalés, le travail à temps partiel, etc.

4.2- **Réduction sous forme de jours**

Il appartient à chaque entreprise de déterminer le nombre de jours ou demi-journées qui peuvent être accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Il est convenu que cette forme de réduction du temps de travail est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité et, notamment, à ses fluctuations. Dans ces conditions, il est convenu ce qui suit :

- Les jours de réduction du temps de travail (JRTT) ne sont pas assimilables à des jours de congés payés,
- Ils sont positionnés et répartis dans l'année pour partie au choix de l'employeur et pour partie au choix du salarié. En tout état de cause, 50 % des jours accordés au titre de la réduction pourront être positionnés au choix du salarié, après concertation au sein du service,
- Les périodes de plus faible activité des services et/ou des postes de travail sont à privilégier pour positionner les jours de réduction du temps de travail,
- Ces jours doivent être pris par année civile considérée et ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre. *Les jours non pris dans l'année civile sont perdus et ne font l'objet d'aucune indemnité compensatrice,*
- Le choix des jours de réduction du temps de travail et leur positionnement doivent s'inscrire dans un principe de répartition équitable entre les salariés de l'entreprise. Ils doivent également garantir une présence suffisante au maintien de la continuité du service,
- Des plannings mensuels prévisionnels sont établis dans chaque entreprise afin de préciser la répartition individuelle des jours travaillés et non travaillés. Ces plannings mensuels peuvent être modifiés en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum.

5) Organisation du temps de travail

5.1- **Limite de la durée du travail**

(Voir également avenant no 41, 23 janv. 2012)

La durée minimale du travail effectif, sur la journée, est de 2 heures pour le personnel vacataire et de 3 heures

pour le personnel saisonnier et artiste mensualisé.

La durée maximale du travail sur la journée est de 10 heures et de 48 heures sur une semaine sans pouvoir dépasser 44 heures sur 10 semaines.

5.2- Répartition de la durée du travail dans la semaine

(Voir également avenant no 41, 23 janv. 2012)

La durée du travail peut être répartie sur quatre jours, quatre jours et demi, cinq jours, cinq jours et demi et six jours. Un salarié ne peut être amené à travailler plus de 6 jours consécutifs sur une semaine calendaire. *Il peut être dérogé à cette règle au maximum trois fois dans l'année.*

5.3- Adaptation de la durée du travail aux contraintes d'exploitation

(Voir également avenant no 41, 23 janv. 2012)

Pour adapter l'organisation du travail aux besoins fluctuants et non maîtrisables de l'activité, soumise aux aléas météorologiques, aux événements nationaux ou aux évolutions du comportement des consommateurs, la durée du travail peut être soit réduite, soit allongée de une heure à trois heures, et ce, dans les limites de la durée conventionnelle du travail, soit dix heures de travail par jour.

5.4- Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos entre deux journées de travail est au moins égal à 11 heures. Le repos hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 35 heures (24 heures + 11 heures).

5.5- Travail par relais et roulement

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en œuvre une organisation du travail par relais et roulement, en particulier pour faciliter l'instauration d'équipes décalées et garantir ainsi l'ouverture nécessaire au public.

5.6- Traitement de l'équité

Conformément au principe évoqué en préambule, les parties signataires incitent les entreprises concernées à veiller à une répartition équitable des bénéfices de la réduction du temps de travail entre tous les salariés des entreprises, qu'ils soient présents ou nouvellement embauchés.

Pour se conformer à ces principes, les entreprises définissent des règles d'équité prévoyant, par exemple :

- Une répartition des contraintes liées aux nouvelles organisations entre tous les salariés d'une même unité de travail,
- Une rotation des jours non travaillés et des critères afin que chacun puisse effectivement choisir le positionnement des jours de réduction du temps de travail.

6) Dispositions spécifiques à l'encadrement et aux catégories artistiques

Conformément aux principes énoncés en préambule, les parties signataires s'accordent pour reconnaître que le personnel d'encadrement et artistiques doivent bénéficier d'une réduction du temps de travail effective et visible. Conscientes des particularités de la fonction, et notamment de la difficulté de mesurer le temps de travail en heures pour l'encadrement, elles recommandent que des modalités d'application spécifiques soient prévues pour ces catégories de salariés.

Pour le personnel d'encadrement et les catégories artistiques, hors cadres dirigeants, la réduction du temps de travail est appliquée dans les conditions décrites ci-après.

6.1- Définition

Le terme « encadrement » recouvre les statuts agent de maîtrise et cadre pour les fonctions suivantes :

- Fonction commerciale,
- Poste expert et/ou fonctionnel,
- Poste opérationnel,

et pour la filière spectacle, selon les catégories prévues dans l'annexe spectacle du 10 mai 1996.

6.2- Modalités de la réduction pour l'encadrement

Pour le personnel défini ci-dessus, la réduction du temps de travail s'applique sous forme de jours ou demi-journées, unité de mesure du temps de travail la plus adaptée à ces fonctions. Ces jours ou demi-journées sont répartis dans l'année en fonction des contraintes de l'activité. En tout état de cause, 50 % des jours libérés sont positionnés au choix du salarié, après concertation avec la hiérarchie.

6.3- Dispositifs contractuels

(Voir également avenant no 41, 23 janv. 2012)

Parallèlement, il est prévu, la mise en place de conventions de forfait visant à donner des garanties au personnel

d'encadrement des niveaux V à VIII de la grille de classification.

6.3.1- Convention de forfait pour les niveaux V, VI et VII de la grille de classification

Pour ces catégories de personnel, il est possible de passer une convention de forfait, exprimée, soit en jours de travail avec application des maxima légaux sur la journée et la semaine, soit avec une référence à une durée de travail précise, et dans lequel le forfait s'exprime par un volume annuel d'heures.

6.3.2- Convention de forfait pour le niveau VIII dans la grille de classification

Pour ces catégories de personnel, il est possible de passer une convention de forfait tout horaire.

6.3.3- Convention de forfait pour les commerciaux non sédentaires, quel que soit leur position dans la grille de classification

Pour cette catégorie de personnel, il est possible de passer des conventions de forfait tel que définies à l'article 6.3.1.

6.3.4- Convention de forfait pour le personnel agent de maîtrise

Dans certains cas, les agents de maîtrise peuvent bénéficier d'une convention de forfait de type 6.3.1.

6.4- Maîtrise du temps de travail

Afin que la réduction du temps de travail soit effective pour l'encadrement, les entreprises mettent en œuvre toutes les actions susceptibles d'améliorer et d'optimiser la gestion et la maîtrise du temps de travail. Ces actions portent, par exemple, sur :

- Gestion des réunions, circuits de décision, etc.,
- L'amélioration des circuits et des processus d'information écrite et orale,
- L'utilisation des outils informatiques et de communication,
- La gestion des processus de délégation, de tâches, de pouvoir.

7) Contrôle et suivi du temps de travail

Pour garantir une réduction effective du temps de travail, il est prévu de mettre en place un système de contrôle et de suivi du temps.

Toutefois, pour tenir compte des particularités et spécificités des activités des entreprises concernées, les parties signataires s'accordent pour privilégier un mode de suivi manuel par émargement validé par la hiérarchie. Des planings par service et individuels sont conçus dans cet esprit.

V. Aménagement du temps de travail

1) Modulation du temps de travail

Pour faire face aux variations de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, les signataires prévoient la mise en place d'une modulation du temps de travail qui permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail en dessous et au-dessus de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, en application de l'article L. 212-2-1 du Code du travail. Ce dispositif d'aménagement du temps de travail participe également à la lutte contre la précarité de l'emploi, en permettant de proposer des contrats à durée indéterminée tout en conservant la souplesse nécessaire à l'adaptation aux fluctuations de l'activité.

Les conditions d'application de la modulation sont définies ci-après :

1.1- Personnel concerné

La modulation peut concerner tout ou partie des salariés des entreprises, quelle que soit la forme du contrat de travail, à l'exclusion du personnel à temps partiel, vacataire ou au cachet. Pour le personnel employé de façon saisonnière, la période de modulation correspond à la durée de leur contrat de travail.

Le personnel intermittent du spectacle rémunéré au cachet (artistes) ou à la journée (techniciens du spectacle) et le personnel vacataire n'entrent pas dans le champ de la modulation.

1.2- Période de modulation, horaire moyen, plafond, plancher

(Voir également avenant no 41, 23 janv. 2012)

La modulation peut être appliquée sur une durée à définir par l'entreprise sans dépasser 365 jours.

La durée hebdomadaire moyenne de référence est de 35 heures. Autour de cet horaire moyen, la durée hebdomadaire du travail peut varier dans les limites suivantes :

- Le plafond maximum hebdomadaire est fixé à 42 heures,
- Il n'est pas fixé de durée minimale hebdomadaire, si bien que la récupération des heures effectuées au-delà de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures peut conduire à des semaines complètes non travaillées.
- La durée quotidienne du travail est comprise entre 3 heures et 10 heures maximum.

Les heures effectuées entre l'horaire hebdomadaire moyen, soit 35 heures, et la limite haute de la modulation ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne sont pas majorées. Elles sont compensées pendant des semaines courtes en période de basse ou de moyenne activité.

1.3- Limites exceptionnelles apportées aux périodes hautes

Pour concilier besoins de l'activité et conditions de travail des salariés, des limites exceptionnelles sont apportées aux périodes dites hautes de la modulation :

- Le nombre de semaines de 44 heures ne peut dépasser 10.
- Le nombre de semaines de 44 heures planifiées de façon consécutive ne peut excéder 6.

1.4- Planning de modulation et délai de prévenance

Pour limiter l'instabilité de l'organisation du temps de travail pour les salariés, tout en tenant compte de l'exigence de réactivité imposée par les visiteurs, un planning indicatif annuel doit permettre de positionner les semaines dites hautes, basses et moyennes de la modulation. Il peut être modifié en respectant un délai minimum de 7 jours calendaires.

2) Heures supplémentaires dans le cadre de la modulation

2.1- Définition

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures, appréciée le cas échéant en moyenne annuelle ou sur la période de modulation définie par chaque entreprise. Sont également considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la limite de 42 heures hebdomadaires, sauf dispositions exceptionnelles exposées au point 1.3 de ce chapitre.

Toutes ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2.2- Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à :

- 117 heures annuelles, pour le personnel permanent,
- 81 heures annuelles, pour le personnel saisonnier.

2.3- Rémunération des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures ou de la limite haute de la modulation sont rémunérées selon les majorations en vigueur. La moyenne de 35 heures est appréciée en fin d'année ou de période de modulation. La durée de 42 heures est appréciée par semaine, sauf dispositions exceptionnelles exposées au point 1.3 de ce chapitre.

Elles ouvrent droit à repos compensateur obligatoire. Elles peuvent donner lieu, en tout ou partie, à repos compensateur de remplacement selon les taux applicables.

2.4- Modalités de la prise du repos compensateur

Les repos compensateurs générés par la réalisation des heures supplémentaires doivent être pris, conformément à la législation, dans les deux mois suivant la réalisation des heures supplémentaires. En tout état de cause, l'employeur s'assure que ces repos sont effectivement pris dans un délai d'un an ou durant la période du contrat de travail pour les salariés en contrat à durée déterminée, saisonnier ou pour les intermittents du spectacle.

3) Chômage partiel

Il peut être fait recours au chômage partiel pour une période d'inactivité exceptionnelle, dans le respect des conditions légales de déclenchement de recours au chômage partiel (articles R. 351-50 et suivants du Code du travail).

4) Temps partiel

(Voir également avenant no 41, 23 janv. 2012)

Il est rappelé que le temps partiel correspond à une durée du travail hebdomadaire comprise entre 2/5^{ème} et 4/5^{ème} de la durée conventionnelle du travail.

Toutefois, les parties signataires s'accordent pour que la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel soit de 16 heures de travail sur deux jours consécutifs et de 22 heures dans les autres cas.

4.1- Impact de la réduction collective sur les horaires et la rémunération des salariés à temps partiel

Dans le cadre de la réduction collective du temps de travail, la situation des salariés à temps partiel doit être ajustée afin de garantir la proportionnalité de droit telle qu'elle était avant la réduction du temps de travail.

Compte tenu des objectifs du présent accord, la réduction collective du temps de travail peut être appliquée de façon

proportionnelle aux salariés à temps partiel, sans impact sur leur rémunération.

Les salariés à temps partiel peuvent cependant opter pour le maintien de leur horaire actuel, sous réserve d'une validation de l'employeur et d'une modification de leur contrat de travail. Dans ce cas, leur salaire est augmenté en conséquence.

Les salariés à temps partiel qui souhaiteraient passer à temps complet sont prioritaires.

4.2- Limitation des interruptions quotidiennes de travail

Les parties signataires entendent limiter la pénibilité des conditions de travail induites par certaines modalités d'application du temps partiel. En ce sens, les interruptions entre deux périodes de travail y compris la pause déjeuner sont limitées à une durée maximale de deux heures consécutives ou non.

4.3- Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée figurant dans son contrat de travail. Le recours aux heures complémentaires est possible dans les limites fixées par la loi en application de l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

Il peut être dérogé à ces dispositions en respectant cependant une limite de 20 % de la durée du travail prévue au contrat.

Ces heures complémentaires sont rémunérées sur la base du taux horaire des salariés concernés sans majoration.

En cas de recours régulier à des heures complémentaires, les dispositions prévues à l'article 10 de la loi du 13 juin 1998 s'appliquent.

4.4- Droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

4.5- Temps partiel annualisé choisi

Pour les salariés qui le souhaitent, et si les contraintes de l'entreprise et de l'activité le permettent, il est possible d'organiser le temps partiel sur une durée annuelle. Dans ce cas, le temps partiel annualisé devra respecter les conditions suivantes :

— La durée annuelle du travail ne peut être inférieure au 4/5^{ème} de la durée annuelle du travail en vigueur dans l'entreprise.

— Le calendrier de la répartition des périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année sera fourni, par avenant au contrat de travail, 15 jours avant le début de l'année civile pour les salariés présents et le jour de leur embauche pour les salariés entrant en cours d'année.

VI. Politique salariale

Dès lors qu'elle est significative et réellement créatrice d'emplois, la réduction du temps de travail collective nécessite un financement approprié et négocié. Pour respecter les principes édictés dans le préambule du présent accord en matière d'équilibre économique pour les entreprises et les salariés, les signataires ont arrêté les conditions nécessaires à cet équilibre.

1) Impact sur les salaires conventionnels minimum

Les partenaires sociaux retiennent le principe du maintien de la rémunération des salariés.

Ce maintien est obtenu dans les conditions suivantes :

— Le salaire mensuel de base est calculé à partir d'un temps de travail de 35 heures hebdomadaires.

— Une indemnité compensatrice de réduction du temps de travail (ICRTT) est mise en place. Elle représente la différence entre le salaire mensuel de base initial et le salaire mensuel de base après réduction du temps de travail.

Il est également admis le principe d'une modération des augmentations générales pour faciliter le financement des nouvelles embauches et la réduction du temps de travail, tout en garantissant la compétitivité des entreprises.

Ces dispositions, comprenant le principe de l'intégration de l'indemnité compensatrice de réduction de temps de travail, seront revues dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, qui prendra en compte les dispositions de la seconde loi. Le terme de l'intégration sera :

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, le 1^{er} janvier 2003,

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, le 1^{er} janvier 2005.

2) Impact sur les salaires réels

Le principe retenu pour les salariés conventionnels minimum s'applique aux salaires réels pratiqués dans les entreprises.

En complément ou en remplacement de la modération des augmentations générales, d'autres modes de financement

de la réduction du temps de travail peuvent être négociés dans les entreprises.

Les entreprises peuvent négocier la dégressivité de l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail, ainsi que les modalités de son intégration progressive dans le salaire de base.

3) Impact sur la rémunération des nouveaux embauchés

La prime compensatrice de réduction du temps de travail est obligatoirement versée aux salariés nouvellement embauchés, afin de respecter le principe « à travail égal, salaire égal » et éviter ainsi la mise en place d'une double grille des salaires.

VII. Négociation dans les entreprises

Afin de favoriser les formes d'aménagement et de réduction du temps de travail les mieux adaptées aux besoins des visiteurs et les plus favorables au développement de l'emploi dans les entreprises, tout en maîtrisant l'équilibre économique des projets d'aménagement et de réduction du temps de travail, les parties signataires encouragent ces dernières à s'engager dans le dispositif d'aide à l'anticipation de la réduction du temps de travail prévu par la loi du 13 juin 1998.

Dans ce cadre, elles conviennent des dispositions suivantes :

1) Entreprises de moins de vingt salariés⁽¹⁾

(1) Les seuils cités ci-après sont calculés tels que définis dans l'alinéa 1 de l'article L. 421-1 du Code du travail.

La baisse de la durée conventionnelle du travail à 35 heures concerne les entreprises de moins de vingt salariés à compter du 1^{er} janvier 2002.

Ces entreprises peuvent décider d'en anticiper l'application dans les conditions décrites dans l'article 2 ci-dessous.

2) Entreprises de moins de cinquante salariés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, la procédure de mandatement doit être appliquée telle qu'elle est prévue par la loi du 13 juin 1998, associée aux garanties accordées au salarié mandaté et aux conditions d'exercice de son mandat.

En l'absence de salarié mandaté, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail, par la voie d'un accord collectif d'accès direct, pour les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective et qui le souhaitent, occupant moins de 50 salariés, et dépourvues de délégué syndical ou de mandaté syndical.

Il permettra de conclure auprès de la DDTEFP, dont elles relèvent, une convention de réduction collective de la durée du travail ouvrant droit aux aides de l'État, sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à satisfaire les conditions d'éligibilité à l'aide de l'État définies à l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998 (volet offensif), concernant notamment le niveau de la réduction du temps de travail, le niveau des embauches et le maintien des effectifs pendant 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée à la suite de la réduction du temps de travail.

La signature de cette convention rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre, prévues par le présent accord, sont décidées par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié, selon les modalités prévues aux chapitres III, IV et/ou V et VI.

3) Entreprises de plus de cinquante salariés

Un accord d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés dans les cas suivants :

— Si elles souhaitent réduire la durée du travail de façon anticipée dans le cadre du dispositif incitatif de la loi du 13 juin 1998.

Cette disposition est applicable dans le cadre du développement de l'emploi comme de son maintien. Dans ce cas, une convention est conclue entre l'entreprise et la DDTEFP.

— Si elles prévoient des dispositions d'aménagement du temps de travail autres que celles prévues par le présent accord.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la procédure de mandatement doit être appliquée telle qu'elle est prévue par la loi du 13 juin 1998, associée aux garanties accordées au salarié mandaté et aux conditions d'exercice de son mandat.

En outre, l'accord d'entreprise doit être présenté pour avis au Comité d'entreprise et Comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le mois suivant de la publication de la seconde loi et de ses décrets d'application, ou de tout autre texte ou événement susceptible de remettre en cause l'équilibre du présent accord et, par voie de conséquence, son existence.

Les partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère de l'emploi et de la solidarité que les dispositions du présent accord soit rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la présente convention collective nationale et de son annexe spectacle.

Avenant n° 41 du 23 janvier 2012

[Étendu par arr. 5 mars 2013, JO 12 mars, applicable au 1^{er} mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO SNEPAT-FO.

Préambule

Les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser le texte de l'accord du 1^{er} avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du fait de l'inadéquation de ce texte avec les différents modes d'organisation des entreprises adhérentes et de la réforme du temps de travail opérée par la loi du 20 août 2008.

Après plusieurs années d'application, le texte de l'accord du 1^{er} avril 1999 s'est révélé inadapté aux besoins des entreprises adhérentes qui doivent faire face à un contexte économique évolutif, aux aléas météorologiques et aux nouveaux modes de consommation des clients (de plus en plus de dernière minute).

L'activité des sites de loisirs étant une activité par nature fluctuante étroitement liée aux conditions météorologiques et aux modes de consommation des clients, les entreprises se doivent d'être particulièrement réactives pour maintenir leur attractivité et résister dans un contexte économique évolutif.

Pour autant, les objectifs économiques des entreprises ne doivent pas être seuls pris en compte et doivent être combinés aux besoins et attentes des salariés ainsi qu'à l'équilibre individuel.

Il est apparu nécessaire de trouver de nouvelles formes d'organisation du temps de travail permettant d'améliorer les conditions de travail des salariés, de réduire, autant que possible, la précarité et de répondre aux aspirations des salariés tout en respectant les équilibres sociaux économiques de l'entreprise.

Les sites de loisirs sont composés de personnel permanent et de personnel non permanent dont le taux de retour varie d'un site à l'autre. Les partenaires sociaux se préoccupent également de la gestion des âges et souhaitent gommer l'image de «petit boulot» du travail saisonnier.

Il est important de sécuriser les relations contractuelles en permettant aux salariés de travailler sur des périodes plus longues, de permettre également aux salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat en travaillant plus.

Cette démarche permettra d'améliorer globalement la formation des salariés et de renforcer la sécurité de l'activité des sites de loisirs.

Le présent avenant a pour objectif de répondre aux besoins de l'ensemble des entreprises adhérentes en terme d'aménagement du temps de travail et notamment aux besoins des petites structures dépourvues de délégué syndical et donc dans l'impossibilité de conclure un tel accord. Il est néanmoins précisé qu'en matière de dialogue social, les petites structures non pourvues de représentation syndicale peuvent recourir soit au mandatement et au référendum soit à une négociation avec les élus du personnel, dans le cadre des textes législatifs et réglementaires actuellement en vigueur.

Les entreprises ayant la faculté de conclure des accords collectifs pourront décider d'adapter les présentes dispositions au travers d'un accord d'entreprise.

En plus de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail, il a été décidé de réaffirmer, en les clarifiant, certaines dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 et d'autres dispositions de la Convention Collective.

Avant d'examiner l'impact de la nouvelle loi sur les différentes formes d'aménagement du temps de travail utilisées par les sites de loisirs (chapitres 2, 3 et 4), les partenaires sociaux ont souhaité prendre des mesures en faveur de la fidélisation du personnel saisonnier, permettre aux entreprises de la branche d'utiliser le contrat à durée déterminée à objet défini, de préciser les cas de recours du contrat de travail à durée déterminée d'usage et de fixer les conditions de recours au contrat à durée indéterminée intermittent par les sites de loisirs.

Chapitre 1

La saison et les différentes formes de contrats de travail utilisées

Les sites de loisirs ont une activité principalement saisonnière. Il en résulte un recours au contrat de travail saisonnier qu'il convient de différencier des autres formes de contrat de travail que sont les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée.

Chapitre 1 - La notion de saison et le contrat saisonnier

La distinction entre le travail saisonnier et l'accroissement d'activité (cas de recours au contrat à durée déterminée) repose sur le caractère régulier, prévisible et cyclique de l'activité ou du travail saisonnier. Au contraire, l'accroissement d'activité revêt un caractère temporaire exceptionnel et relativement imprévisible. Aussi, un surcroît exceptionnel d'activité sera pourvu dans le cadre d'un CDD de droit commun et non par un contrat saisonnier.

1.1- La notion de saison et le personnel saisonnier

La convention collective nationale des sites de loisirs distingue actuellement (cf. article 3 de la CCN) :

- Les sites qui ne sont pas ouverts au public toute l'année pour lesquels la saison correspond «à la période d'ouverture au public, précédée de la période de préparation de l'ouverture et suivie de la période des opérations de clôture et d'inventaire, pour les emplois concernés et limitée à une durée maximale de 8 mois (...)»,

et

- Les sites ouverts au public toute l'année, pour lesquels la saison correspond, «à la période où, soit pour des raisons climatiques, soit en raison des modes de vie collectifs, une pointe durable de fréquentation est habituellement constatée»

Cette définition est maintenue. La saison se caractérise par les variations d'activité qui sont régulières, prévisibles, cycliques et qui, bien évidemment, sont indépendantes de la volonté des employeurs.

Toutefois, il est précisé que, tant pour les sites ouverts toute l'année que pour les sites qui ne sont pas ouverts toute l'année, la saison est d'une durée maximale de 8 mois (dans l'année civile et/ou fiscale).

Autrement dit, la durée maximale d'un seul et même contrat saisonnier est fixée à 8 mois.

De la même manière, il n'est possible de conclure successivement et avec un même salarié plusieurs contrats dont le motif est la saison que sous réserve que la durée totale des contrats saisonniers ne dépasse pas 8 mois pour les sites ouverts ou non toute l'année.

Lors de la conclusion du premier contrat saisonnier, il devra être précisé par écrit au salarié saisonnier les périodes pendant lesquelles, à l'issue du premier contrat, il peut être de nouveau sollicité par le site de loisirs pour de nouveaux contrats pour cette même saison. Cette démarche permettra aux saisonniers d'avoir une meilleure visibilité et ainsi une plus grande sécurité en termes d'employabilité.

Par ailleurs, les dates de début et de fin de saison seront communiquées chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Il s'agit d'une information des représentants du personnel. Ces dates feront l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

Les contrats de travail des salariés saisonniers s'inscriront dans la saison telle que définie ci-dessus. En dehors de la saison, dont les dates de début et de fin auront été communiquées comme indiquées ci-avant, il pourra être recouru à d'autres types de contrat de travail dans le respect des textes législatifs et réglementaires actuellement en vigueur.

1.2- Mesures en faveur de la fidélisation du personnel saisonnier

(le contrat à durée indéterminée intermittent comme moyen de fidéliser le personnel saisonnier des sites de loisirs ouverts seulement une partie de l'année)

Selon l'article 4 titre VII «contrat de travail» de la Convention Collective Nationale, au terme de la quatrième année consécutive, si le salarié saisonnier n'est pas réembauché, l'entreprise doit lui verser une indemnité représentant 6 % des salaires perçus lors de la dernière saison.

Afin de favoriser la fidélisation des saisonniers dans les sites de loisir, cette indemnité de 6 % prévue par la CCN est complétée par une priorité d'emploi pour les personnels saisonniers des sites ouverts une partie de l'année selon les conditions suivantes :

1.2.1- Au sein des sites de loisirs seulement ouverts une partie de l'année

Les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée saisonnier

- par un site de loisirs ouvert une partie de l'année seulement (5 semaines de fermeture minimum),
- ayant effectué trois saisons consécutives dans le même site de loisirs
- et dont la durée de contrat était à chaque fois de trois mois consécutifs au moins, pourront se voir proposer, par priorité, un contrat de travail à durée indéterminée intermittent.

Cette proposition sera toutefois conditionnée à la prestation effectuée par le salarié au cours de ses différents contrats à durée déterminée.

Ainsi ce dernier devra avoir satisfait aux exigences de l'activité de service auprès des visiteurs au cours des saisons passées, actées notamment dans le cadre d'entretien d'évaluation, etc.

L'employeur lui adresse alors son contrat de travail, au plus tard un mois avant la date d'engagement. Ce dernier dispose alors d'un délai de quinze jours pour indiquer son acceptation ou son refus, étant précisé qu'à défaut de réponse, celui-ci sera considéré comme un refus. La modulation du temps de travail du CDI intermittent est possible pour les sites de loisirs dont la modulation est le mode d'organisation normale et ce afin de respecter l'équité entre les salariés.

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est défini sous l'article 4.2 ci-dessous.

À défaut de proposition d'un tel contrat par l'employeur dans les conditions précitées, le salarié qui réunit toutes les conditions (3 saisons consécutives de 3 mois dans le même site), a satisfait aux exigences de l'activité de service auprès des visiteurs au cours des saisons passées) et qui n'a pas refusé la proposition de l'employeur, est en droit de demander le versement de l'indemnité de 6 % mentionnée ci-dessus, initialement versée à la fin de la quatrième saison, dès la fin de la troisième saison (étant précisé que dans ce cas, elle ne sera pas versée à la fin de la quatrième saison).

Pour des raisons d'organisation et afin de laisser le temps aux sites de loisirs d'identifier les postes cibles sur lesquels de tels contrats pourraient être conclus, cette disposition entrera progressivement en vigueur au sein des sites de loisirs et au plus tard le 1^{er} janvier 2014.

1.2.2- Au sein des sites ouverts toute l'année

Pour les personnels saisonniers des sites ouverts toute l'année, les dispositions de l'article 4 titre VII précité continuent à s'appliquer.

Par site de loisirs on entend :

- la société juridiquement distincte qui exploite un site de loisirs
- l'établissement ayant une autonomie avec notamment ses propres instances du personnel
- les unités économiques et sociales.

Chapitre 2 - Le contrat à durée déterminée d'usage (anciennement vacataire)

L'intention des partenaires sociaux est de rappeler les cas de recours au contrat à durée déterminée d'usage afin d'éviter toute dérive dans son utilisation.

Selon l'article 2 du titre VII de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels «en raison de la nature de l'activité des sites de loisirs et d'attraction, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ainsi, les sites de loisirs et d'attractions peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 122-1-1 (3^o) du code du travail, avoir recours à ces contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires auxquels le personnel permanent et/ou saisonnier ne permet pas de répondre.»

Les secteurs d'activités pour lesquels il est possible de recourir aux contrats à durée déterminée d'usage dans les conditions rappelées ci-avant sont ceux visés au 4^o de l'article D. 1242-1 du Code du travail à savoir notamment : l'hôtellerie, la restauration, les spectacles, l'action culturelle, les centres de loisirs et de vacances.

La branche des espaces de loisirs et d'attractions entre dans les secteurs d'activité de l'hôtellerie, de la restauration, des spectacles visés au 4^o de l'article D. 1242-1. Sur ce fondement, les entreprises de la branche peuvent donc recourir aux contrats à durée déterminée d'usage dans les conditions légales c'est-à-dire pour faire face à des afflux temporaires d'activités auxquelles le personnel permanent et/ou saisonnier ne permet pas de répondre.

En conséquence, dans la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le contrat à durée déterminée d'usage est seulement autorisé pour les activités de l'hôtellerie, de la restauration et du spectacle.

De plus, il est rappelé que la jurisprudence reconnaît la validité des contrats à durée déterminée d'usage dès lors que :

- L'employeur relève d'un secteur d'activité autorisant le recours à des contrats d'usage,
- L'emploi du salarié est par nature temporaire,
- L'employeur démontre qu'il n'a pas besoin en permanence du salarié et que l'emploi concerné ne relève donc pas de son activité normale et permanente,
- L'employeur démontre que l'emploi occupé par le salarié embauché sous CDD d'usage fait partie de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Des contrats d'usage successifs peuvent ainsi être conclus avec le même salarié à condition que ce soit justifié par des raisons objectives, qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Les durées minimale et maximale quotidiennes de ce type de contrat de travail sont celles prévues au chapitre 2 ci-après.

L'indemnité de précarité n'est pas due au terme d'un contrat à durée déterminée d'usage.

Il est précisé que les contrats de travail à durée déterminée d'usage seront établis par écrit, l'objet du contrat de travail devra préciser exactement le secteur (hôtellerie, restauration, ou spectacle) auquel le salarié est affecté ainsi que l'événement ou l'opération auquel il se rattache. En cas de modification du secteur concerné, de l'événement ou de l'opération auquel se rattache le contrat, un nouveau contrat est conclu.

Chapitre 3 - Mise en place du contrat à durée déterminée à objet défini

La loi du 25 juin 2008 a instauré un nouveau type de contrat à durée déterminée, le contrat à durée déterminée à objet défini. Il est réservé aux cadres et ingénieurs pour la réalisation d'un projet défini à l'exclusion des métiers de niveaux II, III et IV visés à l'annexe spectacle du 10 mai 1996. L'objet du contrat de travail, à savoir la réalisation de la mission ou du projet, ne pourra être modifié pendant son exécution. Il peut être conclu pour une durée minimale de 18 mois et pour une durée maximale de 36 mois, sans possibilité de renouvellement. Il permet de recruter directement des experts au lieu de faire appel à des prestataires extérieurs.

Ce type de contrat est ouvert aux missions temporaires nécessitant l'intervention d'un expert doté d'un savoir faire particulier, en vue de compléter voire de remplacer temporairement la mission d'un collaborateur affecté à la conduite du changement. C'est le cas des projets liés à la conception d'une nouvelle attraction, d'un nouveau spectacle ou de nouveaux produits marketing et commercial, de missions de développement informatique, de missions d'études de faisabilité, de missions d'experts chargés de prévention et de sécurité.

L'objectif est de fournir un service d'ingénierie inexistant dans les structures qui feront appel à ce type de contrat.

Le recours à ce type de contrat est possible dès lors qu'un service se voit confier un nouveau projet ou mission temporaire qui ne peut être accompli par le personnel déjà en poste car ne disposant pas des compétences nécessaires pour la réalisation du projet ou de la mission, et nécessitant l'intervention d'un cadre ou ingénieur formé au domaine concerné.

En revanche, il ne pourra pas être recouru à ce type de contrat dans les services administratifs, comptables ou financiers.

Dès lors que le site de loisirs dispose des ressources nécessaires à l'accomplissement d'un tel projet ou mission en interne, le recours à ce type de contrat n'est pas justifié.

Les salariés titulaires de contrats à durée déterminée à objet défini bénéficient des mêmes droits que les autres salariés et notamment d'un droit à la formation professionnelle continue et ce dans les mêmes conditions.

Les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini sont prioritaires pour toute embauche à durée indéterminée dans un poste équivalent au sein de l'entreprise.

Avant la fin du contrat, le salarié pourra en accord avec son supérieur hiérarchique se rendre à des entretiens professionnels pendant son temps de travail, et ce dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

Chapitre 4 - Les contrats à durée indéterminée

4.1- Définition du contrat à durée indéterminée

Le CDI, qui est la forme normale du contrat de travail, peut être conclu pour des emplois à temps plein, à temps partiel ou intermittents.

La durée du contrat est, par définition, indéterminée.

4.2- Mise en place du Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII)

Les partenaires sociaux considérant le caractère saisonnier particulier de l'activité des sites de loisirs non comparable avec toute autre activité saisonnière des autres branches, décident d'offrir aux entreprises la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents.

Il s'agit d'un contrat de travail qui prévoit des périodes travaillées et des périodes entièrement non travaillées sur l'année.

Ce type de contrat à durée indéterminée repose sur le principe du volontariat et s'applique à l'ensemble des métiers des filières opérationnelles, dans les sites qui ne sont pas ouverts au public toute l'année. Les sites qui ne sont pas ouverts toute l'année devront comporter cinq semaines au minimum de fermeture au public pour être en capacité de proposer des contrats de travail à durée indéterminée intermittents.

Les sites ouverts toute l'année n'ont pas la faculté de recourir à ce type de contrat.

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent est écrit et mentionne notamment :

— la qualification du salarié,

-
- les éléments de la rémunération,
 - la durée annuelle minimale de travail du salarié,
 - ses périodes de travail,
 - la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes,
 - le lissage ou non de la rémunération sur toute l'année.

Il convient de déterminer la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Cela peut conduire le salarié à travailler :

- selon une durée hebdomadaire fixe de 35 heures par semaine ;

En cas de dépassement de la durée de 35 heures hebdomadaires, il est fait application des dispositions relatives aux heures supplémentaires (majorations ; contingent annuel proratisé sur la durée des périodes travaillées ; contrepartie obligatoire en repos...).

- selon une durée hebdomadaire fixe inférieure à la durée légale de travail de 35 heures ;

La durée annuelle prévue au contrat de travail peut être dépassée par l'accomplissement d'heures complémentaires. Toutefois, certaines limites doivent être respectées : pour les CDI intermittents à temps partiel, les heures dépassant la durée annuelle ne doivent pas excéder le tiers de la durée annuelle prévue au contrat, selon les dispositions législatives en vigueur sauf accord du salarié. Les heures complémentaires ne doivent pas en tout état de cause amener le salarié à dépasser 34 heures 30 par semaine, plafond hebdomadaire maximum prévu ci-après au chapitre 3 article 2.1 pour le travail à temps partiel.

Il a été décidé de fixer la durée minimale annuelle à 460 heures, selon les dispositions actuelles en vigueur, pour tous les contrats à durée indéterminée intermittents. Les sites de loisirs veilleront à fixer une durée minimale annuelle de travail permettant aux salariés de remplir les conditions d'ouverture des droits à prestations en nature et en espèces de l'assurance maladie ainsi que les droits à retraite (acquisition annuelle de 4 trimestres).

La modulation du temps de travail du CDI intermittent est possible pour les sites de loisirs dont la modulation est le mode d'organisation normale, sous réserve que les variations figurent au contrat et correspondent bien aux variations collectives de la durée du travail, et ce afin de respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

S'agissant d'un contrat à durée indéterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent ne peuvent pas, en l'état actuel de la réglementation, être indemnisés au titre des périodes non travaillées.

Pour les questions relatives aux calendriers prévisionnels et délais de prévenance pour l'accomplissement des heures supplémentaires, au lissage de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il convient de se reporter au chapitre 2, articles 7.1 ; 7.3 ; 7.4 et 8.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent dispose des mêmes droits que les salariés à temps complet notamment en matière de congés payés.

Le refus du salarié saisonnier d'accepter l'offre de contrat de travail à durée indéterminée intermittent émanant de la Direction ne pourra avoir aucune répercussion sur la relation contractuelle de travail entre le salarié et la direction du site de loisirs.

Chapitre 2

Le travail à temps plein

Chapitre 1 - Définition du temps plein

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures.

Les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 (article 4) relatives aux modalités de la réduction du temps de travail demeurent inchangées. Ainsi, la réduction du temps de travail instaurée par l'accord du 1^{er} avril 1999 a pu prendre, selon l'organisation propre à chaque site de loisirs, les formes suivantes : réduction quotidienne ou hebdomadaire du temps de travail ; une alternance de semaines courtes et de semaines longues ; une réduction sous forme de jours de repos (JRTT).

Ces différents modes d'aménagement du temps de travail relèvent tous désormais de l'article L. 3122-2 du Code du travail.

Chapitre 2 - Les contrats de travail concernés

Tous les salariés quels que soit leurs contrats de travail (saisonniers, CDD, CDI, et CDI intermittent) sont susceptibles de travailler à temps plein.

Chapitre 3 - La durée minimale journalière du travail

Jusqu'à présent l'accord du 1^{er} avril 1999 fixait, dans son article 5.1 :

— à 2 heures la durée minimale journalière pour les «vacataires»

— à 3 heures pour le personnel saisonnier.

La durée minimale journalière de travail est désormais portée à 4 heures pour tous les types de contrats de travail.

Chapitre 4 - La durée maximale hebdomadaire

L'accord du 1^{er} avril 1999, dans son article 5.1, fixait la durée maximale hebdomadaire à 48 heures, sans pouvoir dépasser 44 heures sur 10 semaines dans l'année.

Ces dispositions restent inchangées.

Chapitre 5 - Répartition de la durée du travail dans la semaine

En complément de l'article 5.2 du IV de l'accord du 1^{er} avril 1999 et afin de tenir compte du volume de travail pouvant fluctuer entre les différents jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les différents jours de la semaine pourra se faire de manière inégale sous réserve des dispositions contenues au point 3 et 4 du présent chapitre.

Chapitre 6 - Adaptation de la durée quotidienne du travail aux contraintes d'exploitation pour l'ensemble des salariés

Les dispositions actuelles de l'accord du 1^{er} avril 1999 (IV Durée du travail ; 5. organisation du travail ; article 5.3) sont maintenues et complétées sur ce point.

Afin de tenir compte des contraintes d'activité liées notamment aux conditions météorologiques, *aux événements nationaux et aux évolutions du comportement des visiteurs (Termes exclus de l'extension par arr. 5 mars 2013 JO 12 mars)*, la durée quotidienne de travail pourra être amenée à varier, à la baisse comme à la hausse, entre 1 heure et 3 heures dans le respect des durées minimales et maximales énoncées ci-dessus (4 heures minimales et 10 heures maximales¹).

¹ Les accords d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord de branche et qui prévoient une dérogation à la durée maximale de 10 heures sous réserve de contreparties spécifiques demeurent en vigueur.

Il est précisé que les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par ce dispositif d'adaptation de la durée quotidienne du travail aux contraintes d'exploitation.

Si pour les contraintes d'activités visées ci-dessus, les plannings individuels modulés ou non ont été modifiés au moins 3 fois au cours de la saison, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de deux heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Cette variation correspond à un temps de travail supplémentaire non nécessairement planifié, dont l'exécution peut être demandée le jour même afin de répondre à un surcroît de travail imprévisible. Les salariés concernés sont ceux occupant des fonctions opérationnelles.

Le salarié peut s'y soustraire pour des raisons personnelles impérieuses notamment si cette modification intervient le jour même.

Il est précisé que la variation à la hausse comme à la baisse est au minimum d'une heure pleine soit 60 minutes. Au-delà d'une heure, la variation peut intervenir par tranches de 30 minutes.

En cas de variation à la baisse, il est prévu que les heures non effectuées devront être récupérées ultérieurement à la demande de l'employeur. À défaut de récupération pendant la durée du contrat, le salarié ne peut subir de perte de rémunération, ces heures non récupérées seront payées.

Pour le salarié à temps plein, si le déplacement des heures intervient au cours d'une même semaine, il n'y a pas lieu de procéder au paiement des majorations pour heures supplémentaires puisque la durée hebdomadaire n'est pas impactée. En revanche, lorsque la récupération de ces heures s'effectue sur d'autres semaines, il convient d'appliquer les majorations pour heures supplémentaires.

Pour les salariés soumis à la «modulation», le déplacement des heures n'engendra pas le paiement d'heures supplémentaires sauf un dépassement du temps de travail constaté en fin de période.

Chapitre 7 - Modulation du temps plein (aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année)

Les signataires de l'accord du 1^{er} avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, ont prévu pour faire face aux variations de l'activité et de la fréquentation des visiteurs, la mise en place d'une modulation du temps de travail qui permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail au dessous et au-dessus de l'horaire hebdomadaire de travail.

Cette forme d'aménagement du temps de travail est particulièrement adaptée aux caractéristiques de l'activité des sites de loisirs et, notamment, à ses fluctuations.

La loi du 20 août 2008 (article L. 3122-2 du Code du travail) confirme ce dispositif sous la terminologie d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Ce mode d'aménagement du temps de travail suppose que la durée du travail soit appréciée sur 12 mois maximum et non pas sur la semaine.

La durée du travail hebdomadaire est amenée à varier selon l'activité de l'entreprise. Il n'est pas fixé de durée minimale hebdomadaire si bien que des semaines pourront être entièrement non travaillées.

Ainsi, il y aura selon les cas :

- une alternance de semaines travaillées et non travaillées,
- de semaines longues et de semaines courtes,
- de semaines de forte activité et de basse activité.

7.1- Calendriers prévisionnels et délais de prévenance en cas de modification

Un planning mensuel prévisionnel indiquant la répartition des jours travaillés et non travaillés, ainsi que les horaires est communiqué et affiché dans chaque service au moins 7 jours calendaires avant la fin du mois précédent.

Un planning individuel précisant les jours travaillés et non travaillés ainsi que les horaires de travail est systématiquement remis au salarié au minimum 7 jours calendaires à l'avance.

Dans certaines circonstances, notamment l'absence imprévue d'un salarié à un poste nécessitant obligatoirement son remplacement ou autres situations exceptionnelles nécessitant une modification dans un délai réduit, le planning individuel pourra être modifié exceptionnellement, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 jours. (Ce délai est décompté en jours ouvrés pour les salariés à temps partiel).

En deçà de ce délai, il sera recouru aux seuls salariés volontaires.

Un bilan annuel des modifications de planning en deçà du délai de 7 jours fera l'objet d'une information du Comité d'Entreprise et d'un échange de vues.

7.2- Durées maximales hebdomadaires applicables à la «modulation»

Il est décidé de maintenir les dispositions de l'accord du 1er avril 1999 relatifs aux durées maximales hebdomadaires en cas de «modulation» (V aménagement du temps de travail ; 1. modulation ; article 1.2).

Ainsi, le nombre de semaines de 44 heures ne peut dépasser 10 sur la période de référence et le nombre de semaines de 44 heures planifiées de façon consécutive ne peut dépasser 6.

7.3- Absences

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base des modalités de versement de la rémunération prévues au contrat de travail. Sont comptabilisées dans le compteur d'heures, le nombre d'heures que le salarié auraient dû effectuer s'il avait été présent afin de ne pas lui faire récupérer son absence (temps plein ou temps partiel selon ce qui est prévu comme temps de travail dans le contrat de travail du collaborateur)

7.4- Rupture du contrat en cours de période de référence

En cas de démission ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la rémunération sera régularisée au prorata des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire;
- les heures excédentaires par rapport à la durée moyenne de 35 heures sur la période d'embauche seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

Chapitre 8 - Heures supplémentaires

8.1- Salariés soumis aux 35 heures hebdomadaires

Toute heure de travail réalisée à la demande de la hiérarchie au-delà de 35 heures par semaine sera rémunérée et majorée conformément aux dispositions légales soit une majoration de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires puis 50 % pour les suivantes.

8.2- Salariés à temps plein soumis à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (ancienne «modulation»)

Heures supplémentaires au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine

Les heures de travail réalisées, à la demande de la hiérarchie, au-delà de 42 heures par semaine, constituent des heures supplémentaires. Elles sont rémunérées et majorées conformément aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

Ces heures supplémentaires majorées sont rémunérées à l'issue du mois au cours duquel elles sont réalisées.

Dans le respect des maxima hebdomadaires liés à la «modulation», le salarié ne pourra être amené à effectuer :

- une semaine donnée plus de 48 heures,

-
- 10 semaines par an, plus de 44 heures,
 - sur 6 semaines consécutives, plus de 44 heures.

Heures supplémentaires au-delà des 1607 heures annuelles

- Salariés permanents à temps plein

À l'issue de la période annuelle de référence, seront comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite des 1607 heures annuelles correspondant à la durée conventionnelle du travail.

Seront décomptées de celles-ci, les heures effectuées au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine déjà rémunérées et majorées le mois de leur accomplissement.

Le solde d'heures restant sera rémunéré et majoré conformément aux dispositions légales au plus tard le mois suivant la fin de la période de référence.

- Salariés saisonniers ou sous contrats à durée déterminée à temps plein

À l'issue de leurs contrats de travail, seront comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur toute la durée du contrat.

Seront décomptées de celles-ci, les heures effectuées au-delà de la limite haute de 42 heures par semaine déjà rémunérées et majorées le mois de leur accomplissement.

Le solde d'heures restant sera rémunéré et majoré conformément aux dispositions légales au plus tard le mois suivant le terme du contrat de travail.

8.3- Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration pourra être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Sauf dispositions contraires figurant dans les accords d'entreprises, le paiement des heures supplémentaires avec majoration constitue la forme normale de compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Le dispositif du repos compensateur de remplacement est une exception.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, le repos compensateur de remplacement ne peut être mis en place qu'à la condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Le repos compensateur doit être équivalent à l'heure et à la majoration qu'il remplace. Ainsi, si le repos compensateur de remplacement porte à la fois sur le paiement de l'heure supplémentaire et sur celui de sa majoration, sa durée sera d'1 heure 15 pour une heure majorée de 25 % et 1 heure 30 pour une heure majorée de 50 %.

8.4- Contingent annuel d'heures supplémentaires

Cet article annule et remplace celui figurant dans l'accord sur le temps de travail de 1999.

Actuellement la convention collective nationale prévoit un Contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures/ an pour le personnel permanent et 90 heures/an pour les saisonniers. Pour les salariés soumis à la «modulation», le contingent annuel d'heures supplémentaires est actuellement fixé à 117 heures pour les permanents et à 81 heures pour les saisonniers.

Désormais, le Contingent annuel d'heures supplémentaires est porté à :

- Pour les permanents : 220 heures/an
- Pour les saisonniers : 146 heures (220 heures/12 mois \times 8 durée de la saison = 146 heures)
- Pour les salariés sous contrat à durée déterminée : le contingent est calculé au prorata de la durée du contrat. Toutefois, en cas de contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 2 mois, le contingent est fixé forfaitairement à 40 heures supplémentaires.

Pour les saisonniers, le contingent de 146 heures constitue un nombre d'heures forfaitaires applicable à tous, quelle que soit la durée du contrat de travail dans le respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaires fixées au présent avenant.

Étant précisé que les seuils énumérés ci-dessus sont conformes aux dispositions de la loi du 20 août 2008 et ne font pas obstacle à l'application de dispositions qui pourraient intervenir ultérieurement du fait de modifications législatives ou réglementaires.

Toute modification de la législation ou de la réglementation concernant les contingents d'heures supplémentaires sera prise immédiatement en compte par les sites de loisirs.

Les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ils bénéficient des dispositions sur les heures complémentaires de l'article 3 chapitre 3 travail à temps partiel de l'avenant.

8.5- Contrepartie obligatoire en repos

Cet article annule et remplace celui figurant dans l'accord sur le temps de travail de 1999. L'objet de cet article

est de rappeler les dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008.

Compte tenu de la disparition de l'ancien repos compensateur obligatoire légal il est convenu que l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvre droit en plus des majorations (ou repos compensateur équivalent) à une contrepartie obligatoire en repos égale à :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

L'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel est limité à 70 heures.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures (ou la durée quotidienne de référence au sein de l'entreprise).

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve que des impératifs liés au fonctionnement des entreprises ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes de contrepartie obligatoire en repos soient satisfaites au même moment.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. La demi-journée est valorisée à hauteur de la moitié de la durée d'une journée de travail soit 3 heures et 30 minutes dans l'hypothèse d'une durée quotidienne de référence de 7 heures). Elle pourra être accolée à des congés payés.

En l'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos, par le salarié, dans le délai de deux mois, l'employeur lui demande de prendre son repos dans un délai maximum d'un an ou durant la période du contrat de travail pour les salariés saisonniers ou sous contrats à durée déterminée. En tout état de cause la prise de la contrepartie obligatoire en repos devra intervenir au plus tard trois jours avant la fin du contrat de travail.

Il convient de rappeler que la finalité de la contrepartie obligatoire en repos est de préserver la santé physique et mentale du salarié par l'octroi d'un repos supplémentaire après l'accomplissement d'un grand nombre d'heures de travail. Le paiement de la contrepartie obligatoire en repos à l'issue du contrat doit constituer une exception. Tel est le cas des salariés sous contrat à durée déterminée arrivant à expiration et qui sont dans l'impossibilité de bénéficier du repos.

Un bilan annuel des refus de prise de la contrepartie obligatoire en repos fera l'objet d'une information du Comité d'Entreprise. Il sera l'occasion de présenter le nombre de refus et leurs motifs.

Chapitre 9 - Lissage de la rémunération

Afin d'éviter toute variation de la rémunération au cours des mois de l'année, la rémunération des salariés dont la durée hebdomadaire varie pourra être lissée quel que soit le nombre d'heures réalisées au cours du mois et correspondra donc à la rémunération annuelle convenue avec eux divisée par 12 mois.

Le lissage de la rémunération est également possible pour les salariés embauchés sous contrats saisonniers ou sous contrats à durée déterminée. La rémunération est lissée sur toute la durée du contrat.

Le lissage de la rémunération n'empêche pas le paiement mensuel des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute de la «modulation» fixée à 42 heures.

Chapitre 3 Le travail à temps partiel

Chapitre 1 - Les contrats de travail concernés

Tous les salariés quel que soit leur contrat de travail (saisonniers, CDD, CDI, et CDI intermittent) sont susceptibles de travailler à temps partiel.

Chapitre 2 - Définition du temps partiel

Est considéré à temps partiel, tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail appréciée sur la semaine (35 heures), le mois (151,67 heures), ou l'année (1607 heures).

Tout travail à temps partiel nécessite l'accord du salarié.

Il est ouvert principalement aux fonctions opérationnelles sans exclusion des fonctions supports et administratives.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel par un salarié embauché sous une autre forme de contrat de travail, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Le passage à temps partiel ne peut dans ce cas se faire qu'avec l'accord du salarié.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne, également, la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, sa répartition, les conditions de modification de cette répartition, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée, sont communiqués au salarié. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des

heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

2.1- Le temps partiel hebdomadaire ou mensuel

Est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire du travail soit 35 heures, ou à la durée mensuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail soit 151,67 heures.

Jusqu'à présent l'accord du 1er avril 1999 prévoyait (V aménagement du temps de travail ; 4 temps partiel) pour le contrat de travail à durée déterminée :

- une durée minimale de 16 heures sur deux jours consécutifs et de 22 heures dans les autres cas ;
- Un recours aux heures complémentaires limité à 20 % du temps de travail et sans majoration.

Il apparaît que ces dispositions ne sont pas utilisées par les sites de loisirs, ceux-ci n'ayant pas les besoins correspondants à ces paramètres. Un élargissement de ces paramètres paraît nécessaire. Il a donc été décidé de revoir les modalités d'utilisation du temps partiel.

Désormais, la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est de 4 heures hebdomadaires au lieu de 2 heures précédemment et la durée maximale est de 34 heures et 30 minutes sur une semaine.

Lorsque le temps de travail est décompté mensuellement, la durée maximale mensuelle est inférieure à 151.67 heures.

Récurrent

Il est possible de conclure des contrats à temps partiel ayant pour période de référence la semaine ou le mois avec tous les salariés et ce quelle que soit la forme de leurs contrats de travail (CDI, CDD, saisonniers).

Les contrats de travail à temps partiel prévoyant une durée hebdomadaire de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Les contrats de travail prévoyant une durée mensuelle de travail doivent fixer la répartition de la durée du travail entre les différentes semaines du mois.

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours calendaires avant la date de modification.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent qu'en cas de circonstances exceptionnelles tenant à la fluctuation de l'activité, le délai de prévenance pourra être abaissé à 3 jours ouvrés.

Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins 3 fois au cours de la saison et ce, 3 jours avant la date concernée par la modification, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de deux heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour un emploi à temps plein dans tout poste de qualification identique, selon les conditions prévues par l'article 4 de l'accord sur le temps de travail du 1^{er} avril 1999.

2.2- Temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (remplace le temps partiel modulé)

Les partenaires sociaux dans l'accord du 1^{er} avril 1999 ont prévu le temps partiel annualisé.

Ce dispositif n'a pu être mis en œuvre dans l'ensemble des sites de loisirs de la branche compte tenu des textes législatifs de 2000 qui l'ont modifié.

La loi du 20 août 2008 prévoit le recours au temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet de faire fluctuer la durée du travail du salarié pendant l'année ou, le cas échéant, sur la durée du contrat de travail.

Le travail à temps partiel aménagé est bien adapté aux métiers opérationnels des sites ouverts ou non toute l'année, qui connaissent de fortes variations d'activité avec des périodes consécutives de hautes et de basses fréquentations pendant la saison.

Les partenaires sociaux soulignent le fait que cette forme d'aménagement du temps de travail doit, autant que possible, rester exceptionnelle et qu'elle ne doit pas être considérée comme un mode de fonctionnement normal général des sites de loisirs de la branche. Elle doit permettre d'apporter une réponse à des situations de précarité telle que le contrat à durée déterminée d'usage.

Est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée de travail annuelle légale du travail soit 1607 heures.

Ce mode d'organisation du temps de travail est applicable à tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, saisonnier).

Pour les salariés saisonniers ou sous contrats de travail à durée déterminée, la durée du travail doit être inférieure à la durée légale du travail calculée sur la période d'emploi.

Il résulte de ce mode d'organisation que certaines semaines pourront être entièrement non travaillées. Il y aura éga-

lement alternance de semaines courtes et de semaines longues ; de semaines de forte activité et de basse activité. Lors des périodes de forte activité, le salarié à temps partiel aménagé pourra être amené à travailler jusqu'à 34 heures et 30 minutes par semaine.

Pour les questions relatives aux calendriers prévisionnels et délais de prévenance, au lissage de la rémunération, aux absences, aux départs en cours de période de référence, il convient de se reporter au chapitre 2, articles 7.1 ; 7.3 ; 7.4 et 8.

Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins 5 fois au cours de la saison et ce, 3 jours avant la date concernée par la modification, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de deux heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Chapitre 3 - Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue par son contrat de travail.

La loi prévoit que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel peut être supérieur au dixième de la durée du travail prévue par son contrat de travail.

Les parties signataires ont convenu de porter jusqu'au tiers de la durée du travail stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Les heures complémentaires accomplies par le salarié entre le 10 % et 33 % de la durée du travail prévue par son contrat donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le salarié sera prévenu de l'accomplissement d'heures complémentaires au minimum 3 jours à l'avance.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au-delà de la limite hebdomadaire de 34 heures et 30 minutes.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées au contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Salariés à temps partiel occupés selon une base hebdomadaire ou mensuelle

La rémunération des heures complémentaires et le cas échéant des majorations qui y sont attachées, intervient à l'issue du mois au cours duquel elles ont été accomplies.

Salariés à temps partiel occupés selon le dispositif du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Dans le cas du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, le volume des heures complémentaires effectuées est constaté en fin de période, c'est-à-dire soit à l'issue du contrat pour les salariés saisonniers ou sous contrat à durée déterminée soit à la fin de l'année pour les salariés permanents ou dont la durée du contrat est supérieure à l'année.

La rémunération des heures complémentaires et le cas échéant des majorations qui y sont attachées, interviendra soit à l'issue du contrat de travail (pour les contrats dont la durée est inférieure à l'année) soit à l'issue de la période de référence, le 31 décembre de chaque année avec la paye du mois suivant la fin de la période de référence.

Chapitre 4 - Passage à temps plein pendant les périodes de haute activité

En période de haute activité, notamment pendant les vacances scolaires, les salariés à temps partiel pourront, d'un commun accord avec leur employeur, travailler à temps plein sur une période donnée.

Pour ce faire, un avenant à durée déterminée à leur contrat de travail devra être conclu.

Chapitre 5 - Limitation des interruptions quotidiennes de travail

Les dispositions prévues par l'accord du 1^{er} avril 1999 restent inchangées sur ce point.

Les interruptions entre deux périodes de travail, y compris la pause déjeuner, sont limitées à une durée maximale de 2 heures, consécutives ou non.

Chapitre 4 Le forfait annuel en jours

Les présentes dispositions viennent compléter les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999.

Chapitre 1 - Salariés concernés

Les partenaires sociaux ont prévu dans l'accord du 1^{er} avril 1999 la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait en jours avec les cadres de niveaux V à VIII, les commerciaux non sédentaires et certains agents de maîtrise (cf. IV durée du travail ; 6. dispositions spécifiques à l'encadrement ; 6.3 dispositifs contractuels).

Toute convention individuelle de forfaits nécessite l'accord écrit du salarié.

Les parties signataires ont souhaité compléter la définition des salariés concernés de la manière suivante :

Les critères de l'autonomie :

Les forfaits annuels en jours s'adressent aux salariés dont l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Remplissent les critères de l'autonomie les salariés qui sont amenés à encadrer des équipes.

La rémunération de ces salariés sera supérieure à celle des cadres intégrés.

Compte tenu du niveau d'autonomie et de responsabilité, la rémunération réelle des intéressés devra se situer au-dessus des minima conventionnels d'au moins 5 %.

En tout état de cause, la question de la rémunération des cadres autonomes sera examinée lors des prochaines discussions sur les minima conventionnels.

L'article L. 3121-46 du code du travail impose à l'employeur d'organiser avec tous les salariés en forfait-jours un entretien qui doit porter «sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération». Les partenaires sociaux recommandent à l'ensemble des adhérents de la branche, une application effective de cette garantie importante pour les collaborateurs.

Les catégories des salariés concernés :

Les conventions de forfait en jours sont applicables aux cadres de niveau V et plus de la grille de classification ainsi qu'aux agents de maîtrise assimilés cadres (positionnés au coefficient 280) dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

Aucun collaborateur ne pourra être pénalisé dans son déroulement de carrière du fait de son refus de conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Les catégories des salariés exclues :

Les dispositions du chapitre 4 ne sont applicables ni aux cadres dirigeants ni aux cadres intégrés.

— Sont considérés comme ayant la qualité de cadre intégré, les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

— Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Chapitre 2 - Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés sur une année civile complète est de 218 jours, en ce compris la journée de solidarité.

Afin de ne pas dépasser ce plafond de 218 jours sur l'année, ces collaborateurs bénéficient (pour une année complète et un droit à congés payés complet) de jours de repos supplémentaires dont le nombre varie en fonction des années.

Chapitre 3 - Suivi de la charge de travail

Les cadres concernés par le forfait annuel en jours déterminent leur propre durée du travail, qu'ils font varier en fonction de leur charge de travail, étant précisé que le temps de travail journalier est limité par référence aux dispositions légales relatives au temps de repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Le cadre autonome doit, en tout état de cause, bénéficier à minima des dispositions relatives au repos quotidien (soit 11 heures) et au repos hebdomadaire (soit 35 heures).

L'amplitude et la charge de travail du cadre autonome devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation vie professionnelle-vie privée.

Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité, il est d'ores et déjà convenu que la charge de travail pendant la période de la saison est nécessairement plus importante que pendant la période se situant en dehors de la saison. L'appréciation se fait donc annuellement, ce qui permet de distinguer la charge de travail conjoncturelle et structurelle.

Chaque année, le supérieur hiérarchique abordera avec le cadre autonome sa charge de travail et l'organisation du travail, et ceci afin de s'assurer d'une bonne articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Au-delà du point annuel, ce contrôle de la charge de travail devra également s'effectuer tout au long de l'année, au besoin lors d'entretiens périodiques, par le supérieur hiérarchique qui devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au cadre autonome sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos (RTT, CP, etc) et/ou du dépassement récurrent du forfait annuel, étant précisé qu'en l'absence de prise, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes.

En dehors de ces points réguliers, le cadre autonome doit pouvoir, à tout moment, exprimer ses difficultés en cas de surcharge de travail.

L'analyse des causes de cette surcharge doit être faite en collaboration entre le cadre autonome et sa hiérarchie et des mesures doivent être prises afin d'y remédier, ces mesures étant variables selon que cette surcharge est structurelle ou conjoncturelle.

Le présent avenant vient en partie remplacer les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Les dispositions de l'accord du 1^{er} avril 1999 non reprises dans cet avenant demeurent inchangées.

Le présent avenant vient en modification de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels.

Pour ce qui n'est pas prévu dans l'accord, il est renvoyé aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Champ d'application

Le présent avenant ne remet pas en cause les dispositions des accords d'entreprise conclus sur le fondement des dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008. Toutefois, ces entreprises sont libres d'appliquer les dispositions du présent avenant qui n'étaient pas prévues par leurs accords d'entreprise dès lors qu'elles respectent les conditions d'application prévues par la loi.

Entrée en vigueur

Ce présent accord prendra effet le 1^{er} mars 2012 pour les adhérents des organisations patronales signataires et pour l'ensemble des entreprises de la branche après extension du présent avenant par le ministère du travail.

Durée, dépôt, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

En application des dispositions de l'article D. 2231-3 du Code du Travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du Travail et conformément aux dispositions de l'article 2 du chapitre II du titre 1^{er} de la convention collective.

Révision

Chaque signataire peut demander la révision du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du Code du Travail et conformément à l'article 4 du chapitre II du titre 1^{er} de la convention collective.

Financement du paritarisme

Avenant n° 14 du 27 avril 2001

[Modifié par avenant n° 16 du 24 septembre 2001, étendu par arrêté du 13 décembre 2001, JO 23 décembre 2001]

(Applicable à compter du 1^{er} janvier 2002)

Article I Préambule

Par la conclusion de la négociation de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels le 5 janvier 1994 et de son annexe Spectacle du 10 mai 1996, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés et les organisations salariales représentatives de la branche professionnelle se sont engagés réciproquement.

Ainsi, pour faire vivre l'ensemble du dispositif conventionnel, les parties se sont réunies pour négocier et conclure le présent avenant, ayant pour objet l'institution d'un fonds mutualisé relatif au financement :

— du fonctionnement du paritarisme,

— du développement de l'exercice du syndicalisme (tant salarial que patronal).

Ce fonds est approvisionné par une contribution obligatoire des entreprises appartenant à la branche professionnelle, telle que définie dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Article II

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet :

- de créer une contribution mutualisée visant à financer le fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme patronal et salarial,
- de prévoir les modalités de répartition, de gestion et de contrôle des sommes collectées.

1

Le fonctionnement du paritarisme

Il est fait référence :

- au fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de Négociation,
- au fonctionnement de la Commission d'Interprétation et de Conciliation,
- à la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- et à tout autre commission pouvant être créée par la suite,
- à la participation des représentants des salariés et des employeurs à celles-ci,
- aux études concernant la branche professionnelle et approuvées par la Commission Paritaire Nationale de Négociation,
- au secrétariat de la CCNELAC.

2

Le développement de l'exercice du syndicalisme

Il est fait référence à l'attribution des moyens financiers aux organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales.

Article III

Montant de la contribution

La contribution financière instaurée par la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels est de 0,05 % de la masse salariale brute totale des entreprises appartenant au champ de la convention collective.

Elle est obligatoire et d'un montant :

- minimum de 40 Euros (soit 262,38 Francs),
- maximum de 22 868 Euros (soit 150 004,25 Francs) par an et par entreprise, jusqu'au 31 décembre 2005,
- au taux plein de 0,05 % de la masse salariale brute totale, à compter du 1^{er} janvier 2006.

Ces sommes sont indexées sur l'indice du coût de la vie connu au 31 décembre de chaque année et arrondies à l'unité supérieure.

La collecte est répartie à raison de :

- 0,02 % pour le fonctionnement du paritarisme,
- 0,03 % pour l'exercice du syndicalisme.

Article IV

Utilisation du produit de la collecte

1

Somme attribuée au paritarisme

1.1

Principe

0,02 % des sommes collectées sont affectées tel que défini à l'article II.1.

En cas d'excédent, les sommes restantes sont attribuées par parts égales à chacun des collèges patronal et syndical.

Le collège employeur s'engage dans ce cadre à assurer le secrétariat de la CCNELAC.

1.2

Utilisation des fonds

Le SNELAC assure les remboursements des frais :

- des salariés des entreprises cotisantes et de leurs représentants syndicaux et patronaux exposés pour les commissions créées au sein de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels,

-
- selon les modalités prévues par l'accord du 22 avril 1993,
 - selon le barème indexé annuellement.

1.3 Mesure transitoire

L'excédent des sommes attribuées au paritarisme et non utilisées est réparti à parts égales (50 %) aux 2 collèges, et ce, à partir du 1^{er} janvier 2006.

Dans cette attente, ces sommes excédentaires attribuées au paritarisme sont gérées par le SNELAC.

2 Somme attribuée à l'exercice du syndicalisme (salariés et employeurs)

2.1 Principe

0,03 % des sommes sont affectées, tel que défini au II.2 à raison de :

- 50 % aux organisations syndicales représentatives au plan national, ensuite réparties à parts égales entre chaque organisation syndicale *signataire du présent accord (termes exclus de l'extension)*,
- 50 % aux organisations syndicales patronales, selon leur accord interne.

Les partenaires sociaux s'engagent à utiliser cette collecte dans le cadre de leur objet social.

2.2 Représentativité

La représentativité des partenaires sociaux reste celle définie dans les textes légaux en vigueur.

Article V Modalités de recouvrement

La contribution est acquittée annuellement sur la masse salariale brute totale de l'année civile (1^{er} janvier-31 décembre) et exigible au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivante.

L'appel de la contribution est confié à un organisme collecteur de fonds mutualisés.

Le contrat de gestion est négocié par le collège employeur, afin d'assurer l'aspect technique de la collecte dans les conditions optimum d'économie et d'efficacité.

Les frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs. Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois.

Article VI Constitution d'un comité de gestion

1 Création du comité de gestion

Il est créé un comité de gestion ayant pour mission de procéder à la répartition et au contrôle des sommes collectées.

2 Composition du comité de gestion

Le comité de gestion est composé :

- d'un représentant dûment mandaté par chaque organisation syndicale représentative au niveau national signataire du présent accord,
- le collège employeur a la possibilité d'augmenter le nombre de ses représentants, sans toutefois que celui-ci excède le nombre total de représentants des organisations des salariés.

Un président et un vice-président sont élus par le comité de gestion. Il est présidé alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant des salariés.

Les titulaires des postes de président et vice-président doivent être issus de collèges différents.

La durée de leur mandat est de 2 ans à compter du jour de leur élection.

La première présidence est confiée au collège employeur.

3 Modalités de fonctionnement du comité de gestion

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par an.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur du comité de gestion.

L'organisme collecteur communique au comité de gestion un état de la collecte de l'année précédente une semaine avant la réunion.

Le secrétariat, tenu par le SNELAC, rédige un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion.

Ce procès-verbal est adressé à tous les membres du comité de gestion dans le mois qui suit la tenue de la réunion.

Les procès-verbaux sont signés du président et du vice-président.

Article VII Information à la Commission Paritaire Nationale

Le comité de gestion communique son rapport annuel à la Commission Paritaire Nationale.

Article VIII Demande d'extension

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.

Protection sociale complémentaire

Avenant n° 72 du 21 novembre 2024

[Étendu par arr. 26 mars 2025, JO 9 avr., applicable compter du 1^{er} janv. 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;
SNELAC ;
SLA ;
SPACE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
FS CFTD ;
UNSA Spectacle ;
INOVA CFE-CGC.

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective». À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, techniciens et agents de maîtrise - ci-après ETAM -, et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevenne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

— Les ETAM «assimilés cadres» (dits article 4 bis de la Convention) ;

— Les ETAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I à la Convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes

portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales, tout en pérennisant le taux de 1,5 % de la cotisation prévu à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Article 1 **Catégories objectives**

Article 1.1 **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres à partir du Niveau V - coefficient 300 - filière des personnels administration-gestion, technique et exploitation - de la classification définie par la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels.

Article 1.2 **Assimilés cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant du Niveau IV - coefficient 280 - filière des personnels administration-gestion, technique et exploitation - de la classification définie par la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels.

Article 1.3 **Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime**

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les employés, techniciens et agents de maîtrise relevant des niveaux IV - échelon 1 - coefficient 220 au niveau IV - échelon 2 - coefficient 250 - (les deux seuls inclus) - filière des personnels administration-gestion, technique et exploitation - de la classification définie par la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels.

Le présent accord est un «accord-cadre», et laisse donc la possibilité aux entreprises d'effectuer le choix d'intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Article 2 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la Branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels, quel que soit leur effectif.

Article 3 **Stipulations juridiques et administratives**

Le présent accord s'applique aux entreprises de la Branche des Espaces de Loisirs, d'attractions et Culturels (IDCC

1790).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la Commission dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la Sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Prévoyance

Avenant n° 22 du 21 septembre 2005

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 7 avr.]

Exposé des motifs

L'examen des rapports pluriannuels de l'organisme de Prévoyance GNP désigné par la branche professionnelle et les conclusions de l'audit diligenté par la délégation patronale, ont mis en évidence, d'une part une dégradation des résultats financiers, d'autre part l'absence de cadre juridique organisant les relations contractuelles, enfin la non-conformité des dispositions conventionnelles aux exigences légales et réglementaires.

Il est rappelé que le régime de Prévoyance Conventionnel a été défini outre par le corps de la CCN elle-même par un avenant n° 4, étendu, conclu le 31 mai 1994 puis, par un avenant 12, non étendu, courant du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2005.

Les parties ayant constaté la nécessité de redéfinir les relations contractuelles entre le GNP et la Branche Professionnelle ont convenu les éléments suivants :

Article 1

L'avenant 12 est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006. L'ensemble des dispositions de l'avenant 12 restent applicables dans leur intégralité pendant cette période.

Article 2

Les parties conviennent dans les conditions de parité acceptées lors de la CPN du 22 juin 2005 de redéfinir avec le GNP leurs relations contractuelles à savoir

1. la conclusion d'une convention centrale d'assurance précisant notamment
 - . les garanties
 - . les conditions de tarifications
 - . les modalités de gestion (délais, sinistres)
 - . les conditions d'adhésion de chaque entreprise de la branche aux instituts de prévoyance adhérents du GNP
 - . la définition des conditions financières, notamment les règles de provision, les montants de frais de gestion, la rémunération des fonds, le statut et le traitement des excédents.
 - . la transmission annuelle des comptes du régime.
2. la mise en conformité des dispositions conventionnelles de l'avenant n° 12 en vue de son extension et notamment
 - a. le maintien de la garantie décès
 - b. la loi Evin
 - c. la répartition des risques garantis
3. l'examen éventuel de révision des conditions tarifaires
4. l'examen des conditions relatives au respect de la mutualisation des conditions conventionnelles antérieurement prévues.

Les parties s'accordent pour que l'ensemble de ces éléments soit définis et acceptés avant le 31 mars 2006 pour effet à compter du 1^{er} janvier 2007, permettant la conclusion d'un avenant. Cet avenant remplira les conditions prévues à l'article 2 et nécessaires à son extension. Il sera conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Article 3

À défaut de signature d'un accord avec le GNP remplissant les conditions prévues à l'article 2 et nécessaires à son extension avant le 31 mars 2006, les parties conviennent de recourir à un appel d'offres auprès de tous prestataires

permettant de désigner le ou les organisme (s) assureur (s) remplissant les conditions fixées au cahier des charges.

Article 4

Le présent accord sera notifié pour ordre au GNP dans le délai de 15 jours après expiration du délai d'opposition.

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur après son dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 6

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Avenant n° 23 du 28 juin 2006

[Étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct. applicable à compter du 29 juin 2006 pour les adhérents et à compter du premier jour du mois du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au JO]

(Voir également Avenant n° 68 du 14 octobre 2021)

Mod. par Avenant n° 35, 22 janv. 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc.

Mod. par Avenant n° 44, 28 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 3 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CGC ;

FCS CGT.

Mod. par Avenant n° 68, 14 oct. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL ;

SLA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Article 1 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 35, 22 janv. 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc.

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés des entreprises qui relèvent de la présente Convention Collective Nationale,

Les salariés couverts sont ceux qui sont présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail, prévue par le Code du travail, donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

La notion de salariés s'entend par tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée et quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Article 2 Garanties

Mod. par Avenant n° 35, 22 janv. 2014, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc.

Mod. par Avenant n° 44, 28 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 3 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CGC ;

FCS CGT.

I

Maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie ou d'accident

1

Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail par suite de maladie ou d'accident professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, le salaire est maintenu par l'employeur dans les conditions suivantes :

- ancienneté dans l'entreprise : 12 mois ou 218 jours ou 1607 heures hors jours fériés ;
- aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- point de départ de l'indemnisation :
 - 1^{er} jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou de maladie professionnelle
 - 8^{ème} jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

L'ancienneté requise est appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Le maintien de salaire est également subordonné à la justification de l'absence par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et, le cas échéant, par la contre-visite médicale diligentée par l'entreprise.

1. Durée et montant de l'indemnisation

Cause de l'arrêt	Période d'indemnisation (y compris les prestations de la sécurité sociale)	
	à 100 %	à 75 %
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours

La durée totale d'indemnisation de 90 jours consécutifs ou non s'entend sur une période glissante de 12 mois précédant la maladie et limitée au terme du contrat de travail.

2

Salaire de référence

Il s'agit du salaire net de tout prélèvement social que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

II

Régime de prévoyance pour le personnel relevant du régime général

A

Garantie incapacité de travail (relais à la garantie du maintien du salaire par l'employeur)

1

Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge par la Sécurité sociale, les salariés ayant cessé de bénéficier du maintien de salaire (ou n'en ayant jamais bénéficié du fait de leur ancienneté) recevront des indemnités journalières de la part de l'organisme assureur.

Ces indemnités complètent en principe les indemnités journalières allouées par la Sécurité Sociale.

Toutefois, ces indemnités seront également versées en cas d'arrêt de travail non pris en charge par la Sécurité

Sociale du fait d'une insuffisance de droits.

2

Point de départ de la prestation

Le point de départ de la prestation est :

- soit, à compter du 91^{ème} jour d'interruption continue ou discontinue de travail pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur
- soit, à compter du 31^{ème} jour d'interruption continue de travail pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur ;

Les salariés saisonniers ayant l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire et dont le contrat de travail arrive à terme au cours d'une maladie ou accident, professionnel ou non, bénéficient du régime de prévoyance au plus tôt à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu (s'appréciant sur une période glissante de 12 mois précédant cet arrêt de travail). Le droit à prestation doit être ouvert au cours de la période d'activité dans l'entreprise visée.

Les salariés saisonniers n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire, et dont le contrat de travail arrive à terme au cours d'une maladie ou accident, professionnel ou non, bénéficient du régime de prévoyance au plus tôt à compter du 31^{ème} jour d'arrêt de travail continu ou discontinu (s'appréciant sur une période glissante de 12 mois précédant cet arrêt de travail). Le droit à prestation doit être ouvert au cours de la période d'activité dans l'entreprise visée.

3

Durée du versement des prestations

Le versement des prestations complémentaires étant subordonné au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, elles sont versées soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite

Elles cessent également d'être versées en cas d'interruption ou de suspension du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale pour quelque motif que ce soit.

4

Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé à :

- 27 % du salaire brut de référence limité à la Tranche A (salaire limité au plafond de la Sécurité sociale)
- 77 % du salaire brut de référence limité à la Tranche B (partie salaire comprise entre 1 plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant).

Dans tous les cas, le montant net des indemnités perçues par le salarié en arrêt de travail, indemnités journalières de la sécurité incluses, ne peut être supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la Sécurité sociale (du fait d'une insuffisance de droits), le montant des prestations est identique.

B

Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1

Durée de versement des prestations

En cas d'invalidité permanente, totale ou partielle, reconnue par la sécurité sociale en 1^{ère}, 2^e ou 3^e catégorie ou, par le médecin conseil de l'organisme de prévoyance pour les salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale, il est versé une rente dans les conditions définies ci-après.

La rente complémentaire d'invalidité est versée jusqu'au jour auquel le bénéficiaire peut prétendre au service de la pension vieillesse allouée par la Sécurité sociale en cas d'inaptitude au travail et au plus tard à la date de son départ à la retraite.

2

Montant des prestations

2.1. Salariés classés par la Sécurité sociale en invalidité 2^e et 3^e catégorie :

Le montant de la rente complémentaire est fixé à :

- 27 % du salaire brut de référence limité à la Tranche A (salaire limité au plafond de la Sécurité sociale)
- 77 % du salaire brut de référence limité à la Tranche B (partie salaire comprise entre 1 plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant).

2.2. Salariés classés par la Sécurité sociale en invalidité 1^{ère} catégorie :

Le montant de la rente complémentaire est fixé à :

- 16,20 % du salaire brut de référence limité à la Tranche A (salaire limité au plafond de la Sécurité sociale)
- 46,20 % du salaire brut de référence limité à la Tranche B (partie salaire comprise entre 1 plafond de la sécurité sociale et quatre fois son montant).

2.3. Salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale, le montant des prestations est identique.

C

Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

1

Garantie décès

a) Capital de base

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire annuel brut de référence quelle que soit la situation familiale du salarié. Ce capital est majoré de 25 % du salaire annuel brut par personne à charge au sens fiscal.

(Avenant n° 44, 28 juin 2013, étendu) En tout état de cause, le capital décès versé ne pourra être inférieur à 9 258 € pour les salariés à temps complet et 5 370 € pour les salariés à temps partiel et les salariés saisonniers. Ces montants sont revalorisés selon l'évolution du point conventionnel.

b) Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non remarié ou n'ayant pas conclu un pacte civil de solidarité entraîne le versement au profit des enfants à charge, d'un capital supplémentaire égal à celui versé lors du décès du salarié.

2

Bénéficiaires

Le capital décès (majoration pour personnes à charge au sens fiscal exclue) est versé en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, il est versé dans l'ordre suivant :

- au conjoint ;
- à défaut, aux enfants par parts égales entre eux ;
- à défaut aux parents ;
- et à défaut aux grands-parents.

À défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en accusera réception.

Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement le charge ou à défaut, directement aux personnes à charge.

3

Définition de la garantie perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne ou par le médecin conseil de l'organisme de prévoyance) est assimilée au décès et donne lieu au versement, par anticipation, du capital décès.

Le montant du capital est fixé à 100 % du salaire annuel brut de référence quelle que soit la situation familiale du salarié.

Ce capital est majoré de 25 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge au sens fiscal.

D

Garantie rente éducation

1

Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié, il est versé une rente temporaire au profit

de chaque enfant à charge au sens fiscal.

2

Montant des prestations

Le montant de la rente qui évolue en fonction de l'âge de l'enfant est fixé comme suit :

- enfant âgé de moins de 6 ans : 7 % du salaire brut de référence ;
- enfant âgé de 6 à moins de 18 ans : 12 % du salaire brut de référence ;
- enfant âgé de 18 à 25 ans en cas de poursuite des études : 15 % du salaire brut de référence.

La rente éducation est versée à la fin de chaque trimestre civil et est revalorisée chaque année.

Elle cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études)

Elle se cumule avec le capital décès et ses majorations.

E

Dispositions générales

1

Salaire brut de référence

1.1. Pour le calcul des prestations et pour le calcul des cotisations «Incapacité, Invalidité, Décès, Perte Totale et Irréversible d'Autonomie et Rente Education», le «salaire brut de référence» est égal au total des rémunérations brutes y compris les primes et gratifications ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des douze mois précédents l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

1.2. En ce qui concerne les salariés en contrat à temps partiel annualisé :

— s'il y a lissage de la rémunération sur l'année, le salaire brut de référence prend en compte le cumul des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédents l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

— s'il n'y a pas lissage de la rémunération sur l'année, le salaire de référence correspond à la rémunération contractuelle annualisée.

1.3. Au cas où le salarié ne bénéficie pas d'une ancienneté de douze mois à la date de l'événement ouvrant droit au bénéfice des prestations, le salaire brut de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie et, en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunérations (primes éventuelles incluses).

2

Clause de revalorisation

Les prestations seront revalorisées sur la base du pourcentage d'évolution du point conventionnel.

3

Maintien des garanties

3.1. Garantie exonération :

Pendant la période au cours de laquelle un assuré perçoit des prestations d'incapacité ou d'invalidité, les prestations sont maintenues, sans paiement de cotisations, s'il ne perçoit plus de salaire.

3.2. Dispositions spécifiques au personnel saisonnier :

Pour le personnel saisonnier, les garanties «Décès, Perte Totale Irréversible d'Autonomie et Rente Education» sont maintenues durant l'intersaison pendant une période de 12 mois maximum à compter de la date du début du contrat de travail. Toutefois cette garantie est exclue en cas de décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie, qui seraient dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle, intervenant durant l'exercice d'une activité professionnelle ne relevant pas du champ d'application de la convention collective des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Cette couverture cesse 12 mois après la date du début du contrat saisonnier et cesse d'être applicable dans l'hypothèse où l'événement ouvrant droit à prestation survient alors que le salarié est dans une entreprise ne relevant pas du champ d'application de la convention collective des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

3.3. Dispositions spécifiques aux salariés employés à temps partiel :

Pour les salariés à temps partiel annualisé et, dans la mesure où leur contrat de travail ne contient pas de clause d'exclusivité de travail, les garanties décès, perte totale et irréversible d'autonomie et rente éducation sont maintenues

durant leur période d'inactivité dans l'entreprise à l'exclusion toutefois du décès ou de la perte Totale Irréversible d'Autonomie qui seraient dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle durant l'exercice d'une autre activité professionnelle.

4

Limitation des prestations

En tout état de cause, les prestations du régime de prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité, cumulées à celles servies par la Sécurité sociale et à l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net à payer qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

5

Contrôle

L'organisme de prévoyance se réserve la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'il jugerait utiles pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

La décision de l'organisme de prévoyance, prise en fonction des résultats des mesures de contrôle, est notifiée au salarié par lettre recommandée. En cas de désaccord, une procédure de conciliation est mise en place avec un nouvel examen médical effectué par un médecin expert choisi, d'un commun accord, par les parties.

La commission paritaire nationale chargée du suivi du régime de prévoyance est tenue informée par l'organisme de prévoyance.

6

Répartition des cotisations

(Avenant n° 44, 28 juin 2013, étendu) Montant des cotisations : 0.56 % des salaires bruts Tranche A et Tranche B, répartis de la façon suivante :

Garanties	TA	TB
- Capital décès	0,15 %	0,15 %
- Rente d'éducation (Ocirp)	0,10 %	0,10 %
- Incapacité temporaire de travail	0,15 %	0,15 %
- Invalidité	0,15 %	0,15 %
- Reprise des en-cours jusqu'au 31/12/2018	0,01 %	0,01 %
Total	0,56 %	0,56 %
TA = Salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale		
TB = Partie du salaire comprise entre une et quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale		

Ce taux de cotisation est maintenu pendant 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur soit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016. Il pourra être porté à 0.58 % (soit + 0.02 % pendant une période de 4 à 5 ans) pour la constitution des provisions nécessaires à répondre aux obligations de la réforme des retraites.

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les entreprises de la branche doivent se conformer à l'obligation résultant de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations visées ci-dessus seront prises en compte pour apprécier cette obligation.

Les entreprises seront libres de choisir l'organisme de prévoyance de leur choix pour souscrire, si nécessaire, un contrat couvrant des garanties supplémentaires à celles prévues par le présent accord.

(Avenant n° 68, 14 oct. 2021, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2022, le taux de la cotisation, initialement fixé à 0,56 % des salaires bruts, est augmenté de 15 %, soit un nouveau taux de 0,65 % (après arrondi) des salaires bruts, pour l'ensemble des salariés permanents y compris ceux de la filière spectacle).

Montant des cotisations : 0.65 % des salaires bruts Tranche 1 et Tranche 2 (limité au total T1+T2 à 4 PASS), répartis de la façon suivante :

Garanties	T1	T2
- Capital décès	0,12 %	0,12 %
- Rente d'éducation	0,10 %	0,10 %
- Incapacité temporaire de travail	0,22 %	0,22 %
- Invalidité	0,20 %	0,20 %
- Reprise des encours (revalorisations)	0,01 %	0,01 %
Total	0,65 %	0,65 %

T2 (limité au total T1 + T2 à 4 PASS (et 3 PASS pour les non cadres de la filière spectacle)

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les entreprises de la branche doivent se conformer à l'obligation résultant de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations visées ci-dessus seront prises en compte pour apprécier cette obligation.

Les entreprises seront libres de choisir l'organisme de prévoyance pour souscrire, si nécessaire, un contrat couvrant des garanties supplémentaires à celles prévues par le présent accord.

7

(Avenant n° 44, 28 juin 2013, étendu) - Portabilité de la garantie

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi, il est mis en œuvre un dispositif de «portabilité», permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes de prévoyance («incapacité-invalidité-décès») dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par la loi de sécurisation de l'emploi.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers dans la limite de neuf mois de couverture, limite portée à 12 mois au 1^{er} juin 2015 en application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de prévoyance des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Elle maintient la garantie décès spécifique aux saisonniers (article 2.E.3.2 de l'Accord de prévoyance).

F

Maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail (Avenant n° 35, 22 janv. 2010, étendu)

2.1

Bénéficiaires de la garantie

Bénéficient de la garantie «maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail» les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnelle dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

2.2

Conditions de la garantie

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu, doivent :

⇒ remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat,

- ⇒ être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi,
- ⇒ Justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent,
- ⇒ Ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juillet 2009.

2.3 Durée de la garantie

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre un et neuf mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour neuf mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

Durée du contrat de travail	Durée de la garantie
Durée contrat < à un mois	Pas de droit
Durée contrat = un mois entier	Un mois de maintien de droits
Un mois < durée contrat < deux mois	Un mois de maintien de droits
Durée contrat = deux mois entiers	Deux mois de maintien
Deux mois < durée contrat < trois mois	Deux mois de maintien
Durée contrat = trois mois entiers	Trois mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

2.4 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est tel que défini au II de l'article 2 de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 «E dispositions générale 1 - Salaire brut de référence» étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

2.5 Cotisation

Le maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financé par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. À l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des partenaires sociaux le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera formalisé par avenant.

III

Régime de prévoyance pour le personnel relevant de la filière spectacle

A

Garantie incapacité de travail (relais à la garantie du maintien de salaire par l'employeur)

1

Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge ou non (pour insuffisance de droits) par la Sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles allouées par la Sécurité sociale.

2

Point de départ de la prestation

À partir du jour où l'employeur ne verse plus un salaire réduit au titre du maintien de salaire, le point de départ de la prestation est :

- soit, à compter du 91^{ème} jour d'interruption continue de travail pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise,
- soit, à compter du 31^{ème} jour d'interruption continue de travail pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté requise.

3

Durée de versement des prestations

Les prestations sont versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite, sauf reprise ou continuité d'activité autorisée par le régime de base.

4

Montant des prestations

Le montant des prestations, versées par l'organisme de prévoyance, complémentaires à celles de la Sécurité sociale déterminé en fonction du niveau de rémunération brute retenue (salaire de référence) est de

- 27 % de la tranche A
 - Salaire du 1^{er} euro limité au plafond journalier de la Sécurité sociale
 - 77 % de la tranche B :
 - Fraction de salaire comprise entre 1 fois et 3 fois le plafond journalier de la Sécurité Sociale pour le personnel non cadre.
 - Fraction du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond journalier de la Sécurité Sociale pour le personnel cadre.
- Ce montant ne peut être toutefois supérieur à 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Les salariés ne bénéficiant pas des prestations de la Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui prévu par l'Article R. 313-3 du Code de la Sécurité sociale, seront indemnisés sur les mêmes bases, abstraction faite des indemnités qu'auraient versées la Sécurité sociale.

B

Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1

Définition de la garantie

- Incapacité Permanente ou partielle dont le taux d'incapacité servant au calcul de la rente de la Sécurité sociale pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, est égal ou supérieur à 33 % ;
- Invalidité Permanente ou partielle reconnue avant l'âge de 60 ans par la Sécurité sociale et classée en 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} catégorie.

2

Point de départ de la prestation

À compter de la date de notification de l'attribution, avant l'âge de 60 ans, par la Sécurité sociale d'une rente d'incapacité ou d'une pension d'invalidité, au plus tard à compter du 1096^{ème} jour d'arrêt de travail.

3

Durée de versement des prestations

Au plus tard jusqu'à la date de départ de la liquidation de la pension vieillesse allouée par la Sécurité sociale.

4

Montant des prestations

Salariés classés en invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, ou en incapacité dont le taux est égal ou supérieur à 66 % :

— 27 % du salaire brut dans la limite du plafond Sécurité sociale (tranche A)

— 77 % sur la tranche supérieure au plafond de la Sécurité sociale dans la limite de 2 fois ce plafond pour le personnel non cadre et de 3 fois pour le personnel cadre.

Salariés classés en invalidité de 1^{ère} catégorie ou en incapacité dont le taux est compris entre 33 et 66 %

— 27 % du salaire brut dans la limite du plafond Sécurité sociale (tranche A)

— 57 % sur la tranche supérieure au plafond de la Sécurité sociale dans la limite de 2 fois ce plafond pour le personnel non cadre et de 3 fois pour le personnel cadre.

Les salariés ne bénéficiant pas des prestations de la Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui prévu par l'Article R. 313-3 du Code de la Sécurité sociale, seront indemnisés sur les mêmes bases, abstraction faite des indemnités qu'auraient versées la Sécurité sociale.

C

Garantie Décès

1

Définition de la garantie

Pour le personnel intermittent, lors du décès d'un salarié, quelle qu'en soit la cause, pendant son contrat de travail et hors de son contrat de travail, avant son départ en retraite, il est versé à ses ayants droit un capital dont le montant est calculé en fonction des cotisations patronales et salariales versées pour le compte du salarié par ses employeurs au cours de l'année ou des deux années précédant son décès.

Pour le personnel permanent cadre et non cadre, lors du décès d'un salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé à 9 ses ayants droit un capital calculé en fonction du nombre d'enfants à charge au moment du décès.

2

Montant des prestations

a) Capital de base

Pour le personnel intermittent, le capital garanti est égal à 500 fois le montant des cotisations versées et dues au titre de cette garantie pour le compte du salarié par l'entreprise ou plusieurs entreprises adhérentes, quelle que soit sa situation de famille (célibataire, marié, veuf, divorcé)

Le montant du capital qui ne peut être inférieur à 5 335,72 €, est limité au maximum à 32 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale de l'année correspondant à celle du décès.

Pour le personnel permanent non cadre, le capital garanti est égal à 100 % de la rémunération annuelle.

Pour le personnel permanent cadre, le capital est égal à 300 % de la rémunération annuelle dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale (tranche A), 100 % de la fraction de la rémunération annuelle supérieure au plafond de la Sécurité sociale (tranche B).

Le capital de base est majoré de 25 % par enfant fiscalement à charge.

b) Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint de l'assuré non remarié entraîne le versement au profit des enfants à charge, d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

3

Bénéficiaires

Le capital décès (majoration pour personnes à charge au sens fiscal exclue) est versé en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;

En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

— au conjoint ;

— ou aux enfants par parts égales ;

— ou aux parents et à défaut aux grands-parents ;

À défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaires par lettre recommandée adressée à l'organisme de prévoyance qui en accusera réception.

Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement la charge ou le cas

échéant, directement aux bénéficiaires.

D

Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)

1

Définition de la garantie

En cas d'Invalidité Absolue et Définitive de 3^{ème} catégorie reconnue avant la date de mise à la retraite et au plus tard lors du soixantième anniversaire, mettant le salarié dans l'impossibilité totale d'exercer une profession quelconque, l'organisme de prévoyance verse par anticipation le capital prévu en cas de décès.

2

Montant des prestations

Le capital versé par anticipation au salarié est égal à 100 % du capital de base prévu en cas de décès.

E

Garantie rente éducation

1

Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, versement d'une rente pour le compte de chaque enfant fiscalement à sa charge au moment de l'événement.

2

Montant des prestations

La rente servie par l'organisme de prévoyance au plus tard jusqu'au 26^{ème} anniversaire est fixée en pourcentage du salaire de référence à :

- 7 % de 0 jusqu'à 5 ans inclus
- 12 % de 6 ans à 17 ans inclus
- 15 % de 18 ans à 26 ans en cas de poursuite des études.

F

Dispositions générales

1

Salaire de référence pour le personnel intermittent

a) Pour le calcul de la prestation «Incapacité de Travail et Invalidité»

Par référence à un niveau de rémunérations brutes calculé de la manière suivante :

- Si le salarié a moins de deux ans d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective ou non, il est pris compte du montant total des rémunérations brutes perçues pendant l'année civile ou les douze mois précédant l'événement.
- Si le salarié a plus de deux ans d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective ou non, il est pris compte du montant total des rémunérations brutes perçues pendant l'année civile ou la moyenne des rémunérations brutes des deux années civiles précédant l'événement, le montant le plus favorable étant retenu.

b) Pour le calcul de la prestation «Décès et Invalidité Absolue et Définitive»

Par référence au montant des cotisations versées et dues, le montant du capital est déterminé de la manière suivante

- Si le salarié a moins de deux ans d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective ou non, il est pris compte des cotisations totales de l'année civile ou des douze mois précédant l'événement multipliées par 500.
- Si le salarié a plus de deux ans d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective ou non, il est pris compte des cotisations totales de l'année civile ou moyenne de celles versées au cours des deux années civiles précédant l'événement multipliées par 500.

2

Salaire de référence pour le personnel permanent cadre et non cadre

Pour le calcul des prestations, la rémunération annuelle prise en considération et appelée rémunération de base, est déterminée sur la base des rémunérations brutes des douze mois civils qui précèdent celui au cours duquel survient le décès ou l'arrêt de travail auquel s'ajoute, le cas échéant, le montant des gratifications, primes ou rappels versés

au participant au cours de l'exercice social considéré s'y rapportant.

Si l'événement survient moins de douze mois après l'entrée dans le régime, le traitement annuel correspond à douze fois la moyenne mensuelle des salaires déclarés par le participant et soumis à cotisations au cours des mois civils précédents.

Les sommes non mensualisées sont intégrées à cette moyenne, après avoir été ramenées à leur valeur mensuelle compte tenu de leur périodicité de paiement.

3

Revalorisation

Les indemnités journalières, les rentes d'éducation et d'invalidité sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel.

4

Maintien des garanties

Pour le personnel permanent, les prestations Incapacité, Invalidité et Décès sont maintenues et revalorisées avec exonération des cotisations patronales et salariales, pendant la période d'indemnisation par la Sécurité sociale du salarié dès lors qu'il ne perçoit plus de rémunération de son employeur.

Pour le personnel intermittent, les garanties décès et IAD sont maintenues pendant la durée du contrat de travail et hors du contrat de travail. Le calcul des prestations est effectué en fonction des cotisations versées par les employeurs au titre de ces garanties au cours de l'année ou des deux années précédant le décès ou l'IAD.

5

Répartition et taux des cotisations

(Avenant n° 44, 28 juin 2013, étendu) Montant des cotisations : 0.56 % des salaires bruts Tranche A et Tranche B, répartis de la façon suivante :

Garanties	TA	TB
- Capital décès	0,15 %	0,15 %
- Rente d'éducation (Ocirp)	0,10 %	0,10 %
- Incapacité temporaire de travail	0,15 %	0,15 %
- Invalidité	0,15 %	0,15 %
- Reprise des en-cours* jusqu'au 31 décembre 2018	0,01 %	0,01 %
TOTAL	0,56 %	0,56 %

TA = Salaire limité au plafond mensuel de la sécurité sociale

TB = Partie du salaire comprise entre une et quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale

Ce taux de cotisation est maintenu pendant 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur soit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016. Il pourra être porté à 0.58 % (soit + 0.02 % pendant une période de 4 à 5 ans) pour la constitution des provisions nécessaires à répondre aux obligations de la réforme des retraites.

Les cotisations sont réparties à raison de :

— 40 % à la charge des salariés

— 60 % à la charge de l'employeur.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, les entreprises de la branche doivent se conformer à l'obligation résultant de la Convention Collective Nationale des Cadres du 14 mars 1947.

Les cotisations visées ci-dessus seront prises en compte pour apprécier cette obligation.

Les entreprises seront libres de choisir l'organisme de prévoyance de leur choix pour souscrire, si nécessaire, un contrat couvrant des garanties supplémentaires à celles prévues par le présent accord.

Article 3

Choix des organismes de prévoyance

(Art. supprimé par Avenant n° 44, 28 juin 2013, étendu)

Article 4
Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

(Art. supprimé par Avenant n° 44, 28 juin 2013, étendu)

Article 5
Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale et à la loi «Evin» du 31 décembre 1989, les prestations et garanties suivantes seront maintenues en cas de changement de l'un des organismes assureurs désignés par le présent accord :

— les rentes en cours de service (incapacité, invalidité, rentes éducation) continueront à être versées par l'ancien organisme assureur ;

— ces rentes continueront également à être revalorisées selon l'indice prévu par le présent accord ; les partenaires sociaux s'engagent à faire couvrir cette revalorisation par le nouvel organisme assureur qu'ils auront désignés ;

— la garantie décès des salariés indemnisés par la sécurité sociale au titre de l'incapacité de travail ou de l'invalidité au jour du changement d'organisme assureur ainsi que la revalorisation des bases de calcul de cette garantie ; cette garantie décès et ces revalorisations seront maintenues par l'ancien organisme assureur : elles pourront toutefois être reprises par le nouvel organisme désigné si le nouveau contrat le prévoit expressément ; le maintien de la garantie décès cesse à la date de reprise d'une activité à temps complet par l'assuré et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

— la garantie d'invalidité sera également maintenue par l'ancien organisme assureur au bénéfice des salariés en incapacité de travail au jour du changement d'organisme assureur, ainsi que des salariés en invalidité à cette date, en cas d'aggravation de leur état de santé entraînant leur classement par la sécurité sociale dans une nouvelle catégorie d'invalidité.

Il est précisé qu'à la date du présent accord, les provisions correspondant au maintien de la garantie décès des salariés en arrêt de travail avant le 1^{er} janvier 2002 ont été intégralement constituées par les organismes désignés.

Pour les salariés en arrêt de travail depuis le 1^{er} janvier 2002, les provisions correspondantes sont constituées lors de l'année de survenance de chaque arrêt de travail.

Article 6
Entrée en vigueur

Le présent Avenant rentrera en application le premier jour suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes au SNELAC, SNDLL, SNEISS et le 1^{er} jour du mois du trimestre civil qui suivra l'arrêt d'extension pour les autres entreprises de la Branche.

Pour les salariés reconnus en situation d'invalidité avant la date d'effet du présent avenant, la rente complémentaire servie continuera à l'être sur la base des garanties en vigueur lors de la mise en invalidité.

Article 7
Dépôt

Les parties signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 68 du 14 octobre 2021

[Étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL ;

SLA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire engendrée par la pandémie de coronavirus a provoqué un bouleversement sans précédent au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Conscients de l'actuelle fragilité économique et sociale de la branche, les partenaires sociaux souhaitent garantir l'équilibre du régime conventionnel de prévoyance en augmentant le taux des cotisations de manière modérée.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime de prévoyance obligatoire «incapacité-invalidité-décès» de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, mis en place par l'avenant n° 44 du 28 Juin 2013, par la mise en place d'une part d'un nouveau taux de cotisation contractuel des cotisations de prévoyance pour l'année 2022, d'autre part par une amélioration des garanties en cas de décès

Article 1er Cotisations

(Voir Avenant n° 23 du 23 juin 2006, art. 2.)

Article 2 Garanties

Les garanties pour l'ensemble des salariés permanents y compris ceux de la filière spectacle sont complétées des garanties additionnelles suivantes :

- Capital supplémentaire en cas de décès ou invalidité permanente totale (IAD 3^{ème} catégorie) par accident à l'exclusion des accidents du travail

Il est versé un capital supplémentaire égal à 50 % du capital décès par maladie. Ce capital n'est pas pris en compte dans le cadre de la garantie double effet.

- Capital supplémentaire en cas de décès ou invalidité permanente totale (IAD 3^{ème} catégorie) par accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la Sécurité Sociale

Il est versé un capital supplémentaire égal à 100 % du capital décès par maladie. Ce capital n'est pas pris en compte dans le cadre de la garantie double effet.

- Allocation d'obsèques

En cas de décès :

- Du salarié,
- De son conjoint, partenaire de Pacs, ou concubine
- D'un enfant à charge

Il est versé une allocation d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, en vigueur au jour du décès.

Pour les enfants de moins de 12 ans, l'allocation est limitée aux frais réellement exposés, s'ils sont inférieurs à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Considérant la composition de la branche et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 4 Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'entrée en vigueur du présent avenant est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 5

Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent avenant. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire a minima une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants code du travail. Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 6

Formalités administratives

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Choix de l'organisme de prévoyance

Accord du 11 février 1994

[Étendu par arrêté du 19 septembre 1994, JO 8 octobre 1994]

En application du titre X, chapitre III, article 1.5 : l'organisme choisi pour gérer le régime de prévoyance est le G.N.P.-I.N.P.C.

NDLR : L'OCIRP a été désigné pour l'assurance la garantie rente éducation par l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994. Cet avenant a été annulé et remplacé par l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 étendu qui ne reprend pas cette désignation.

Accord du 11 décembre 2009

[Etendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Préambule

Un régime de prévoyance «incapacité-invalidité-décès» est mis en œuvre au sein de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, modifié, en dernier lieu, par un avenant n° 23 du 28 juin 2006.

Ce régime est garanti par des organismes désignés pour une durée déterminée. À ce titre, un accord du 28 juin 2006, distinct de l'avenant n° 23, a procédé à une désignation pour une durée expirant le 31 décembre 2009.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées afin de procéder à une nouvelle désignation.

Article 1

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc.)

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 28 juin 2006 relatif à la désignation d'organismes assureurs

Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties au présent avenant ont procédé à un réexamen et à une désignation d'organismes assureurs qui organisent, à compter du 1^{er} janvier 2010, une mutualisation des risques de prévoyance tel que régis par l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 ou ses éventuels avenants de révision.

Article 2

Désignation des organismes assureurs

À compter du 1^{er} janvier 2010 et jusqu'au 31 décembre 2012, les parties à l'accord confient la couverture et la mutualisation des risques de prévoyance aux organismes assureurs suivants :

-
- Pour le personnel relevant du régime général,
 - le GNP, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale,
 - l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, régie par le Code de la sécurité sociale, pour les garanties rente éducation,
 - Pour le personnel relevant de la filière Spectacle, c'est-à-dire les salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés sous contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des Annexes 8 et 10 au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.
 - Audiens prévoyance, institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale.
- La mutualisation des risques est mise en œuvre à travers une péréquation des résultats de ces organismes.

Article 3 **Migration obligatoire**

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels adhèrent obligatoirement aux organismes désignés à l'article 2 du présent accord, sous réserve de l'application de l'article L. 912-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, régissant la situation des entreprises qui antérieurement à la date d'effet de la désignation des organismes, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent.

Article 4 **Modalités de fonctionnement**

Chacun des organismes désignés présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, des comptes de résultats autonomes et séparés.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion exceptionnelle sera organisée, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, absorption pendant la période citée au paragraphe 2 de l'un des organismes assureurs afin d'examiner les éventuelles conditions de transfert des contrats, garanties et comptes détenus par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 5 **Engagement de nouvelles négociations à l'issue de la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012**

À l'issue de la période de deux ans allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012, les organisations syndicales de salariés et la partie patronale s'engagent à se réunir 6 mois avant la date d'expiration du présent accord pour décider soit de la prorogation de la désignation des organismes assureurs ci-dessus mentionnés, soit de la désignation d'un seul des organismes, soit du choix d'un autre organisme.

Article 6 **Date d'effet, durée et dépôt**

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre, chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, et en demanderons l'extension, dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Accord du 17 octobre 2012

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

CGT FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CGC.

Préambule

L'accord du 11 décembre 2009 (portant désignation des organismes assureurs en matière de prévoyance), arrivant à son terme à la date du 31 décembre 2012, et conformément aux dispositions de son article 5, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des espaces de loisirs, d'attraction et culturels se sont réunis en commission paritaire de prévoyance aux fins d'étudier l'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance conventionnel. À l'issue de cette réunion, et après mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs, les partenaires sociaux décident de reconduire les organismes assureurs actuels du régime de prévoyance de la branche pour une nouvelle période d'un an à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de compléter le 3.1 «organismes désignés» de l'article 3 «choix des organismes de prévoyance» de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance dans la branche professionnelle des Espaces de loisirs d'attractions et culturels.

Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties au présent accord ont procédé à un réexamen des conditions de la mutualisation du régime de prévoyance de la branche et à une désignation d'organismes assureurs qui organisent cette mutualisation des risques tel que prévus par l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 et/ou ses éventuels avenants de révision»

Article 2

Désignation des organismes assureurs

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, et à l'issue de la période de réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation des risques, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des Espaces de Loisirs d'Attraction, et Culturels, ont décidé après mise en concurrence de plusieurs organismes assureurs, de reconduire les organismes assureurs actuels du régime (en vertu de l'accord du 11 décembre 2009 qui arrive à terme) pour une nouvelle période d'un an à compter du 1^{er} janvier 2013.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013, les parties à l'accord confient la couverture et la mutualisation des risques de prévoyance aux organismes assureurs suivants :

- Pour le personnel relevant du régime général :

- le GNP, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale,

- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, régie par le Code de la sécurité sociale, pour les garanties rente éducation,

- Pour le personnel relevant de la filière Spectacle, c'est-à-dire les salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés sous contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des Annexes 8 et 10 au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage :

- Audiens prévoyance, institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale.

La mutualisation des risques est mise en œuvre à travers une péréquation des résultats de ces organismes.

Article 3

Modalités de fonctionnement

Chacun des organismes désignés présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, des comptes de résultats autonomes et séparés.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion exceptionnelle sera organisée, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, absorption pendant la période citée au paragraphe 2 de l'un des organismes assureurs afin d'examiner les éventuelles conditions de transfert des contrats, garanties et comptes détenus par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 4 **Date d'effet, durée et dépôt**

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Il cessera de s'appliquer au 31 décembre 2013 minuit, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2222-8 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre, chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, et en demanderons l'extension, dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Accord du 26 avril 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFTD ;

CGTFO ;

CFTC ;

INOVA CGC ;

FCS CGT.

Préambule

Un régime de prévoyance «incapacité-invalidité-décès» est mis en œuvre au sein de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, modifié, en dernier lieu, par un avenant n° 23 du 28 juin 2006.

Il est rappelé dans l'article 3 de cet avenant que le choix des organismes assureurs est fait par accord séparé.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées afin de procéder à un appel d'offres en vue d'une nouvelle désignation.

Article 1er **Objet**

Le présent accord a pour objet de désigner les organismes assureurs tels que prévus à l'avenant n° 23 du 28 juin 2006.

Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties au présent avenant ont procédé à un réexamen et à une désignation d'organismes assureurs qui organisent, à compter du 1^{er} janvier 2014, une mutualisation des risques de prévoyance tel que régis par l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 ou ses éventuels avenants de révision.

Article 2 **Désignation des organismes assureurs**

À compter du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2016, les parties à l'accord confient la couverture et la mutualisation des risques de prévoyance aux organismes assureurs suivants :

- Pour le personnel relevant du régime général,

- Malakoff mederic, union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale,

- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, régie pas le Code de la sécurité sociale, pour les garanties rente éducation,

- Pour le personnel relevant de la filière Spectacle, c'est-à-dire les salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés sous contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des Annexes 8 et 10 au règlement général annexé à la convention relative à l'indemni-

sation du chômage.

- Audiens prévoyance, institution de prévoyance régie par le Code de la sécurité sociale.

La mutualisation des risques est mise en œuvre à travers une péréquation des résultats de ces organismes.

Article 3

Migration obligatoire

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels adhèrent obligatoirement aux organismes désignés à l'article 2 du présent accord, sous réserve de l'application de l'article L. 912-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, régissant la situation des entreprises qui antérieurement à la date d'effet de la désignation des organismes, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent.

Article 4

Modalités de fonctionnement

Chacun des organismes désignés présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, des comptes de résultats autonomes et séparés.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion exceptionnelle sera organisée, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, absorption pendant la période citée au paragraphe 2 de l'un des organismes assureurs afin d'examiner les éventuelles conditions de transfert des contrats, garanties et comptes détenus par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 5

Engagement de nouvelles discussions avant le 31 décembre 2016

Avant le 31 décembre 2016, les organisations syndicales de salariés et la partie patronale s'engagent à se réunir 12 mois avant la date d'expiration du présent accord pour décider soit de la prorogation de la désignation des organismes assureurs ci-dessus mentionnés, soit de l'organisation d'un nouvel appel d'offres.

Article 6

Date d'effet, durée et dépôt

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, et en demanderons l'extension, dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Accord du 28 juin 2013

[Étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CGC ;

FCS CGT.

Préambule

Un régime de remboursement de frais de santé est mis en œuvre au sein de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Il est rappelé dans l'article 3 de cet avenant que la recommandation de l'organisme assureur est faite par accord séparé.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées afin de procéder à un appel d'offres.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de recommander l'organisme assureur tel que prévu à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Les parties au présent avenant ont procédé à un appel d'offres et à une recommandation de l'organisme assureur qui organise, à compter du 1^{er} janvier 2014, un régime de remboursement de frais de santé tel que régi par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 ou ses éventuels avenants de révision.

Article 2

Recommandation de l'organisme assureur

À compter du 1^{er} janvier 2014 les parties à l'accord recommandent l'assureur suivant :

AG2R Prévoyance

Article 6

Recommandation

Conformément à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels adhèrent obligatoirement à un régime de remboursement de frais de santé pour lequel à la suite d'un appel d'offre effectué dans l'objectif d'accompagner les entreprises du secteur dans la recherche de la couverture d'assurance la plus avantageuse, les parties recommandent l'organisme tel que cité dans l'article 2 du présent accord.

Article 4

Modalités de fonctionnement

L'organisme recommandé présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, des comptes de résultats de l'ensemble des contrats souscrits.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion exceptionnelle sera organisée, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, absorption pendant la période citée à l'article 2 de l'organisme assureur afin d'examiner les éventuelles conditions de transfert des contrats, garanties et comptes détenus par l'organisme désigné amené à disparaître.

Article 5

Engagement de nouvelles discussions avant le 31 décembre 2017

Les organisations syndicales de salariés et la partie patronale s'engagent à se réunir avant le 31 décembre 2017 pour décider soit de la prorogation de la recommandation de l'organisme assureur ci-dessus mentionné, soit de l'organisation d'un nouvel appel d'offres.

Article 6

Date d'effet, durée et dépôt

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, et en demanderons l'extension, dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Frais de santé (haut degré de solidarité)

Avenant n° 71 du 30 juin 2023

[Étendu par arr. 12 déc. 2023, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;
SLA ;
SNDLL ;
SPACE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;
CFDT ;
CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de frais de santé obligatoire mis en place par l'avenant n° 45 du 28 juin 2013.

Le présent avenant a pour objet d'entériner les modifications apportées au régime frais de santé de la convention collective nationale espaces de loisirs, d'attractions et culturels par les garanties et cotisations applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 1 Garanties

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé «Garanties» est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Le détail des garanties qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024 est repris ci-après.

(Voir Art. 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013)

Article 2 Cotisations

Le texte de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé «Cotisations» est modifié comme suit : (Voir Art. 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2023)

Article 3 Recommandation de l'organisme assureur

Les dispositions relatives à la recommandation de l'organisme assureur du régime frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2014 sont abrogées.

Article 4 Instauration d'un degré élevé de solidarité

Il est instauré un Degré Élevé de Solidarité alimenté par toutes les entreprises de la branche à hauteur de 2 % des cotisations hors taxes du régime de branche.

Les opérations relatives à ce Degré Élevé de Solidarité feront l'objet d'une gestion séparée.

La politique d'action sociale et de prévention sera définie chaque année par les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 5 Date d'effet - Dépôt - Extension

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du Travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Égalité professionnelle

Avenant n° 28 du 21 novembre 2008

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 22 juill.]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application.

Article 2

Finalisation et analyse de la situation comparée des hommes et des femmes par l'observatoire des métiers

L'observatoire des métiers mis en place dans le cadre de l'avenant portant sur la formation professionnelle a notamment pour objet de mener des études statistiques de nature à éclairer la Commission Paritaire Nationale sur la répartition des hommes et des femmes dans les entreprises appartenant à la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels.

Les membres de l'Observatoire des métiers prennent l'engagement de finaliser ce travail statistique dans les meilleurs délais et au plus tard avant la fin 2009 afin de permettre à la Commission Nationale Paritaire de prendre les mesures appropriées en cas de besoins.

Dans l'attente, les membres de l'Observatoire des Métiers présenteront de façon régulière l'état d'avancement de leurs travaux afin que la Commission Paritaire Nationale puisse en être informée et formulée des demandes complémentaires.

À ce titre, s'agissant de **l'égalité professionnelle**, il est essentiel que les données recueillies par l'Observatoire des Métiers permettent de déterminer :

- les emplois dans lesquelles les hommes et les femmes sont moins bien représentés,
- les statuts dans lesquelles les hommes et les femmes sont moins bien représentés,
- les raisons objectives de cette sous représentation (à savoir les éléments objectifs constitutifs d'un attrait ou d'un frein pour l'accès à un emploi)
- la part respective des hommes et des femmes en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps plein et à temps partiel
- les écarts du taux de féminisation dans les différents secteurs professionnels relevant du champ d'application
- une pyramide par tranche d'âges, par sexe et par coefficient
- le pourcentage de femmes et d'hommes accédant aux dispositions de la formation professionnelle (à savoir notamment les 3 catégories d'actions du plan de formation et le Droit individuel à la formation).

S'agissant de **l'égalité salariale**, il est essentiel que les données recueillies par l'Observatoire des Métiers permettent de déterminer :

- la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes par niveau
- la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes par coefficient
- la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes par filières de métiers (Administration et gestion, technique, exploitation, spectacle)
- la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes avec l'ensemble de ces critères
- la répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique et congé formation).

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, ainsi que les primes éventuellement versées, à l'exclusion des mesures de participation ou d'intéressement.

Article 3 Les mesures en faveur du recrutement

Les mesures prises en faveur du recrutement doivent permettre d'assurer l'objectivité des procédures de recrutement. Toute mesure discriminatoire est strictement prohibée conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En effet, il est notamment rappelé que

«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-2, de mesures d'inté-

ressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap».

Ainsi, les recrutements doivent être fondés sur les compétences, les capacités, les diplômes, et l'expérience des candidats et non sur le sexe, l'origine, la race et toutes autres mesures considérées comme discriminatoires, à l'exception des métiers du Spectacles et ceci conformément à l'article R. 1142-1 du code du travail pour lesquels des critères spécifiques peuvent être pris en compte.

Le recrutement est un des leviers permettant d'améliorer structurellement la mixité.

En effet, la mixité dans les différents emplois et dans les différents niveaux hiérarchiques constitue un facteur de cohésion sociale et d'efficacité, d'équilibre et de dynamisme, même si des facteurs socioculturels, liés notamment à la répartition des formations initiales, à des comportements et à des choix personnels résultant de l'organisation de rythmes de vie qui dépassent le cadre professionnel, peuvent interférer dans cet objectif. Ils ne doivent toutefois pas être considérés comme une fatalité.

Pour tendre vers la mixité et pour s'assurer du principe de non discrimination tel que rappelé ci-dessus, les entreprises doivent veiller à la sensibilisation des recruteurs, et également des responsables hiérarchiques en rappelant notamment que la recherche de cette mixité dans les profils est source d'une plus grande mobilisation des compétences et des potentiels tendant vers un enrichissement.

De même, les recrutements doivent, dans la mesure du possible, refléter à compétences, expériences et profils équivalents la diversité des candidats reçus en entretien.

Il est également rappelé que les informations demandées lors des procédures de recrutement ont pour seule finalité l'appréciation des capacités et des aptitudes en application de l'article L. 1221-6 du code du travail, et que toutes les informations demandées doivent présenter un lien direct avec l'emploi proposé.

D'autre part, l'ensemble des libellés de poste pour les recrutement externes et internes comporteront tant la forme masculine que féminine. Les offres d'emploi ne doivent pas contenir de mentions susceptibles de décourager les femmes à postuler aux postes proposés.

Enfin, la Branche et les entreprises pourront rechercher des partenariats avec l'Education Nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers de notre branche d'activités.

Article 4

Les mesures en faveur de la rémunération

Les parties à l'accord rappellent le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail tel qu'il résulte de la loi du 23 mars 2006.

Sont considérés comme comparables de travaux de valeur égale, c'est à dire ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées notamment par un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de pénibilités.

La Branche encourage les entreprises, en fonction des situations relevées, prendre les mesures nécessaires de nature à assurer le principe d'égalité de rémunération pour un même travail d'ici le 31 décembre 2010 et à supprimer les inégalités constatées en cas de nécessité, étant précisé que le travail accompli par l'Observatoire des métiers permettra d'avoir une visibilité globale de la situation comparée entre les hommes et les femmes.

Article 5

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux s'attachent à promouvoir la nécessaire conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La parentalité ne doit plus être considérée comme une contrainte et ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution de carrière.

Ainsi, les congés de maternité ou d'adoption ne doivent pas constituer un frein ou un handicap dans le déroulement de carrière.

5.1

Situation de la salariée pendant la grossesse

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'autorisation d'absence rémunérée afin de se rendre aux examens médicaux rendus obligatoires du fait de sa situation de grossesse.

Il est également rappelé que les salariées travaillant sur un poste relevant des filières exploitation et technique bénéficient, dès le 5^{ème} mois de grossesse, de 1/2 heure par jours de pause supplémentaire en accord avec l'employeur.

En cas d'affection temporaire pendant la grossesse, demandée par le médecin du travail, la salariée se verra maintenir sa qualification antérieure ainsi que les droits afférents à cette qualification et ceci jusqu'au retour dans l'emploi initial.

5.2

Lien avec l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption

Il est important que pendant le congé de maternité ou d'adoption, la salariée puisse conserver un lien avec l'entreprise si elle souhaite et qu'elle puisse ainsi avoir accès aux informations générales concernant l'entreprise ou à celles susceptibles de l'impacter. Pour ce faire, chaque entreprise sera libre du choix des moyens et supports nécessaires à cette communication. Elle pourra, en cas de demande de l'intéressée, organiser un entretien avec la salariée.

5.3

Situation au retour du congé de maternité ou du congé d'adoption

Les périodes d'absences pour congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés. Il convient donc de rechercher si des augmentations de rémunération ont été versées pendant son absence. Ainsi la rémunération de base de la salariée est majorée, à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de la moyenne des augmentations individuelles pratiquées dans l'entreprise. En cas de congé parental éducation à l'issue du congé de maternité, le rattrapage salarial doit avoir lieu qu'au retour dans l'entreprise, étant précisé que seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, les salariés doivent retrouver leur emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et ceci dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus, sauf contraintes médicales constatées par le médecin du travail.

5.4

Temps partiel et temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet.

Ainsi pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Il est précisé que la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des travailleurs à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Ce principe d'égalité et de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération y compris pour ceux présentant un caractère complémentaire.

De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

5.5

Détermination des avantages liés à l'ancienneté pendant le congé parental éducation

S'agissant du congé parental éducation, il est rappelé que l'article L. 1225-54 du code du travail, prévoit que la durée de ce congé est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

5.6

Congé de présence parentale

En outre, il est rappelé que tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, nécessitant une présence soutenue ou des aides contraignantes a droit au bénéfice d'un congé de présence parentale d'une durée maximum de 310 jours ouvrés. La durée du congé de présence parentale est considérée comme une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, pour moitié.

5.7

Chèque emploi service universel

Par ailleurs, afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les entreprises ainsi que les institutions représentatives du personnel, notamment les comités d'entreprise, pourront examiner l'opportunité de recourir au chèque emploi service universel pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou en hors domicile, ou des frais de soutien scolaire et à l'emploi à domicile. Il est rappelé que les Comités d'entreprise peuvent abonder ce chèque sur le budget dont ils disposent au titre des activités sociales et

culturelles.

5.8

Dispositions en faveur de la garde des enfants malades

Il est rappelé que les salariés bénéficient de deux jours ouvrables non consécutifs par an pour enfant malade de moins de douze ans, sur présentation d'un certificat médical et ceci quel que soit le nombre d'enfants.

Par ailleurs, les entreprises feront leurs meilleurs efforts pour trouver des solutions en terme d'aménagement du temps de travail pour permettre aux salariés de faire face à la maladie des enfants, notamment pour les prises de rendez-vous chez le médecin. Ces aménagements se feront en fonction des possibilités de chacune des entreprises et en tout état de cause en respect du principe d'équité de traitement.

Article 6

De l'égalité en matière de formation professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit également se traduire dans le domaine de la formation professionnelle, et ceci quelle que soit la nature du contrat de travail dont ils disposent (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel).

En effet, les parties à l'accord soulignent que l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle constitue un droit fondamental.

La décentralisation et les horaires de certaines actions de formation peuvent être constitutifs d'un frein pour les femmes. En conséquence, dans la mesure du possible, les entreprises devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation afin que les horaires et lieux de formation permettent de tenir compte des contraintes familiales.

Les entreprises ont également intérêt à prendre en considération les contraintes familiales pour les postes nécessitant des déplacements fréquents et ceci à titre de prévention quant à la gestion de l'absentéisme.

De plus, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, les périodes d'absences liées à la prise du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte.

Il est également rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés de retour de congé de maternité, de congé pour adoption ou de congé parental éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi, si les compétences requises ont évolué, pendant la période de suspension du contrat de travail, du fait notamment de l'introduction de nouvelles technologies par exemple.

De même, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Des actions de sensibilisation pourront être faites par les entreprises auprès tant des responsables de formation que des responsables hiérarchiques.

Article 7

Mixité des délégations

Au niveau de la Branche, la mixité sera également recherchée tant du côté des Organisations Patronales que du côté des Organisations Syndicales présentes au sein de la Commission Paritaire Nationale (CPN) et de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF).

Article 8

Dépôt

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la DDTE et au greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

Article 9

Demande d'extension

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Formation professionnelle

(Voir également Titre XI des Dispositions générales de la convention collective)

Avenant n° 51 du 19 octobre 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars, applicable au 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

UNSA ;

INOVA CFE CGC.

Préambule

Le développement des métiers des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels en France et la professionnalisation de ces activités qui en découlent imposent le déploiement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée en prenant en considération les besoins croisés des entreprises et des salariés, les besoins étant différents en fonction de l'organisation et de la structure des emplois définies au sein de chacune des entreprises.

La formation professionnelle, véritable investissement pour tous les acteurs (entreprises et salariés) doit être un facteur d'accompagnement de la compétitivité pour les entreprises et d'employabilité pour les salariés. Elle permet de maintenir les salariés dans leur emploi et de faire face à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des modes de consommations et de communication ainsi que des organisations du travail. Elle devrait permettre de faire face à la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et à l'accélération des mutations économiques. Elle peut également permettre d'appréhender différemment les opportunités professionnelles offertes par le marché.

Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tout en soulignant le principe d'égal accès à la formation professionnelle des salariés permanents et des salariés en CDD, il est convenu entre les parties, que le suivi des formations à l'initiative des salariés s'exercera de préférence pendant la période d'intersaison. Ceci afin de maintenir l'employabilité de cette catégorie de salariés et de faciliter leur embauche au moment de la saison.

Elle est orientée tant vers les salariés en poste, notamment seniors et handicapés, que vers les jeunes qui constituent une part importante des publics recrutés (jeunes sans ou avec une faible qualification) par les entreprises de la branche. À ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'apprentissage prévus par l'accord national interprofessionnel sur la formation pour tenir compte de la diversité de nos apprenants.

En lien avec les politiques publiques concernant l'alternance, l'objectif est de poursuivre l'initiative de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels à travers le projet Nomades-Formations.

Il s'agit également de mener une politique active de formation en alternance par l'accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Les partenaires sociaux souhaitent affirmer le rôle majeur des tuteurs dans le cadre de l'alternance.

Enfin, elle permettra aux salariés de préparer leur reconversion professionnelle, en cas de difficultés liées à l'état de santé notamment, de difficultés économiques de l'entreprise ou à leur demande.

Pour la bonne compréhension de la réforme et de ses impacts, une attention particulière sera portée sur la communication aux encadrants (notamment sur la conduite de l'entretien professionnel) et aux salariés, pour qu'ils deviennent acteurs de leurs parcours professionnels dans ou en dehors de l'entreprise du fait de la saisonnalité de l'activité.

Article 1er

Caractère impératif et articulation avec les autres avenants

Le présent avenant annule l'avenant N° 37 du 9 juillet 2010 portant sur la formation professionnelle.

Demeurent en vigueur tous les avenants relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle.

Article 2

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation

Les Parties signataires confirment le rôle dévolu à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels.

a

Composition

Elle est composée paritairement de :

- 6 représentants titulaires et 6 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs,
- 6 représentants titulaires et 6 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (au minimum 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national telle que définie par la loi de 2008).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leurs organisations respectives.

Il est précisé que la présidence de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme avec une présidence alternée tous les deux ans entre le collège employeurs et le collège salariés.

b

Objectifs principaux

En respect des dispositifs réglementaires et législatifs en vigueur, la branche fixe comme objectifs principaux :

- proposer et suivre les études et analyses menées par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences et mettre en œuvre les orientations qui en découlent,
- analyser les qualifications et les compétences requises des salariés ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité,
- proposer les actions d'adaptation des emplois en prenant en compte les évolutions des métiers,
- proposer des orientations pour l'élaboration d'une politique de formation professionnelle.

c

Fonctionnement

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation se réunit deux fois par an au minimum et sur convocation de la présidence ou à la demande d'une des organisations syndicales.

Les réunions statutaires et de travail des membres salariés siégeant à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation donnent lieu à l'indemnisation dans les conditions de l'accord de la convention collective nationale signé le 22 avril 1993.

d

Les missions suivantes prennent en compte les apports de la loi du 5 mars 2014

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation a plus particulièrement vocation à :

- élaborer des certifications propres aux métiers de la branche et notamment des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et, ce, après validation de la Commission Paritaire Nationale,
- élaborer la liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) pour les salariés des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels,
- assurer en lien avec la Commission Paritaire l'information auprès des entreprises sur leurs droits et prérogatives en matière de formation professionnelle dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale et notamment promouvoir les différents dispositifs de formation tels que le compte personnel de formation (CPF), le congé individuel de formation (CIF), le congé bilan de compétences (CBC), la période et les contrats de professionnalisation et la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- étudier l'évolution de l'emploi et ses effets sur les qualifications suite aux travaux de l'observatoire des métiers mis à la disposition des entreprises et des institutions représentatives du personnel,
- être saisie, en cas de licenciement économique après la notification des licenciements, pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place en vue de faciliter le reclassement ou la reconversion en informant les entreprises de la branche, sans que cette saisine ait un effet suspensif sur les délais de procédure prévus par les textes,
- regrouper l'ensemble des données fournies par l'OPCA et l'OPACIF de la branche, qui lui permettront d'établir le bilan des actions réalisées,

-
- assurer la liaison avec l'OPCA pour représenter ses intérêts en son sein,
 - rappeler le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, ainsi que celui de la commission Formation dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Article 3

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences (OPMQC)

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences permet d'appréhender l'évolution des métiers et des qualifications compris dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels de manière à permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les formations nécessaires aux évolutions prévisibles et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

a

Comité de pilotage

Le suivi du fonctionnement de l'Observatoire des Métiers et la mise en œuvre des décisions de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation sont confiés à un comité de pilotage, émanation de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation. Le Comité de pilotage doit rendre compte aux membres de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation.

Il est composé paritairement de six membres titulaires représentant la délégation patronale et de six membres titulaires représentant les organisations syndicales. Ces représentants sont désignés pour trois ans parmi les représentants des organisations syndicales de salariés participant à la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation. Sont également désignés six membres suppléants représentant la délégation patronale et six membres suppléants représentant les organisations syndicales de salariés, qui sont amenés à remplacer les titulaires en cas d'empêchement ou de vacance de poste.

Le Comité de pilotage, assisté de l'appui technique de l'OPCA, définit le contenu des enquêtes statistiques, veille à la pertinence des analyses ponctuelles et prospectives, en lien avec la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation.

Il établit un lien avec le Conseil de Section Paritaire Professionnel de la branche des Loisirs de l'OPCA afin de suivre l'évolution des demandes de formation et de leur financement.

b

Mission de l'Observatoire des Métiers

L'Observatoire des Métiers a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi, de qualification, de compétence et de formation au sein de la branche permettant aux entreprises d'anticiper et de mettre en œuvre les formations nécessaires et aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle.

La mission de cet Observatoire des Métiers, institué au niveau national, consiste à :

- établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi au regard des caractéristiques des salariés et des entreprises de la branche,
- procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle,
- rendre compte à la CPNEF.

c

Fonctionnement

Les partenaires sociaux de la branche confient à l'OPCA et l'OPACIF, organismes désignés au niveau de la branche, la mise en œuvre des missions de l'Observatoire des Métiers.

La gestion de son fonctionnement et de son financement est régie par une Convention entre la CPNEF et l'OPCA.

d

Financement

Le coût des études et travaux menés par l'Observatoire des Métiers est financé dans les conditions prévues par la loi en qui concerne l'affectation des fonds collectés par les OPCA et le cas échéant, complété par des fonds spécifiques émanant de la branche.

Article 4

Orientations prioritaires et reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la formation professionnelle au sein de la branche qui doit

notamment permettre le maintien et le développement des compétences des salariés face aux différentes évolutions d'ordre économique, technologique et d'attentes des consommateurs. Il s'agit ainsi principalement :

- de donner une qualification professionnelle aux salariés,
- de promouvoir la connaissance des salariés sur les produits,
- de connaître et appliquer rigoureusement les consignes de sécurité afin de garantir la sécurité de nos visiteurs et également de préserver la santé et la sécurité des salariés,
- d'améliorer la qualité et la satisfaction des visiteurs,
- de favoriser la promotion professionnelle et d'accompagner la mobilité,
- de développer les aptitudes d'encadrement et managériales du personnel en situation d'encadrement.

4-1

Actions de formations prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes, permettant, entre autres, l'accès à des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles ou à un certificat de qualification professionnelle, y compris les titres accessibles par la validation des acquis de l'expérience, dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- les techniques professionnelles et les nouvelles technologies préparant aux emplois de la branche,
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement économique, réglementaire et social,
- la transmission des savoirs et savoir-faire par l'encadrement,
- l'apprentissage des langues.

Les parties signataires confient à la CPNEF la mission de revoir chaque année les actions prioritaires, notamment au titre du Compte Personnel de Formation.

La CPNEF devra, dans ce cadre, s'appuyer sur les travaux réalisés par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences.

Dès lors que le financement de la formation est assuré sur des contributions mutualisées, les entreprises doivent se conformer à ces actions prioritaires.

Les actions de formation non prioritaires sont à financer sur le plan de formation de chaque entreprise.

Prenant en considération la particularité de la saisonnalité de l'activité, tout en soulignant le principe d'égal accès à la formation professionnelle des salariés permanents et des salariés en contrat à durée déterminée, il est convenu entre les parties, que le suivi des formations à l'issue de l'entretien des salariés ainsi que les formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation s'exercera de préférence pendant la période d'intersaison et, ceci, afin de maintenir l'employabilité de cette catégorie de salariés et de faciliter leur embauche au moment de la saison.

4-2

La Validation des Acquis de l'Expérience

Les salariés de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels peuvent faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

4-3

Valorisation des parcours de formation

Les partenaires sociaux signataires souhaitent valoriser toutes les actions de formation professionnelle notamment effectuées dans le cadre des actions prioritaires. Pour cela, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent obligatoirement à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire ces dernières ainsi que leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site internet de l'OPCA ou sur www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 5

Intégration, orientation et évolution professionnelle des salariés

5-1

Accueil des salariés

Les parties signataires expriment leur volonté de permettre l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans les métiers des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels. Il s'agit notamment d'encourager le recours aux

contrats et/ou périodes de professionnalisation permettant ainsi à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle, un titre ou un diplôme et de développer leurs compétences et aptitudes professionnelles, afin de favoriser leur insertion ou réinsertion dans l'emploi.

La nature saisonnière de l'activité (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3 de la CCN) permet d'envisager la formation en entreprise durant la période d'activité et celle en centre de formation durant l'intersaison.

5-2

Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du Code du Travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les deux ans (continus) à compter du 6 mars 2014 pour les salariés présents à cette date ou à compter de la date d'embauche. À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui, elle, relève des autres formes d'entretien mises en place éventuellement par l'employeur (entretien annuel d'évaluation,...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du Travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la Sécurité Sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

5-2-1

Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses possibilités d'accès à la formation en lien avec ses besoins,
- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé,
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise,
- les utilisations possibles de son Compte Personnel de Formation,
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

À l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les deux ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre de ce nouveau dispositif, la CPNEF communiquera un modèle d'entretien professionnel par tout moyen de communication dématérialisé à sa disposition.

S'agissant des perspectives d'évolution professionnelle, il est rappelé le rôle important du Conseil en Évolution Professionnelle.

5-2-2

Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise suivant les modalités réglementaires et législatives en vigueur.

Article 6

La professionnalisation

6-1

Les contrats de professionnalisation

6-1-1

Objectifs et durée du contrat

Les parties au présent avenant incitent les entreprises de la branche à la conclusion de contrats de professionnalisation en vue de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes (16 à 25 ans révolus), et des demandeurs d'emplois (âgés de 26 ans et plus), ainsi que des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou des personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion, ces contrats permettant d'acquérir tant une formation théorique qu'une pratique en entreprise.

Les contrats de professionnalisation ont pour objet l'acquisition d'un titre, d'un diplôme, ou d'une qualification qui doit être :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche,
- soit ouvrant droit à un CQP.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur en cohérence avec la situation du salarié engagé, la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition du titre, du diplôme ou de la qualification visée dans le respect des dispositions énumérées ci-dessous.

Les partenaires sociaux de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 6325-12 du code du travail, que la durée du contrat - ou de l'action de professionnalisation sur le contrat à durée indéterminée - peut être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou souhaitant compléter leur formation initiale ou faisant état de difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action d'acquisition de compétences exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 350 heures,
- pour les formations ayant pour objet d'acquérir le titre d'agent de loisirs ou celles qui ont pour objet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle reconnu au sein de la branche,
- pour les métiers du secteur professionnel de la branche pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement selon la liste établie annuellement par la CPNEF éventuellement après étude des résultats fournis par l'Observatoire des Métiers.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'Article L. 6325-11 du Code du Travail.

6-1-2

Priorités d'actions et de publics pour le financement

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCA de financer en priorité les contrats conclus avec des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels.

Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou des bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L. 5212-13 du Code du Travail.

Le contrat de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche,
- une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,
- un titre d'Agent de loisirs,
- un certificat de qualification ou de compétences professionnelles reconnu au niveau de la branche.

6-1-3

Rémunération

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans : 70 % du minimum conventionnel (ou 70 % du SMIC s'il est plus favorable) ou 80 % du minimum conventionnel (ou 80 % du SMIC s'il est plus favorable) dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau,
- pour les salariés âgés de 26 ans à 44 ans : 85 % du minimum conventionnel (ou 100 % du SMIC s'il est plus favorable),
- pour les salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du minimum conventionnel (ou 100 % du SMIC s'il est plus favorable).

6-2 Les périodes de professionnalisation

6-2-1 Objectifs et nature des formations

La période de professionnalisation permet à tout salarié de remplir les exigences de son activité et son développement comme prévues par l'article L. 6324-1 du Code du Travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et des salariés occupés dans le cadre d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

Ainsi, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre à son bénéficiaire, parmi la liste ci-dessous, d'acquérir :

- une certification enregistrée dans le RNCP,
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une Convention Collective Nationale,
- un CQP de branche ou un CQP inter-branches,
- une certification par la voie de la VAE,
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies par les dispositifs réglementaires et législatifs en vigueur,
- une certification inscrite à l'inventaire spécifique établie par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP) : en l'occurrence les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

6-2-2 Principes d'organisation et durée de la formation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux principes suivants :

- elle est organisée sur la base d'un accord des deux parties, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié,
- elle peut être basée sur le principe de l'alternance et placée sous la responsabilité d'un tuteur,
- l'action de formation peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris la VAE, par un organisme spécialisé destinée à personnaliser le parcours de formation, les actions d'accompagnement et, au terme de la formation, déterminer les modalités d'évaluation des nouveaux acquis professionnels.

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est identique pour tous les salariés bénéficiaires (CDI, CUI) et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément aux dispositifs réglementaires et législatifs et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

- est au minimum de 5 heures pour les actions d'accompagnement à la VAE,
- n'a pas de durée minimale, dès lorsqu'elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), ou lorsqu'elle concerne une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP.

6-2-3 Modalités de mise en œuvre

Les actions de formations mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Les actions se déroulant en dehors du temps de travail, en partie ou en totalité, peuvent, pour une même période de professionnalisation, être financées en cumulant plusieurs dispositifs :

- fonds conventionnels mutualisés de l'OPCA,
- plan de formation de l'entreprise,
- compte personnel formation du salarié sur l'initiative et la décision de ce dernier.

Dans ce cadre, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder les droits acquis par le salarié au titre du CPF, dans

la limite de 80 heures par année civile.

Par ailleurs, il est convenu que les périodes de professionnalisation font l'objet dans les entreprises d'un document précisant les objectifs de la période, les moyens mis en œuvre, le parcours, la durée et le contenu des actions dispensées, ainsi que les engagements réciproques des Parties.

6-2-4

Rémunération/Allocation de formation

La rémunération des salariés en période de professionnalisation, pendant le temps de travail, est maintenue.

Dans le cas de formations effectuées hors du temps de travail, au titre de la période de professionnalisation, une allocation de formation est versée au salarié d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé, selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du Code du Travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise (et/ou autres dispositifs si intervient une contribution conventionnelle de la branche).

6-2-5

Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur. Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

6-3

Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

6-3-1

Durée de l'action de professionnalisation

L'ensemble des actions de formation, d'évaluation, et d'accompagnement peut être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation lorsque l'action d'acquisition de compétences ou la personne bénéficiaire relèvent des dérogations sur la durée du contrat telles que prévues aux articles 7-1-1 et 7-2-2 de l'article L. 6325-14 du Code du Travail, sans pouvoir dépasser 600 heures par an.

Ces actions se déroulent toujours pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

6-3-2

Forfaits horaires de prise en charge

La prise en charge des actions de formation ou des actions en vue de l'évaluation ou de la validation des compétences, tant dans le cadre du contrat de professionnalisation que de la période de professionnalisation, se fait sur la base du forfait fixé par voie réglementaire. L'OPCA peut prendre en compte dans ses modalités de financement au titre de la professionnalisation, un montant différent.

6-3-3

Issue du contrat ou de la période de professionnalisation

À la fin de la formation ou de l'action de validation, l'organisme en charge du parcours pédagogique devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue de l'action, relative à la période de professionnalisation.

Les salariés en contrat à durée déterminée ayant obtenu un titre, un diplôme ou une qualification bénéficient d'une priorité d'embauché en CDD ou CDI, à l'issue du contrat ou de la période professionnalisation en fonction des postes disponibles dans l'entreprise.

6-3-4

Tutorat

Le tuteur est un professionnel de l'entreprise qui accompagne l'apprenant à la demande de l'employeur et facilite la mise en œuvre des actions de formations prévues en transmettant les savoir-faire de l'entreprise. Il doit donner son accord.

a

Contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'objectif de développer, au sein de la profession, le tutorat

pour contribuer particulièrement à la réussite des contrats de professionnalisation.

Conformément à la loi, la désignation d'un tuteur et la mise en place du tutorat, dans les entreprises, sont obligatoires dans le cadre d'un parcours en contrat de professionnalisation. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience, et avoir reçu une formation minimale et appropriée à la transmission des savoirs.

Le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat :

- en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise et, dans ce cas, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés, ou
- lorsque le tuteur «qualifié» exerce d'ores et déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction et éventuellement d'une formation spécifique, et il doit également disposer du temps nécessaire au suivi des contrats de professionnalisation.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation,
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire,
- assurer la liaison avec le ou les organismes externes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires,
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

b

Période de professionnalisation

Chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation peut accéder, suivant les objectifs et modalités du parcours de formation, à l'aide et à l'assistance d'un tuteur salarié ou employeur. Dans ce cas, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ; expérience professionnelle qui n'est pas nécessairement acquise dans l'entreprise.

À l'instar du contrat de professionnalisation, le tuteur est choisi sur la base du volontariat, en tenant compte de sa qualification et de son expérience professionnelle. Un même tuteur salarié peut suivre au maximum trois salariés simultanément. Il a notamment pour mission d'accueillir, de guider, d'aider à l'acquisition de savoir-faire professionnels et informer les salariés concernés pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut lui-même assurer cette mission tutorale : dans ce cas, le nombre de salariés suivis est limité à deux simultanément.

c

Actions de formation au tutorat

Pour mener à bien cette mission de tuteur, l'OPCA prend en charge, selon les conditions définies par son conseil d'administration, les dépenses exposées pour chaque tuteur salarié ou pour tout tuteur employeur, au titre des actions de formation des tuteurs, dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire, à ce jour, à 15 € par heure de formation, étant précisé que la durée maximale de ces actions est de 40 heures.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Les actions de formation destinées aux tuteurs ont prioritairement pour objet le perfectionnement des qualités nécessaires à l'exercice de la mission tutorale, ainsi que l'optimisation du temps nécessaire à la conciliation de leur métier et de cette mission de tutorat. Pendant l'exercice de sa mission tutorale, le salarié bénéficie au minimum du maintien de sa rémunération.

Article 7

Formations à l'initiative du salarié

7-1

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le Congé Individuel de Formation permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, à l'exception des actions de formation prévues dans le plan de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, de préparer et/ou de passer un examen.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur.

Il peut être réalisé entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

7-2

Le Congé pour Bilan de Compétences (CBC)

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un Congé pour Bilan de Compétences.

7-3

Le Congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les salariés de la branche peuvent solliciter auprès de leur employeur, un congé VAE d'une durée de 24 heures et bénéficier d'un accompagnement par un organisme externe, en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle.

Les salariés qui le souhaitent peuvent solliciter le conseil en évolution professionnel ainsi que les cellules d'informations existantes au niveau local et régional qui peuvent les informer sur la VAE.

7-4

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

7-4-1

Principe général

La loi du 5 mars 2014 a créé le Compte Personnel de Formation à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié (dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail) lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

7-4-2

Acquisition des heures

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

7-4-3

Alimentation du compte

Le calcul de l'acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :

a) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l'alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles.

b) Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit avenant.

c) Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus, l'alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (ex. nb heures effectuées/1607 heures ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

d) Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l'alimentation du compte est calculée sur la base d'un nombre d'heures de travail de référence de 1607 heures, soit 24 heures par an quelle que soit la durée du forfait.

e) Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 2 080 fois le montant du SMIC horaire (nb d'heures CPF = rémunération perçue/2080 × SMIC horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Dans tous les cas, les heures supplémentaires n'ont aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l'alimentation du CPF pour son titulaire.

Conformément à l'Article L. 6323-12, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

7-4-4

Mutualisation de la contribution dédiée au financement du Compte Personnel de Formation

Les parties à l'accord conviennent au regard de la mise en place de ce nouveau dispositif, de mutualiser l'ensemble de la contribution dédiée au Compte Personnel de Formation auprès de l'OPCA de la branche, permettant ainsi la prise en charge par ce dernier d'un certain nombre de démarches telles que :

- la vérification de l'éligibilité de la formation choisie et la réalisation des démarches administratives,
- le financement du coût de la formation (sous réserve des plafonnements décidés par le conseil d'administration),
- une meilleure information des différents acteurs sur les formations suivies notamment hors temps de travail, permettant ainsi de démontrer la volonté de la branche de donner à ce dispositif l'élan nécessaire à sa mobilisation.

7-4-5

Mobilisation du CPF

a

En tout ou partie pendant le temps de travail

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois.

L'accord de l'employeur est nécessaire pour toutes les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, cet accord portant tant sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mois (30 jours calendaires) après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur n'est toutefois pas requis sur le contenu de la formation (accord portant uniquement sur le calendrier dans les conditions définies à l'article L. 6323-17 du Code du Travail) :

- lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement «correctif» mentionné dans le paragraphe 8.4.5 ci-avant,
- lorsqu'elle vise :
 - les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
 - l'accompagnement à la VAE ou les cas prévus par accord d'entreprise.

b

En dehors du temps de travail

Par ailleurs, en application de l'Article L. 6323-17 du Code du Travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies, en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

7-4-6

Actions de formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

- d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE,
- d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère «professionnel» ou «transversal» figurant dans l'une des listes établies par :
 - . les partenaires sociaux de la branche via la CPNEF,
 - . le Conseil Paritaire Interprofessionnel National de l'Emploi et de la Formation (COPANEF) au plan national,
 - . le Conseil Paritaire Interprofessionnel Régional de l'Emploi et de la Formation (COPAREF) au plan régional ou inter-régional ;

— de plus, toutes celles retenues par la CNCP dans le cadre de l'inventaire des certifications spécifiques interprofessionnelles,

— enfin, celles qui permettent l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la branche ou l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches inscrit au RNCP.

L'ensemble des certifications mentionnées ci-dessus figureront sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

S'agissant de la liste définie par la CPNEF, les partenaires sociaux s'engagent à la revoir tous les ans afin de prendre en considération les évolutions nécessaires suite à l'état des lieux qui se préalablement fait sur l'utilisation des différentes formations qui y sont inscrites.

7-4-7

Prise en charge des frais de formation et de rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors de temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'OPCA, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie en hors temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'OPCA.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par l'OPCA.

7-4-8

Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation,
- en complément d'un Congé Individuel de Formation (CIF) et dans ce cas, le FPSPP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CIF, selon des règles qu'il aura établies,
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

7-5

Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise, et après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite des forfaits grands déplacements admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 8

Rôle et mission de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle continue

Dans le champ des activités des entreprises de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, le personnel d'encadrement ayant le statut de cadre a un rôle prédominant en matière de formation. Il doit être sollicité dans le cadre de la réflexion, de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Il a un rôle d'information, de conseil, de préconisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement et d'évaluation des compétences auprès des salariés de son équipe, notamment lors des différents entretiens professionnels.

Article 9

Information et communication

La branche informera les entreprises, en particulier les entreprises de moins de 10 salariés, sur les différents dispositifs de formation prévus par le présent accord, en s'appuyant sur les structures compétentes et plus spécifiquement sur l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la branche, au travers notamment de son site internet.

L'encadrement, en charge des entretiens professionnels, doit être informé des différents dispositifs de formation et des obligations inhérentes à ce nouvel entretien.

Article 10 **Bilan**

Un bilan annuel de cet avenant est établi par la CPNEF, en même temps que les listes de certifications prioritaires seront définies ou actualisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF).

Article 11 **Dépôt**

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015 en l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires *en nombre* (*Termes exclus de l'extension par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars*) dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. Il est déposé auprès des services du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Article 12 **Demande d'extension**

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Droits à la formation des salariés en contrats à durée déterminée **Avenant n° 27 du 21 novembre 2008**

[Étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.]

(*Avenant abrogé par Avenant n° 33 du 11 décembre 2009*)

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives des espaces de loisirs, d'attractions et culturels relevant de l'AFDAS, désireuses de faire bénéficier les salariés occupés sous CDD d'un droit renforcé à formation, sont convenues de fixer les règles applicables en simplifiant et en améliorant des droits existants.

Elles rappellent que :

— l'AFDAS, Fonds d'Assurance Formation des Activités Spectacle, Cinéma, Audiovisuel, Loisirs, Publicité et Distribution Directe, est agréé par arrêtés du 22 mars 1995 en tant qu'Organisme Paritaire Collecteur Agréé sur le champ d'application «espaces de loisirs, d'attractions et culturels», et en tant qu'OPACIF sur le même champ d'application,

— l'avenant n° 20 du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du loisir définit les règles de mise en œuvre de la formation ainsi que l'obligation contributive des entreprises,

— l'article 5 d) de la convention d'assurance-chômage du 18 janvier 2006 stipule que les entreprises verseront à l'OPACIF une contribution égale au montant de l'allocation de formation correspondant au solde des droits acquis par le salarié sous contrat de travail à durée déterminée au titre de son droit individuel à la formation (DIF),

— l'article 5 d) prévoit également que les entreprises couvertes par un accord prévoyant l'affectation d'une contribution au moins équivalente à la formation des CDD sont réputées avoir satisfait à l'obligation décrite ci-dessus,

— L'objectif de cet avenant est d'améliorer l'accès des salariés en CDD à la formation professionnelle notamment en leur permettant entre deux périodes de CDD de suivre une formation en utilisant le DIF acquis au sein de la branche ou au travers du congé individuel de formation de changer d'activité, d'acquérir une nouvelle qualification, de perfectionner ou d'élargir leurs compétences et ceci dans le cadre d'une évolution professionnelle transversale, verticale ou horizontale. Par ailleurs, cet avenant permet une mutualisation de la contribution afin que chaque salarié de la Branche dispose des mêmes droits quelle que soit la taille de l'entreprise dont il relève et de nous inscrire dans une démarche d'égalité d'accès à la formation. Cet avenant permettra également aux Entreprises de la Branche de disposer d'un mode de calcul simplifié de la contribution.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent des dispositions ci-après :

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire métropolitain et les DOM aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, pour tous les salariés occupés sous CDD de droit commun - hors intermittents du spectacle - qui relèvent du champ d'application de la convention collective.

Les salariés intermittents du spectacle, soit des salariés cadres et non-cadres artistiques et techniques employés en contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans l'annexe spectacle de la convention pour lesquels le recours au contrat à durée déterminée d'usage est autorisé, soit dans la liste des emplois des annexes 8 et 10

au régime d'assurance-chômage, font l'objet d'un accord sectoriel spécifique.

Article 2

Caractère impératif

Conformément à l'article L. 2253-3 (ancien L 132-23 alinéa 1) du code du travail, les partenaires sociaux conviennent de conférer au présent accord un caractère impératif. Les accords négociés dans les entreprises du champ pourront convenir de dispositions différentes mais ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

Article 3

Les droits à la formation professionnelle des salariés sous CDD de droit commun

Les salariés employés sous CDD de droit commun, ont les droits à formation décrits ci-dessous :

— Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier des actions de formation mises en œuvre dans les entreprises où ils travaillent dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

— Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès au CIF tel que défini aux articles L. 6322-25 et suivants (ancien L. 931-13 et suivants) du code du travail, ainsi que par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 novembre 2004 et étendu par arrêté du 19 mars 2007.

— Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès au DIF tel que défini à l'article L. 6323-3 (ancien L. 931-20-2) du code du travail.

— Il convient de rappeler que les salariés en CDD bénéficient, en application de l'avenant n° 20 à la Convention Collective des Espaces de Loisirs, d'attractions et culturels d'un droit individuel à la formation majoré par rapport aux dispositions légales. Ainsi les salariés bénéficiaires à ce titre d'un contrat à durée déterminée à temps plein d'une durée :

— de 4 mois à moins de 6 mois bénéficient d'un crédit annuel de 10 heures au titre du DIF.

— de 6 à moins de 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 14 heures au titre du DIF.

— supérieure ou égale à 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 20 heures au titre du DIF.

Ces limites annuelles constituent des maxima quelque soit la nature du contrat.

Les salariés en contrat à durée déterminée saisonniers à temps partiel bénéficieront de ces crédits calculés au prorata temporis.

— Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès dérogatoire au CIF dans des conditions définies à l'article 5 de la convention d'assurance-chômage du 18 janvier 2006 ainsi qu'à l'article 39 du règlement général annexé à ladite convention.

À l'exclusion des formations retenues par l'employeur au bénéfice de ses salariés sous CDD dans le cadre de son plan de formation, les droits à formation des salariés sous CDD dans le cadre du DIF et du CIF sont intégralement gérés par l'AFDAS dans les conditions énoncées ci-après.

Les salariés embauchés sous :

— Contrats d'insertion en alternance : contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage,

— contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir et contrats locaux d'orientation,

— contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire,

— contrats conclus pour permettre à un salarié occupant un emploi saisonnier de suivre une formation entre deux saisons,

— contrats à durée déterminée qui se transforment en contrat à durée indéterminée,

n'acquièrent pas de droit dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 4

Accès au DIF

En application de l'article L. 6323-3 du code du travail (ancien L 931-20-2.), les salariés occupés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un DIF dès lors qu'ils ont travaillé 4 mois au cours des 12 derniers mois chez un même employeur.

Pour assurer la transférabilité de l'ancienneté acquise chez un employeur de la branche, l'ouverture du Droit Individuel de Formation des salariés sous CDD est possible dès lors que le salarié sous CDD, relevant du présent accord, a travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois chez un ou plusieurs employeur(s) relevant des loisirs.

Dans ce cas et pour assurer la transférabilité des heures de DIF acquises chez un ou plusieurs employeur(s) relevant des loisirs, le nombre d'heures de formation utilisable est déterminé, en fonction de l'activité cumulée chez un ou

plusieurs employeur(s) relevant des loisirs au cours des 12 derniers mois :

- de 4 mois à moins de 6 mois bénéficient d'un crédit de 10 heures au titre du DIF.
- de 6 à moins de 8 mois bénéficient d'un crédit de 14 heures au titre du DIF.
- supérieure ou égale à 8 mois bénéficient d'un crédit de 20 heures au titre du DIF.

Le temps de travail à temps partiel, dès lors qu'il représente au moins 80 % d'un temps plein, est assimilé, pour le calcul des heures de DIF, à un travail à temps complet.

Si le salarié justifie d'une période d'emploi travaillé d'au moins 8 mois consécutifs ou non au cours des 24 derniers mois chez un ou plusieurs employeur(s) relevant des loisirs, le nombre d'heures de formation utilisable est déterminé, en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeur(s) relevant des loisirs au cours des 24 derniers mois :

- de 8 mois à moins de 12 mois bénéficient d'un crédit de 20 heures au titre du DIF.
- de 12 à moins de 18 mois bénéficient d'un crédit de 35 heures au titre du DIF.
- supérieure ou égale à 18 mois bénéficient d'un crédit de 40 heures au titre du DIF.

Si le salarié justifie d'une période d'emploi continue supérieure à 24 mois, le nombre d'heures de DIF est déterminé en fonction de la durée complète d'emploi sur la base de 20 heures pour 12 mois. La période d'emploi est considérée comme complète dès lors que la durée entre deux contrats dans la branche est inférieure à 1 mois.

Le nombre d'heures de DIF acquis ainsi déterminé est arrondi au nombre entier supérieur.

Le cumul des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est possible, dans la limite d'un plafond individuel de 120 heures.

La formation peut se dérouler pendant que le salarié est sous CDD, et, dans ce cas, elle a lieu hors temps de travail ou lorsque l'intéressé est demandeur d'emploi, et ce dans un délai de 12 mois à l'issue du dernier CDD pris en compte pour la détermination du DIF.

Si le nombre d'heures de formation prises en charge par l'AFDAS ne solde pas le nombre d'heures de DIF acquises, le salarié conserve les heures de DIF non utilisées qui pourront se cumuler avec les heures acquises ultérieurement.

Dans ce cas, les heures de formation prises en charge correspondent aux heures acquises au titre des périodes d'emploi les plus anciennes.

4-1

Accès du CIF-CDD de droit commun

Conformément aux articles L. 6322-25 et suivants (ancien L. 931-13 et suivants) du code du travail, ainsi qu'à l'accord du 27 mai 2004 précité, l'ouverture du droit au congé de formation, congé bilan de compétences ou congé de validation des acquis de l'expérience est possible pour les salariés ayant travaillé dans les conditions suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années,
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois, le dernier contrat devant être réalisé dans une entreprise relevant de l'AFDAS.

4-2

Accès au CIF-CDD dérogatoire

L'ouverture du droit à CIF-CDD à titre dérogatoire est possible, auprès de l'AFDAS, dès lors que :

- le dernier employeur relève de l'AFDAS,
- le candidat est indemnisé par les ASSEDIC en justifiant d'une activité salariale sous CDD d'au moins 6 mois au cours des 22 derniers mois,
- (*Al. exclu de l'extension par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.*) le candidat n'a pas bénéficié de la prise en charge par l'AFDAS d'une formation dans le cadre du DIF au titre du ou des CDD justifiant son activité d'au moins 6 mois retenue pour l'ouverture de son indemnisation ASSEDIC.

Article 5

Information des salariés

L'employeur remet à la fin de chaque contrat de travail à durée déterminée un Bordereau Individuel d'Accès à la Formation sur le modèle de l'annexe 1. Ce document informe l'intéressé de la possibilité d'accéder au congé individuel de formation auprès de l'AFDAS.

Article 6

Financement et gestion des dispositifs

Par délégation du Conseil d'Administration et à concurrence des budgets alloués, le Conseil de gestion de l'OPACIF AFDAS définit les modalités de prise en charge pour l'ensemble des coûts pédagogiques et éventuellement des

défraiements.

Aux prises en charge des coûts pédagogiques et des défraiements telles que définies par le Conseil de gestion de l'OPACIF doivent s'ajouter :

— Dans le cadre du CIF CDD dérogatoire, l'intéressé percevra une rémunération telle que prévue dans la convention d'assurance-chômage du 18 janvier 2006.

— Dans le cadre du CIF CDD non dérogatoire, l'intéressé percevra une rémunération directement versée par l'AFDAS telle que prévue par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 novembre 2004 et étendu par arrêté du 19 mars 2007.

Article 7 **Contribution employeur**

Les entreprises de la branche des loisirs ayant occupé des salariés sous CDD versent à l'AFDAS simultanément à la contribution due en application des articles L. 6322-37 et suivants (ancien L. 931-20) du code du travail, une contribution complémentaire dont le taux est fixé à 0,25 %.

Par mesure de simplification, l'assiette retenue pour la contribution est celle que les entreprises ont déterminé en application de l'article L. 6322-37 (ancien L. 931-20) du code du travail (soit l'ensemble des rémunérations versées aux titulaires d'un CDD pendant l'année en cours sauf les rémunérations versées aux salariés mentionnés au dernier alinéa de l'article 3).

Si au terme du CDD l'employeur propose un CDI, et ce, postérieurement au paiement de la contribution, l'employeur peut en demander le remboursement à l'AFDAS.

Article 8 **Durée et dépôt**

Les dispositions de cet accord prennent effet au 1^{er} janvier 2009.

Il peut faire l'objet de révisions, conformément aux articles L. 2222-5 et suivants (ancien L. 132-7) du code du travail. La demande doit être formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis d'un mois à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification. Les signataires s'engagent à se réunir dans un délai d'un mois après l'échéance du préavis.

L'accord peut être dénoncé conformément aux articles L. 2222-6 et suivants (ancien L. 132-8) du Code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents. La demande doit être formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis de trois mois à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de dénonciation. Les signataires s'engagent à se réunir dans un délai d'un mois après l'échéance du préavis.

Si une disposition légale ou conventionnelle modifie les droits à la formation des anciens salariés sous CDD et les modalités de financement de ces droits, les partenaires sociaux se réuniront dans un délai de 3 mois pour en étudier les conséquences sur l'organisation de la formation et son financement prévus dans le présent accord.

En tant que de besoin un avenant sera proposé à la négociation par la partie la plus diligente. La négociation de la révision pourra débiter avant l'achèvement du délai d'un mois prévu au 2^{ème} alinéa.

Avant la fin de l'année 2009, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs des branches concernées par le présent accord se réuniront pour faire le premier bilan de la mise en œuvre de cet accord.

Financement de la formation professionnelle **Avenant n° 52 du 23 novembre 2015**

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Mod. par Avenant n° 63, 21 nov. 2019, étendu par arr. 15 févr. 2021, JO 3 mars, applicable dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, au-delà, il est d'application immédiate⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL ;

SLA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FS CFTD ;

CFE CGC INOVA ;

FCS CGT ;

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL.(adhésion par lettre du 23 déc. 2015)

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE CGC.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la désignation, comme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, l'organisme suivant :

— L'AFDAS

**Article 1
Contributions des Entreprises**

Mod. par Avenant n° 63, 21 nov. 2019, étendu par arr. 15 févr. 2021, JO 3 mars, applicable dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, au-delà, il est d'application immédiate⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL ;

SLA.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

FS CFDT ;

CFE CGC INOVA ;

FCS CGT ;

CFTC :

UNSA Spectacle et Communication.

1-1

Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale prévues aux Articles L. 242-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de Sécurité Sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuels.

1-2

Contributions au titre de la formation professionnelle continue

Les Entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues en application des Articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants ou L. 6322-37 du Code du Travail, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

1-3

Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche recommandent aux Entreprises, dans un souci de solidarité professionnelle et de promotion de nos secteurs et de nos professions, d'acquitter leur taxe d'apprentissage auprès de l'AFDAS au cas où il serait agréé au titre d'organisme collecteur de ladite taxe.

1-4

Taux des contributions légales (hors intermittents du spectacle/IDS) par taille d'Entreprises au titre de la formation professionnelle continue

Toutes les Entreprises qui en sont redevables versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale de 1 % calculée, en application de l'Article L. 6322-37 du Code du Travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD), pour financer le Congé Individuel de Formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

1-4-1

Entreprises occupant moins de 10 salariés (hors IDS)

Les Entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous Contrat à Durée Indéterminée (CDI) et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

- 1) 0,40 % au titre du plan de formation,
- 2) 0,15 % au titre de la professionnalisation⁽¹⁾.

¹ Conformément à l'article R. 6332-78 du Code du Travail, cette contribution peut financer les dépenses réalisées pour des actions de formation organisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation selon les modalités des articles R. 6332-80 et L. 6324-1 du Code du Travail.

1-4-2

Entreprises occupant au moins 10 salariés (hors IDS)

Les Entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

1-4-2-1

Entreprises de 10 à 49 salariés (hors IDS)

- 1) 0,15 % au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP),
- 2) 0,15 % au titre du Congé Individuel de Formation (CIF),
- 3) 0,20 % au titre du Compte Personnel de Formation (CPF),
- 4) 0,20 % au titre du plan de formation,
- 5) 0,30 % au titre de la professionnalisation.

1-4-2-2

Entreprises occupant 50 à 299 salariés (hors IDS)

- 1) 0,20 % au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP),
- 2) 0,20 % au titre du Congé Individuel de Formation (CIF),
- 3) 0,20 % au titre du Compte Personnel de Formation (CPF),
- 4) 0,10 % au titre du plan de formation,
- 5) 0,30 % au titre de la professionnalisation.

1-4-2-3

Entreprises occupant 300 salariés et plus (hors IDS)

- 1) 0,20 % au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP),
- 2) 0,20 % au titre du Congé Individuel de Formation (CIF),
- 3) 0,20 % au titre du Compte Personnel de Formation (CPF),
- 4) 0,40 % au titre de la professionnalisation.

1-5

Contributions conventionnelles

(Avenant n° 63, 21 nov. 2019, étendu)

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle qui est mutualisée au sein de l'Afdas et qui concerne toutes les Entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Cette contribution est exclusivement réservée au financement d'actions bénéficiant aux Entreprises et salariés de la branche des Loisirs, au sein de l'Afdas, et reste entièrement acquise à la branche. Elle est gérée au sein d'une commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre à la branche. La commission, après discussions avec la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF), définira chaque année les actions financées prioritairement par cette contribution conventionnelle.

Il sera demandé à l'OPCO un bilan statistique et qualitatif de l'utilisation de cette contribution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par voie d'avenant, de revoir les règles d'affectation de cette contribution conventionnelle, suivant les orientations et priorités de formation professionnelle décidées au sein de la branche.

À titre transitoire, le taux applicable pour les entreprises de moins de 11 salariés au titre des masses salariales ver-

sées en 2019 d'une part, et, éventuellement au titre des masses salariales versées en 2020 à défaut d'un accord ultérieur, s'appliquera comme suit :

1-1-1 [1-5-1]

(Avenant n° 63, 21 nov. 2019, étendu) Entreprises occupant moins de 11 salariés (hors intermittents du spectacle)

Les Entreprises occupant moins de 11 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une contribution conventionnelle de 0,35 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie de la façon suivante :

- 1) 0,20 % au titre du plan de développement des compétences conventionnel,
- 2) 0,15 % au titre des formations en alternance (*contrat d'apprentissage (termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2021, JO 3 mars.)*, contrat de professionnalisation, action de reconversion et promotion par l'alternance).

1-5-2

Entreprises occupant au moins 10 salariés (hors IDS)

Les Entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une contribution conventionnelle de 0,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, répartie comme suit :

1-5-2-1

Entreprises de 10 à 299 salariés (hors IDS)

- 1) 0,10 % au titre du plan de formation conventionnel,
- 2) 0,20 % au titre de la professionnalisation.

1-5-2-2

Entreprises occupant 300 salariés et plus (hors IDS)

- 1) 0,20 % au titre du plan de formation conventionnel,
- 2) 0,10 % au titre de la professionnalisation.

1-5-3

Contribution au titre du plan de formation conventionnel

Le versement affecté au titre du plan de formation conventionnel est «collectif» à la branche des Loisirs.

1-6

Contributions volontaires

Toutes les Entreprises (– 10/+ 10) de la branche ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'Entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites,...) au profit de ladite Entreprise par l'AFDAS.

1-7

Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les Entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 10 salariés, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des Entreprises de 10 salariés et plus (1 %) majorées, le cas échéant, de la part conventionnelle inscrite dans le présent accord de branche et, ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

Article 2

Suivi de gestion des fonds

Une présentation annuelle du rapport de l'AFDAS sera proposée aux membres de la CPNEF afin de prendre connaissance des chiffres clés et du bilan d'activité pour la branche.

Les partenaires sociaux considèrent que l'AFDAS doit assurer la transition entre l'ancien et le nouveau système de contribution du financement de la formation professionnelle. La Commission Paritaire Nationale (CPN) fixe les taux de contributions, la répartition des fonds et le planning du déblocage des fonds avec une révision annuelle étudiée par les parties signataires dans le but de réadapter si besoin les financements et ainsi ne pas défavoriser les très petites Entreprises.

Article 3 **Bilan**

Un bilan annuel de cet accord sera exposé en CPNEF afin d'évaluer l'application et les effets de cet avenant, en même temps que les listes de certifications prioritaires seront définies ou actualisées dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF).

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les sujets définis à l'Article L. 2241-6 du Code du Travail.

Article 4 **Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fera l'objet d'une clause de révision tous les trois ans. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016 en l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification. Il est déposé auprès des services du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Article 5 **Demande d'extension**

Les signataires du présent avenant demandent son extension à toutes les Entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Désignation de l'OPCO **Accord du 15 novembre 2018**

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;

SNDLL(adhésion par lettre du 3 janvier 2019).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

UNSA Spectacle ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS ;

SNEPAT FO.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les parties souhaitent souligner le particularisme des emplois et des compétences déployés au sein de la branche, notamment en raison du caractère saisonnier d'une partie des activités exercées mais aussi de la forte proportion de salariés intermittents, en CDD ou en travail temporaire.

Compte tenu des activités exercées par les entreprises de la branche et des métiers exercés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent pour rejoindre l'opérateur de compétences de la Culture et des Médias, permettant ainsi de répondre aux enjeux de la Branche, qui sont des enjeux d'accompagnement, de cohérence économique et sociale, de conseil auprès des TPE et d'efficacité.

Les parties soulignent ainsi, au travers de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de disposer d'un OPCO pouvant apporter un service d'appui conseil aux entreprises de la Branche quelque soient leur taille, et plus spécifiquement aux TPE qui se trouvent parfois démunies par manque de moyens humains dans un domaine très complexe qui est celui de la formation professionnelle tenant compte par ailleurs de la réforme actuellement en cours. Elles s'attachent aussi au rayonnement territorial de l'OPCO pour répondre à un enjeu de proximité du fait de la répartition géographique des Entreprises au sein de la Branche. Elles souhaitent également s'appuyer sur la parfaite connaissance de cet OPCO du secteur du Spectacle et de ses spécificités y incluant la connaissance de la population des intermittents du Spectacle, des métiers de l'événementiel, des métiers de l'accueil avec des exigences accrues en matière sécuritaire et des prérequis nécessaires. Ce choix répond également à une logique économique et sociale de

complémentarité des activités soumises à des aléas communs et des opportunités identiques.

L'OPCO ainsi désigné pourra disposer d'une connaissance fine des activités culturelles, récréatives, de loisirs et du spectacle, ce qui constitue un atout indispensable pour les parties au présent accord.

La désignation de cet opérateur de compétences a notamment mais non-exclusivement pour but d'assurer une stabilité juridique aux entreprises de la branche.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences de la Culture et des Médias dans la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 et des différents avenants conclus depuis cette date ayant eu pour objet de modifier son champ d'application.

Article 3

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 6

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du pré-

avis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 7 Suivi

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article 8 Revoyure

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2020 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Les parties conviennent également de se revoir pour revoir les dispositions des avenants n° 51 et 52 à l'aune des nouvelles dispositions régissant la formation professionnelle.

Article 9 Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Article 10 Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) Avenant n° 66 du 20 janvier 2021

[Étendu par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} févr. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNELAC ;
SNDLL ;
SLA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CGT ;
UNSA ;
CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le développement des métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels et la professionnalisation des activités qui en découlent imposent le déploiement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée.

La formation professionnelle constitue un facteur d'accompagnement de la compétitivité des entreprises et d'employabilité des salariés. Elle permet de maintenir les salariés dans leur emploi et de faire face à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des modes de consommation et de communication ainsi que de l'organisation du travail. Elle vise également à faire face à la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles et à l'accélération des mutations économiques. Enfin, elle permet d'appréhender au mieux les opportunités professionnelles offertes par le marché.

L'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit «Pro-A») remplaçant le dispositif de période de professionnalisation.

En prenant en considération d'une part les attentes croisées des entreprises et des salariés, qui diffèrent selon l'organisation et la structure des emplois de chaque entreprise, et d'autre part, la saisonnalité de l'activité, il est convenu entre les parties de la conclusion d'un accord spécifique dédié au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A), afin de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétences.

Ce dispositif doit permettre aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser tant leur évolution ou promotion professionnelle que leur maintien dans l'emploi. La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou une promotion professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. La Pro-A est orientée vers les salariés en poste, notamment les jeunes, les seniors et les personnes en situation de handicap, tout en soulignant le principe d'égal accès à la formation professionnelle des salariés permanents et des salariés saisonniers. Ces derniers constituent une part importante des publics recrutés par les entreprises de la branche. À ce titre, elle s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'apprentissage prévus par l'accord national interprofessionnel sur la formation pour tenir compte de la diversité des apprenants.

Il s'agit également de mener une politique active de formation en alternance par l'accroissement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et l'affirmation du rôle majeur des tuteurs. Enfin, elle permettra aux salariés de préparer leur reconversion professionnelle, soit à leur demande, soit en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Compte tenu de la portée de cet avenant, les partenaires sociaux accorderont une attention particulière sur la communication de cet accord aux plus petites entreprises, majoritaires dans la branche, ainsi qu'aux salariés.

Article 1er **Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de mise en œuvre du dispositif «Pro-A» défini aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et salariés relevant du champ d'application visé à l'article 2.

Article 2 **Champ d'application**

Les dispositions de l'accord sont applicables aux entreprises et salariés relevant de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) et de son annexe Spectacle du 10 mai 1996, quels que soient les effectifs de l'entreprise, incluant ainsi les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 **Public concerné**

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée. Le dispositif Pro-A est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, il vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau 6 du nouveau cadre national des certifications, correspondant au grade de la licence.

Article 4 **Objet et forme du dispositif de Pro-A**

Le dispositif de la Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, la Pro-A peut viser des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ainsi que l'acquisition de socle de connaissances et de compétences.

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) et identifier ses besoins de formation et qui est un moment opportun pour envisager une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail

effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, selon les modalités fixées par accord d'entreprise. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance. Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail. Cette durée ne s'applique pas aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 5

Tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Le tuteur a notamment pour missions :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de dans le cadre de la Pro-A ;
- D'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- De veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- D'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- De participer à l'évaluation des compétences acquises.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, éventuellement d'une formation spécifique, et il doit également disposer du temps nécessaire au suivi des contrats de professionnalisation.

Article 6

Certifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- Un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ;
- *Une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective (termes exclus de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai).*

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux ont dressé la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A : La liste est disponible en annexe 1 du présent accord.

(Al. exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai) Les parties conviennent que tout CQP détenu par la branche ainsi que toute certification créée postérieurement à la signature du présent accord seront automatiquement ajoutés à cette liste.

Les études menées dans le cadre de l'Observatoire Paritaire des métiers et des Qualifications ont permis d'identifier les métiers en mutation ou en tension et de dresser le bilan des politiques de branche en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. Cette étude a donné lieu à un argumentaire disponible en annexe 2 du présent accord.

De fait, les partenaires sociaux réaffirment que ces certifications répondent précisément aux problématiques

d'embauche de la filière, permettant de couvrir en partie les besoins relatifs aux métiers en forte mutation, aux métiers nouveaux et aux métiers spécifiques. Elles sont la clef de voûte permettant le maintien des savoir-faire, limitant l'obsolescence des compétences et favorisant l'employabilité des salariés de la branche. Elles sont également un outil majeur favorisant la promotion interne des salariés et ouvrant des possibilités de reconversion professionnelle.

Article 7 **Prise en charge**

La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge des frais engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- Frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formations) ;
- Frais de transport et d'hébergement ;
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Article 8 **Durée, dépôt, extension, révision, dénonciation**

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au 1^{er} février 2021 *en l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 8 jours à compter de sa signature (termes exclus de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai).*

Le présent accord ainsi que ses annexes seront déposés à la Direction des Relations du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC.

Le présent avenant ainsi que ses annexes pourront être révisés ou dénoncés conformément aux dispositions légales.

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019

Avenant n° 55 du 16 décembre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable du 1^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

UNSA ;

FS CFDT ;

CGT CDS.

Préambule

Dans le cadre de l'élaboration du programme des travaux et des négociations futures, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés se sont rencontrées en date des 16 septembre et 28 octobre 2016 afin de partager et d'échanger sur la méthodologie de travail et les priorités pour les trois prochaines années en termes d'orientations en matière sociale.

Elles ont ainsi décidé de travailler sur les thèmes de l'emploi, de la formation professionnelle, des classifications, de la protection sociale et du dialogue social.

Prenant en considération la nécessité de mieux appréhender les sujets et de prendre plus de temps pour la préparation, elles ont distingué les thèmes sur lesquels une concertation préalable renforcera l'efficacité d'une démarche de co-construction, ceux pour lesquels les parties ne disposent pas nécessairement de l'ensemble des éléments pour mener à bien les négociations, et enfin ceux pour lesquels les négociations peuvent être engagées plus aisément.

Les travaux menés devront permettre d'étoffer le socle conventionnel en attachant une importance particulière à certains publics prioritaires. Les parties s'engagent à prendre en considération le contexte économique dans chacune de leurs réflexions et discussions afin de donner à la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels l'agilité

nécessaire pour faire face aux nouvelles mutations et transformations dans le domaine des loisirs nécessaires à la compétitivité.

Article 1

Les thèmes

5 grands thèmes ont été identifiés :

- **Emploi :**
 - m** Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes
 - m** Recrutement de travailleurs handicapés
 - m** Temps de travail : temps partiel/travail du dimanche/travail de nuit
 - m** Rémunération
 - m** Bourse à l'Emploi
- **Formation professionnelle**
 - m** Développement des compétences et parcours professionnels
 - m** Vers un CFA de Branche
- **Classifications**
- **Protection sociale**
 - m** Mise en place d'un fonds d'action sociale
 - m** Risques professionnels et pénibilité
- **Dialogue social**
 - m** Constitution d'une méthodologie de travail et de négociation
 - m** Moyens

Elles ont bien évidemment convenu également qu'il ne s'agissait pas d'une plate forme sociale exclusive de tous autres sujets que les partenaires sociaux pourraient être amenés à aborder en fonction de l'actualité et/ou des besoins.

Article 2

Fonctionnement et calendrier

Les parties ont ainsi défini le calendrier prévisionnel, étant précisé qu'elles ont fixé une réunion paritaire sur la journée entière par mois (exception faite du mois d'août) et ceci afin de pouvoir avancer à un rythme régulier et soutenu.

Ainsi, au cours de l'année 2017 seront abordés les sujets suivants :

→ 1^{er} semestre 2017 :

- Les classifications : concertation en groupe de travail lors des séances plénières
- Dialogue Social (méthodologie et moyens) : concertation en groupe de travail lors des séances plénières
- Construction et élaboration du cahier des charges et appel à la concurrence pour disposer d'éléments statistiques supplémentaires y compris en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes : concertation en groupe de travail lors des séances plénières
- Mise en place d'un fonds d'action sociale.
- Rémunération et temps de travail

→ 2nd semestre 2017 :

- Les classifications : poursuite des travaux en concertation en groupe de travail lors des séances plénières
- Construction et élaboration d'un cahier des charges pour la répartition et l'analyse des risques professionnels et la pénibilité en lien avec la cartographie des métiers : concertation en groupe de travail lors des séances plénières
- Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes : négociation si retour préalable des éléments statistiques pour l'élaboration du diagnostic
- Négociation d'un accord sur le Dialogue Social au niveau de la Branche suite au travail préalable de concertation
- Vers un CFA de Branche : concertation en groupe de travail lors des séances plénières incluant également l'OPCA

Elles ont ensuite convenu de traiter des sujets suivants au cours de l'année 2018 :

→ 1^{er} semestre 2018 :

- Les classifications : poursuite des travaux en concertation en groupe de travail lors des séances plénières si nécessaire

-
- Négociation d'un accord en faveur du recrutement des travailleurs handicapés.
 - Mise en œuvre d'un CFA de Branche en fonction des résultats de la concertation
 - Négociation relatives aux rémunérations minimales
 - Bourse à l'Emploi : concertation en groupe de travail lors des séances plénières
 - Développement des compétences et parcours professionnels : concertation en groupe de travail lors des séances plénières
- 2nd semestre 2018 :
- Négociation sur la mise en place d'un nouveau système de classifications si aboutissement des travaux préparatoires.
 - Identification des risques professionnels et pénibilité en lien avec la cartographie des métiers.
 - Mise en œuvre du système de Bourse à l'Emploi suite à la concertation préalable
- Enfin en 2019, elles finaliseront les sujets restants à savoir :
- 1^{er} semestre 2019 :
- Finalisation en tant que de besoin de la négociation sur les classifications
 - Négociation sur le développement des compétences et des parcours professionnels, celle-ci étant étroitement liée au système de classifications
 - Négociations relatives aux rémunérations minimales
- 2nd semestre 2019 :
- Vers un accord sur la qualité de vie au travail...

Les parties sont convaincues que cette démarche de concertation et cette méthodologie sont le gage d'un dialogue efficace qui permettra d'allier les orientations sociales à celles du développement de la Branche et de ses diverses activités.

Article 3

Le présent accord, conclu à durée déterminée, s'appliquera du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 4

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Dialogue social

Avenant n° 58 du 18 avril 2019

[Non étendu conclu à durée déterminée, applicable du 1^{er} févr. 2018 au 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDL ;

SNELAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA Spectacle ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Dans le cadre de séminaires paritaires de travail en septembre et octobre 2016, le collège patronal et les Organisations Syndicales de salariés ont décidé d'un commun accord de mener une réflexion sur le dialogue social au sein de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels. Ils considèrent que la négociation et le paritarisme

sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel, celui-ci se voulant par nature évolutif pour prendre en considération la transformation des attentes des clients en termes de loisirs et le développement d'offres de plus en plus concurrentielles.

Lors de ces séminaires, ils ont fixé ensemble un cadre de travail et des priorités, et sont persuadés que cette méthodologie de travail devrait être un cadre naturel servant de repères à tous.

Ils ont également convenu que la concertation était une phase préalable à la négociation collective permettant d'établir un diagnostic des pratiques existantes, diagnostic que les parties souhaitent enrichir à termes d'éléments statistiques permettant de disposer d'indicateurs de suivi.

Les parties rappellent l'exigence de loyauté dans la négociation, impliquant notamment un partage réciproque des informations en amont des réunions de négociation.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont abordé le thème du dialogue social lors des réunions paritaires des 16 mars, 20 avril, 15 juin et 14 décembre 2017.

Article 1 **Le rôle de la branche**

Par la négociation, et du fait de la part importante des TPE et PME, les partenaires sociaux de la branche souhaitent leur permettre de bénéficier de dispositions conventionnelles et de moyens auxquels elles ne pourraient pas nécessairement accéder individuellement. Ils y voient ainsi un intérêt de mutualisation des moyens pour disposer d'un socle conventionnel plus étoffé et protecteur. C'est aussi, selon eux, un moment d'échanges pour mutualiser les bonnes pratiques et les mettre en valeur.

La prise en considération de la conjoncture est également un élément clé à laquelle les parties se sont toujours attachées pour prendre leurs décisions.

Ces sont des principes fondamentaux qui ont toujours guidé les parties dans les échanges et dans la négociation.

Récemment, le rôle de la Branche et plus précisément la hiérarchie des normes conventionnelles a connu des évolutions qui ne permettent pas nécessairement de satisfaire l'ensemble des parties à la négociation.

Toutefois, il convient de rappeler que les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles de branche dans les domaines suivants :

- les salaires minima hiérarchiques
- les classifications
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale
- Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14 (heures d'équivalence), au 1^o de l'article L. 3121-44 (période de référence de la modulation du temps de travail), à l'article L. 3122-16 (définition du travailleur de nuit), au premier alinéa de l'article L. 3123-19 (durée minimale du travail à temps partiel) et aux articles L. 3123-21 (taux de majoration des heures complémentaires) et L. 3123-22 (compléments d'heures pour les salariés à temps partiel) du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire
- les mesures relatives au CDI de chantier
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai
- les modalités du transfert d'entreprise conventionnel
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ainsi dans les treize domaines énumérés ci-dessus, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Il est par ailleurs indiqué que les partenaires sociaux peuvent également faire prévaloir l'accord de branche dans le cadre de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical, les primes pour travaux dangereux ou insalubres. Les partenaires sociaux conviennent pour chaque négociation consacrée à l'un de ces quatre domaines de

définir en tant que de besoin l'orientation souhaitée afin de mieux appréhender le contexte économique et social. Les parties réaffirment leur souhait de donner à la Branche le dynamisme nécessaire compte tenu de ses activités en recherchant de façon permanente les équilibres nécessaires entre contribution économique et sociale.

Article 2

Le fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires

Au sein de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, le dialogue social s'articule autour de plusieurs commissions qui se réunissent régulièrement.

Ainsi la Commission Paritaire Permanente Nationale de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) a pour mission la négociation de la convention collective sur tous ses champs exceptés ceux traités par la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation créée par l'article 5 du titre XI de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité servant à alimenter la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Elle se réunit tous les mois.

Elle est composée paritairement de 3 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La Présidence de la Commission Paritaire Nationale est composée d'un Président et d'un Vice-Président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les deux ans, la présidence alterne entre collègue Employeur et collègue Salariés.

Cette même Commission est en charge de l'interprétation des différents avenants en tant que de besoin et rend, à ce titre, des avis d'interprétation. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission quand elle siège en formation «interprétation et conciliation» se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cette commission est chargée d'étudier tous litiges, individuels ou collectifs, résultant de l'application de la présente convention collective, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise. Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours directs auprès des instances judiciaires.

S'agissant des modalités relatives au dossier de saisine

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Dans l'hypothèse où le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'entreprise par courrier ou e-mail de la date du point de départ du délai de deux mois dont dispose la commission pour rendre un avis
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou e-mail au moins quinze jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine de la CPPNI aux membres la constituant.

S'agissant des modalités de la délibération de la CPN dans sa mission interprétation

- Délai de délibération de la CPN

La commission dispose d'un délai de deux mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

- Les modalités relatives à la délibération de la CPN

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est pris de la manière suivante : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège salarié et patronal, un accord de

la majorité des organisations présentes.

La délibération de la commission est communiquée à l'auteur de la saisine dans un délai 2 mois (à voir avec le secrétariat) à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune. La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre un salarié et un employeur lorsqu'il existe un différend entre ces derniers.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) a pour objectif d'améliorer l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers, d'analyser les qualifications et les compétences requises des salariés, ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité, de définir une politique professionnelle en matière de formation. Elle est composée paritairement de 3 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La Présidence de la Commission Paritaire Nationale est composée d'un Président et d'un Vice-Président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les deux ans, la présidence alterne entre collège Employeur et collège Salariés.

La Commission Paritaire de Suivi en matière de Prévoyance et de Mutuelle est en charge du suivi de la mise en œuvre des avenants en matière de remboursements de frais médicaux et de prévoyance. Elle est composée paritairement de 3 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La Présidence de la Commission est composée d'un Président et d'un Vice-Président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les deux ans, la présidence alterne entre collège Employeur et collège Salariés.

Pour chacune de ces commissions, il est bien entendu que le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les instances paritaires de la Branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux contre le licenciement.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts. Les parties à l'avenant se réservent le droit en fonction des besoins de créer d'autres commissions ou des groupes de travail, à titre temporaire ou définitif.

Les organisations syndicales et d'employeurs veilleront dans la mesure du possible que leur représentation à chacune des commissions énumérées dans le présent article soit mixte.

Comme indiqué préalablement, il est rappelé que les partenaires sociaux définissent tous les trois ans une plateforme sociale avec les thèmes et le calendrier des négociations.

De plus, chaque année, il sera fait un bilan d'activités de la branche selon le contenu défini par la loi.

Article 3

Le financement du paritarisme

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme fixant les modalités de la collecte se répartit comme suit :

- Paritarisme : 0.03 % pour les remboursements de frais avec en cas d'excédents une répartition par parts égales entre le collège employeur et le collège salarié.

- Exercice du syndicalisme : 0.04 % dont 50 % dédiés aux organisations syndicales représentatives et réparties à parts égales entre chaque organisation syndicale et 50 % dédiés aux organisations patronales.

S'agissant des autres dispositions relatives au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme, les parties conviennent de faire perdurer les dispositions de cet avenant n° 14.

Article 4

Les moyens destinés à la préparation des réunions paritaires

Lors des séminaires de travail, les organisations syndicales de salariés ont exprimé le souhait de disposer de temps afin de pouvoir préparer plus efficacement les différents sujets présentés en réunion plénière.

Le collège patronal a rappelé qu'il était important, pour la bonne continuité des débats, de disposer d'une réunion à l'autre d'une délégation stable par organisation syndicale représentative. Il a proposé, afin de faciliter le travail de chacun, d'établir un calendrier prévisionnel des différentes thématiques, permettant ainsi une meilleure anticipation et un meilleur étalement de la charge de travail.

Conscient toutefois de la nécessité d'investir du temps dans la préparation en amont des différents sujets notamment tels que prévus dans la plateforme sociale, il a décidé d'octroyer six journées (équivalence de 7 heures par journée) pour chacun des délégués, dans la limite de trois, composant la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives par année civile. Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif, et représente ainsi une journée par mois avec la possibilité de les prendre par demi-journée pour la préparation des réunions. Les délégués devront informer le secrétariat du SNELAC du calendrier prévisionnel et de la prise des jours, le SNELAC se chargera d'en informer les entreprises concernées.

Un bilan annuel sera effectué sur l'utilisation de ces jours et sur leur efficacité.

Le nombre de journées octroyées pourra être revu au regard des thèmes retenus et du calendrier prévisionnel des négociations fixées de façon triennale.

De plus, au regard de la complexité des sujets et des évolutions réglementaires permanentes, les parties pourront décider de réunir pour se tenir informées de l'actualité, ces réunions paritaires seront considérées comme du temps de travail effectif.

Article 5

Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire

Afin d'alimenter leurs travaux de façon plus efficiente, les parties conviennent de la nécessité de disposer de données plus qualitatives dans les domaines :

- des effectifs par catégories professionnelles,
- des rémunérations par catégories professionnelles,
- de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- du temps de travail,
- des conditions de travail,
- de la formation professionnelle par statuts et par catégories professionnelles. Elles ont ainsi précédemment convenu de se faire assister par un tiers en vue de la récupération, de l'ordonnancement et du traitement de ces différentes données.

Les parties s'accordent pour la construction d'une base de données tant sur le volet économique que social au niveau de la Branche.

Article 6

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels doivent transmettre à la CPN de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte-épargne temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions, accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat de la branche : administratif@snelac.com

La commission a, notamment, pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du Titre II, des chapitres I^{er} et II du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail).

Article 7

Durée et application

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1^{er} février 2018 au 31 décembre 2019, les parties convenant de se réunir avant la fin du délai de mise en œuvre de la fusion des Instances prévues par les ordonnances Travail, ces dernières pouvant avoir des conséquences sur le fonctionnement des Commissions paritaires de la Branche. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 8

Extension

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant n° 65 du 26 février 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable du 1^{er} mars 2020 au 31 déc. 2023]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

SNDLL ;
SNELAC ;
SLA.
Syndicat(s) de salarié(s) :
CGT FO ;
CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA Spectacle et communication ;
CFE-CGC INOVA.

Préambule

En début d'année 2018, le collège patronal et les Organisations Syndicales de salariés ont conclu un accord sur le dialogue social au sein de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, considérant que la négociation et le paritarisme sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel, par nature évolutif.

La méthodologie de travail réfléchi entre les parties a permis des échanges réguliers sur des thématiques variés donnant satisfaction à l'ensemble des acteurs avec des phases de concertation et discussions préalables, tout en ayant le constat commun d'un besoin croissant d'éléments statistiques renforcés.

L'exigence de loyauté dans la négociation, impliquant notamment un partage réciproque des informations en amont des réunions de négociation demeure un point d'attachement de l'ensemble des partenaires indispensable au bon déroulement des échanges.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont décidé de reconduire les dispositions relatives au dialogue social.

Article 1 Le rôle de la branche

Par la négociation, et du fait de la part importante des TPE et PME, les partenaires sociaux de la branche souhaitent leur permettre de bénéficier de dispositions conventionnelles et de moyens auxquels elles ne pourraient pas nécessairement accéder individuellement. Ils y voient ainsi un intérêt de mutualisation des moyens pour disposer d'un socle conventionnel plus étoffé et protecteur. C'est aussi, selon eux, un moment d'échanges pour mutualiser les bonnes pratiques et les mettre en valeur.

La prise en considération de la conjoncture est également un élément clé à laquelle les parties se sont toujours attachées pour prendre leurs décisions.

Ces sont des principes fondamentaux qui ont toujours guidé les parties dans les échanges et dans la négociation.

Par souci de prise en considération des différents points de vue, il est rappelé que le rôle de la Branche et plus précisément la hiérarchie des normes conventionnelles tels que définis légalement ne donne pas satisfaction à l'ensemble des parties à la négociation.

Toutefois, il convient de rappeler que les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles de branche dans les domaines suivants :

- les salaires minima hiérarchiques
- les classifications
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale
- Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14 (heures d'équivalence), au 1^o de l'article L. 3121-44 (période de référence de la modulation du temps de travail), à l'article L. 3122-16 (définition du travailleur de nuit), au premier alinéa de l'article L. 3123-19 (durée minimale du travail à temps partiel) et aux articles L. 3123-21 (taux de majoration des heures complémentaires) et L. 3123-22 (compléments d'heures pour les salariés à temps partiel) du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
- les mesures relatives aux COD et aux contrats de travail temporaire (durée totale du contrat de travail, délai de transmission au salarié, délai de franchise entre deux contrats)
- les mesures relatives au COI de chantier
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai
- les modalités du transfert d'entreprise conventionnel
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ainsi dans les treize domaines énumérés ci-dessus, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties équivalentes ou plus favorables.

Il est par ailleurs indiqué que les partenaires sociaux peuvent également faire prévaloir l'accord de branche dans le cadre de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical, les primes pour travaux dangereux ou insalubres. Les partenaires sociaux conviennent pour chaque négociation consacrée à l'un de ces quatre domaines de définir en tant que de besoin l'orientation souhaitée afin de mieux appréhender le contexte économique et social.

Les parties réaffirment leur souhait de donner à la Branche le dynamisme nécessaire compte tenu de ses activités en recherchant de façon permanente les équilibres nécessaires entre contribution économique et sociale.

Article 2

Le fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires

Au sein de la Branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels, le dialogue social s'articule autour de plusieurs commissions qui se réunissent régulièrement.

Ainsi la Commission Paritaire Permanente Nationale de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) a pour mission la négociation de la convention collective sur tous ses champs exceptés ceux traités par la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation créée par l'article 5 du titre XI de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité tel que défini par la réglementation (actuellement article L. 2232-9 du code du travail) servant à alimenter la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Elle se réunit tous les mois.

Elle est composée paritairement de 3 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La Présidence de la Commission Paritaire Nationale est composée d'un Président et d'un Vice-Président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les deux ans, la présidence alterne entre collège Employeur et collège Salariés.

Cette même Commission est en charge de l'interprétation des différents avenants en tant que de besoin et rend, à ce titre, des avis d'interprétation. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission quand elle siège en formation «interprétation et conciliation» se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cette commission est chargée d'étudier tous litiges, individuels ou collectifs, résultant de l'application de la présente convention collective, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise. Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours directs auprès des instances judiciaires.

S'agissant des modalités relatives au dossier de saisine :

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- Le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Dans l'hypothèse où le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'entreprise par courrier ou e-mail de la date du point de départ du délai de deux mois dont dispose la

commission pour rendre un avis

— procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou e-mail au moins quinze jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine de la CPPNI aux membres la constituant.

S'agissant des modalités de la délibération de la CPPNI dans sa mission interprétation :

- Délai de délibération de la CPPNI

La commission dispose d'un délai de deux mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

- Les modalités relatives à la délibération de la CPPNI

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est pris de la manière suivante : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège salarié et patronal, un accord de la majorité des organisations présentes.

À défaut d'accord dans les conditions définies ci-dessus, la majorité des organisations syndicales de salariés est calculée au regard de leur représentativité respective.

La délibération de la commission est communiquée à l'auteur de la saisine dans un délai de 2 mois à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune. La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre un salarié et un employeur lorsqu'il existe un différend entre ces derniers.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) a pour objectif d'améliorer l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers, d'analyser les qualifications et les compétences requises des salariés, ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité, de définir une politique professionnelle en matière de formation. Elle est composée paritairemment de 3 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La Présidence de la Commission Paritaire Nationale est composée d'un Président et d'un Vice-Président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les deux ans, la présidence alterne entre collège Employeur et collège Salariés.

La Commission Paritaire de Suivi en matière de Prévoyance et de Mutuelle est en charge du suivi de la mise en œuvre des avenants en matière de remboursements de frais médicaux et de prévoyance. Elle est composée paritairement de 3 représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La Présidence de la Commission est composée d'un Président et d'un Vice-Président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les deux ans, la présidence alterne entre collège Employeur et collège Salariés.

Pour chacune de ces commissions, il est bien entendu que le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les instances paritaires de la Branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux contre le licenciement.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

Les parties à l'avenant se réservent le droit en fonction des besoins de créer d'autres commissions ou des groupes de travail, à titre temporaire ou définitif.

Les organisations syndicales et d'employeurs veilleront dans la mesure du possible que leur représentation à chacune des commissions énumérées dans le présent article soit mixte.

Comme indiqué préalablement, il est rappelé que les partenaires sociaux définissent tous les trois ans une plateforme sociale avec les thèmes et le calendrier des négociations.

De plus, chaque année, il sera fait un bilan d'activités de la branche selon le contenu défini par la loi.

Les parties conviennent que l'ensemble de ces dispositions pourra être précisé par voie de règlement interne en tant que de besoin.

Article 3

Le financement du paritarisme

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme fixant les modalités de la collecte se répartit comme suit :

- Paritarisme : 0.03 % pour les remboursements de frais avec en cas d'excédents une répartition par parts égales entre le collège employeur et le collège salarié.
- Exercice du syndicalisme : 0.04 % dont 50 % dédiés aux organisations syndicales représentatives et réparties à parts égales entre chaque organisation syndicale et 50 % dédiés aux organisations patronales.

S'agissant des autres dispositions relatives au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme, les parties conviennent de faire perdurer les dispositions de cet avenant n° 14.

Article 4 **Les moyens destinés à la préparation des réunions paritaires**

Lors des séminaires de travail, les organisations syndicales de salariés ont exprimé le souhait de disposer de temps afin de pouvoir préparer plus efficacement les différents sujets présentés en réunion plénière.

Le collège patronal a rappelé qu'il était important, pour la bonne continuité des débats, de disposer d'une réunion à l'autre d'une délégation stable par organisation syndicale représentative. Il a proposé, afin de faciliter le travail de chacun, d'établir un calendrier prévisionnel des différentes thématiques, permettant ainsi une meilleure anticipation et un meilleur étalement de la charge de travail.

Conscient toutefois de la nécessité d'investir du temps dans la préparation en amont des différents sujets notamment tels que prévus dans la plateforme sociale, il a décidé d'octroyer douze journées (équivalence de 7 heures par journée) pour chacun des délégués, dans la limite de trois délégués, composant la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives par année civile. Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif, et représente ainsi une journée par mois avec la possibilité de les prendre par demi-journée pour la préparation des réunions. Les délégués devront informer le secrétariat du SNELAC du calendrier prévisionnel et de la prise des jours, le SNELAC se chargera d'en informer les entreprises concernées.

Un bilan annuel sera effectué sur l'utilisation de ces jours et sur leur efficacité.

Le nombre de journées octroyées pourra être revu au regard des thèmes retenus et du calendrier prévisionnel des négociations fixées de façon triennale.

De plus, au regard de la complexité des sujets et des évolutions réglementaires permanentes, les parties pourront décider de réunir pour se tenir informées de l'actualité, ces réunions paritaires seront considérées comme du temps de travail effectif.

Article 5 **Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire**

Afin d'alimenter leurs travaux de façon plus efficiente, les parties ont pu, conformément aux dispositions du précédent avenant, se faire assister d'un tiers afin de disposer de données relatives aux :

- effectifs par catégories professionnelles,
- rémunérations par catégories professionnelles,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- temps de travail,
- conditions de travail,
- la formation professionnelle par statuts et par catégories professionnelles.

Elles considèrent que leur mise à jour régulière est impérative pour mieux appréhender les discussions.

Article 6 **Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels doivent transmettre à la CPN de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte-épargne temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions, accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat de la branche : administratif@snelac.com

La commission a, notamment, pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du Titre II, des chapitres I^{er} et II du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail).

Article 7 **Durée et application**

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1^{er} mars 2020 au 31 décembre 2023. Cet accord sera déposé au Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC ainsi que sur la Base Nationale prévue à cet effet ouverte auprès du Ministère. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires *en nombre* (*termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.*) dans un délai de 15 jours à compter de sa noti-

fication.

Article 8 Extension

Les signataires du présent accord demandent au Ministère du Travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Dispositif spécifique d'activité partielle (APLD)

Avenant n° 67 du 3 juin 2021

[Étendu par arr. 11 août 2021, JO 12 août, applicable à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNDLL ;

SNELAC ;

SLA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

FS CFTD ;

UNSA Spectacle ;

INOVA CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, a pour objectif de permettre aux entreprises de la branche des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels de faire face à une baisse durable de l'activité, par la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Cet accord est établi conformément aux dispositions du diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité :

Touchés de plein fouet par la crise sanitaire et économique, les sites de loisirs et de culture sont aujourd'hui en péril. Au 31 décembre 2020, ils avaient, en moyenne, subi une baisse considérable de leur chiffre d'affaires par rapport à 2019.

Au moment de l'interdiction d'exploiter (cf. arrêté du 15 mars 2020), la quasi-totalité des entreprises de la branche n'avait pas généré de chiffre d'affaires depuis le 30 septembre 2019. Ces entreprises n'avaient donc généré aucun chiffre d'affaires pendant près de 9 mois lorsque, après le 2 juin 2020, elles ont été autorisées à reprendre une activité réduite par la mise en œuvre d'un plan de sécurité sanitaire très strict.

La fermeture a aggravé leur situation de trésorerie alors que, dans le même temps, elles devaient faire face aux charges fixes de leur structure et aux coûts des travaux et investissements engagés pendant l'intersaison précédente.

Sur la période allant du 2 juin au 30 septembre 2020, les sites ont dû, d'une part assumer ces coûts et supporter les délais de mise en place du protocole de sécurité sanitaire, et d'autre part adapter leur offre aux contraintes sanitaires. Les restrictions sanitaires ont eu pour conséquence une diminution de la jauge maximale de fréquentation. La baisse de fréquentation a été accrue par le fait que les autres acteurs du tourisme étaient eux-mêmes affectés par la crise et ses conséquences.

Les sites de loisirs et de culture ont à nouveau dû fermer le 30 octobre 2020. À la signature de ce présent avenant, la date de leur réouverture reste très incertaine en raison de l'évolution de la situation sanitaire du pays.

Les perspectives économiques pour les mois à venir ne sont pas encourageantes, l'ouverture au public est conditionnée à l'application d'un protocole de sécurité sanitaire strict, ainsi qu'à de nombreuses contraintes d'exploitation (jauge de fréquentation, activités maintenue fermée, etc.)

Par ailleurs, les autorisations d'ouverture et les obligations de fermeture ont généré une aggravation du contexte économique et social des entreprises de la branche, notamment en termes de recrutement des effectifs nécessaires à la reprise d'activité.

Au jour de la signature du présent document, les aides gouvernementales (activité partielle, d'exonération de charges, fonds de solidarité et fonds de compensation de charges fixes) ne suffisent pas à pallier, sur le moyen et le long terme, cette crise économique et sociale sans précédent.

Le modèle économique des entreprises de la branche repose sur système de réinvestissement régulier dans les attractions/événements proposés aux visiteurs. Les dettes contractées par les entreprises, ajoutées à la diminution drastique de trésorerie font obstacle à ce fonctionnement ordinairement rentable.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle de droit commun, pris en charge à 100 % pour le secteur protégé du tourisme au jour de la signature du présent accord, joue un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-formation a permis de maintenir et de développer les compétences internes des salariés des entreprises. Ce dispositif mérite d'être poursuivi et plus largement utilisé.

Conscients de ce contexte difficile, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent accord, préserver le plus largement possible les emplois présents au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Cet accord vise à encadrer conventionnellement le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, dans le but d'accompagner les entreprises connaissant une baisse d'activité durable, mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité sur le long terme. Ce dispositif autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail (et exceptionnellement de 50 %), sous réserve d'engagements en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. L'activité partielle de longue durée permettra de garantir une indemnisation des salariés et d'affirmer la volonté des entreprises de réaliser des actions de formation professionnelle.

Afin d'accompagner au mieux l'ensemble des parties dans la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux souhaitent inciter les entreprises à partager les efforts, notamment en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants et de modération des redevances aux actionnaires.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC n° 1790).

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de permettre aux employeurs des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, faisant face à une baisse durable d'activité, de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée. Il définit ses conditions et modalités pratiques. En contrepartie, il précise les engagements souscrits par les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif.

En l'absence d'accord collectif d'établissement ou d'entreprise, l'employeur s'appuie sur le présent avenant pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre d'activité réduite pour le maintien en emploi dans son entreprise. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est préalablement consulté sur le document unilatéral.

Article 3

Réduction maximale de l'horaire de travail

3.1

Principe général de réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de l'horaire légal du salarié. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite de la réduction de l'horaire de travail ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, notamment en fonction des contraintes sanitaires liées à la réouverture et à la capacité d'accueil de chaque site, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de l'horaire légal du salarié.

Sauf accord exprès du salarié bénéficiaire du dispositif d'activité partielle de longue durée, l'entreprise ne peut imposer, au cours d'une même journée, un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures consécutives.

Dans la mesure du possible, le salarié devra être informé des modalités de mise en œuvre et de la forme que prendra pour lui la réduction de son activité sous un délai de prévenance raisonnable.

Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre en un délai raisonnable permettant de

concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié. Ce délai est présumé raisonnable lorsqu'il est d'un minimum de 72 heures. Dans l'hypothèse d'un motif impérieux, ce délai peut être réduit de la durée nécessaire provoquée par les circonstances rencontrées.

Compte-tenu des différents modes d'organisation du temps de travail utilisés dans les entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, il est rappelé que, conformément à l'article L. 5122-1 du code du Travail, la réduction collective du temps de travail peut être organisée de manière alternative au sein du service concerné. En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond défini dans le présent article.

Ainsi, pour les entreprises qui ont ordinairement recours à la modulation du temps de travail, il est possible, pour les salariés concernés, de recourir au dispositif de manière alternative, en respectant les dispositions de l'avenant n° 41 relatif au temps de travail à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturel.

Exemple 1 : salarié à temps plein avec une durée moyenne de présence en entreprise

Pour une application du dispositif APLD d'une durée de 6 mois, concernant des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être réduite de 14 heures par semaine pendant 6 mois, soit un temps de travail de 21 heures.

Exemple 2 : salarié à temps plein placé alternativement en APLD

Pour une application du dispositif APLD d'une durée de 1 an, pour des salariés à 35 heures, l'activité du salarié peut être suspendue pendant 3 mois et revenir à un temps plein pendant 2 mois puis 7 mois à temps partiel de telle façon que sur 1 an le salarié travaille au moins 964 heures (= 60 % de 1 607 heures).

Pour les contrats à temps partiel, cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application de son contrat de travail. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité laisser la possibilité aux entreprises d'aménager la réduction maximale de l'horaire de travail du salarié à temps partiel au prorata de sa quotité de travail initiale.

Exemple : réduction d'activité avec ou sans proratisation

Pour une application du dispositif APLD avec une réduction maximale de l'horaire de travail de 40 %, dans une entreprise qui emploient plusieurs salariés à temps partiel, à 28 heures par semaine (soit 80 % de 35 heures).

Option 1 : Le document unilatéral prévoit une clause de proratisation : Dans ce cas, la réduction d'activité maximale serait de 32 % (= 80 % × 40 %), soit 11,2 heures.

Option 2 : Sans clause de proratisation dans le document unilatéral, la réduction d'activité maximale sera de 14 heures (= 40 % × 35).

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple : durée d'indemnisation au titre de l'APLD d'un salarié au forfait-jour.

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine : 4 jours × 3,5 heures = 14 heures à indemniser.

En outre, il est rappelé que les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans les accords ou document unilatéraux APLD pour les suspensions totales de l'activité. En application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifié, les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à APLD pour les cadres dirigeants.

3.2

Modalités d'indemnisation

Le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés et dans les conditions fixées par la loi et le décret N° 2020 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Conformément à l'article R 5122-11 du Code du travail, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des élé-

ments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement dans l'APLD de l'entreprise.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 euros.

Ces modalités peuvent être amenées à suivre les éventuelles modifications légales ou réglementaires. Dans une telle hypothèse, les entreprises relevant du présent champ d'application défini à l'article 1^{er} informeront le CSE, s'il existe, dans les meilleurs délais et les salariés par tous moyens au moins 5 jours avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Article 4 **Activités et salariés concernés par le dispositif**

4.1 **Principe général**

Tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail durant l'application du dispositif ont vocation à bénéficier du présent dispositif spécifique d'activité partielle. Ainsi, sont également concernés les salariés qui auront fait l'objet d'un recrutement pendant la période d'application du dispositif.

Le dispositif peut concerner tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement, à charge de préciser dans le document unilatéral les services concernés par la réduction collective de l'horaire de travail.

4.2 **Délimitation du dispositif par le document unilatéral**

Dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le document unilatéral détermine les activités et/ou le ou les services concerné(s) et les salariés auxquels s'applique ce dispositif. Le document unilatéral précisera si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, quel que soit l'emploi.

Dans le cas où seulement une partie de l'entreprise est concernée par la mise en place de l'activité partielle longue durée, seuls les salariés concernés bénéficient des engagements et contreparties prévus au présent accord.

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi, y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, et ce, quelle que soit l'organisation du temps de travail.

L'employeur devra veiller à rechercher une équité de traitement pour l'ensemble de ses salariés, y compris par une rotation des effectifs.

L'employeur ne peut pas, sur une même période et pour un même salarié, bénéficier du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi et du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail. Cependant, l'employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5°, conformément à l'article 9 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 5 **Durée d'application du dispositif**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité partielle de longue durée dans l'entreprise ou dans l'établissement.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité partielle prévu par le présent accord collectif ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs.

Article 6 **Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée**

6-1 **Élaboration du document unilatéral**

Le recours au dispositif d'activité partielle longue durée requiert l'élaboration et l'homologation d'un document, qui doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du

présent accord de branche.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, et déterminer les éléments suivants :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, selon un rythme au moins trimestriel.

Ce document est élaboré par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

6-2

Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

L'employeur adresse la demande d'homologation du document au préfet du département où est implanté l'établissement ou l'entreprise concernée.

Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique d'homologation au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés. Toutefois, dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique reste confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

La demande d'homologation est adressée par voie dématérialisée. Elle est accompagnée du document élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche, après avoir vérifié :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;
- la présence de l'ensemble des mentions obligatoires ;
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document. L'absence de retour de sa part à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique s'il existe. En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur doit transmettre la copie de la demande d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au comité social et économique s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Cette procédure d'homologation doit être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

Article 6-3

Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements qu'il a souscrits. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Les engagements en termes de maintien dans l'emploi souscrits par l'employeur doivent porter sur les emplois dont le périmètre est défini à l'article 7 du présent accord de branche.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de respecter les engagements pris en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle afin de préserver les emplois et assurer le maintien et le développement des

compétences au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle durant la période de recours à l'activité partielle de longue durée, l'autorité administrative peut décider de suspendre le paiement de l'allocation d'activité partielle.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de maintenir un dialogue avec l'autorité administrative et invitent les établissements et les entreprises à se rapprocher de l'autorité administrative en cas de difficultés à respecter les engagements souscrits ou en cas de dégradation de la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise pour trouver des solutions de nature à préserver les emplois.

Article 7 **Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

7.1 **Maintien dans l'emploi**

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Les entreprises ou établissements qui mettent en place le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, s'engagent obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, tels que définis à l'article L 1233-3 du Code du Travail dans les conditions suivantes. Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

Par ailleurs, dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires ou aux ruptures conventionnelles collectives, ces mesures seront prises dès lors que la survie de l'activité en dépend.

Compte-tenu des difficultés obérées des entreprises de la branche des espaces de loisirs d'attractions et culturels, notamment en termes de perspectives de relance de leurs activités, les entreprises s'engagent à porter une attention particulière aux formations nécessaires à la sauvegarde et à la relance de leurs activités, afin de maintenir dans l'emploi le maximum de salariés.

À ces fins, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 66 relatif à la reconversion ou promotion par alternance, dans le but de soutenir les entreprises et les salariés dans leurs démarches de promotion par alternance ainsi qu'en favorisant les formations visant une reconversion professionnelle.

La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF) a porté une attention particulière à la liste des certifications éligibles au dispositif de Pro-A, en identifiant les métiers nécessaires à la sauvegarde des activités du secteur des ELAC. La conclusion de cet accord permet aux salariés de la branche d'accéder à des formations certifiantes à travers le dispositif de Pro-A, et ainsi d'augmenter leur employabilité au sein du secteur au moyen d'acquisition de compétences en adéquation avec les besoins de leurs employeurs.

Les signataires souhaitent également rappeler aux entreprises l'existence du «Projet de transition professionnelle», dispositif accessible via le compte personnel de formation permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Par ailleurs, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences AFDAS et des subventions publiques dédiées à la formation (Fonds National de l'Emploi et autres dispositifs analogues), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du Code du travail.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler la possibilité pour les entreprises de la branche de solliciter auprès de l'OPCO AFDAS des prestations de conseil en ressources humaines (dispositif «Appui-Conseil») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 50 salariés (soit 90 % des entreprises de la branche) bénéficient d'un financement total de la prestation. Cette prestation d'appui-conseil est financée par l'OPCO AFDAS dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme et cofinancée au titre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Conformément au décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, les actions spécifiques de maintien dans l'emploi prévues par l'employeur s'imposent, sauf :

- si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule et le diagnostic présent et futur de la situation financière de l'entreprise visé dans le préambule ;
- si l'accord devient incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe (selon le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, paru au J.O. du 30 juillet, art. 2, prévoyant une baisse

de chiffre d'affaires de 30 % ou une réduction de 30 % de la rentabilité de l'entreprise sur un trimestre depuis la mise en place de l'accord APLD).

7.2

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences. D'autre part, la formation professionnelle peut constituer un moyen utile de prévention des risques psychosociaux, au sens où elle permet au salarié de conserver un lien avec son entreprise, et plus largement avec le monde professionnel.

À ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité partielle constituent une occasion pour mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou par la mobilisation du compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les formations accessibles via le compte personnel de formation du salarié peuvent être co-financées par l'entreprise. Par ailleurs, dans le cas où le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du compte personnel de formation, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (OPCO AFDAS).

Dans le cadre du recours à l'activité partielle de longue durée et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation sous convention FNE et/ou dans le cadre du plan de développement des compétences.

Afin de favoriser le recours à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu d'affecter les fonds conventionnels de branche au reste à charge des coûts pédagogiques des formations initiées sous convention FNE.

À ce titre, il est notamment rappelé que l'OPCO AFDAS se tient à la disposition des entreprises de la branche pour les accompagner dans leurs démarches liées à la mise en place d'actions de formation, notamment en mettant à la disposition des entreprises un référencement de l'offre de formation à distance (disponible sur le lien suivant : <https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers>).

Parallèlement, les partenaires sociaux entendent poursuivre les travaux et réflexions interbranches engagés dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme en faveur du développement de l'emploi et des compétences, et souhaitent s'inscrire, le cas échéant, dans les actions de diagnostics mobilisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences. Ces diagnostics visent à disposer de données pour évaluer l'impact de la crise, à identifier les stratégies de sortie de crise et de relance, à anticiper des besoins en emplois et en compétences et à proposer des actions de formation et de reconversion.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de faciliter l'information à destination des entreprises et des salariés de la branche, quant à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle mis à disposition par l'État, l'OPCO AFDAS ou directement par la branche en tant qu'entité certificatrice de titres et certificats de qualification professionnelle, en alimentant régulièrement le site internet dédié à la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, ainsi qu'en relayant ces informations sur les réseaux sociaux.

7.3

Autres engagements

a

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Dans le cas où la catégorie des cadres dirigeants est désignée comme bénéficiaire du dispositif d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux souhaitent inciter les entreprises à prendre part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel, notamment en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants, et ce durant toute la période d'indemnisation.

Les efforts proportionnés des instances dirigeantes feront l'objet d'une présentation ou d'un point particulier au comité social et économique (lorsque cette instance existe), aux instances représentatives du personnel ou directement aux salariés, sous forme d'information écrite, si les deux niveaux de représentation du personnel précédents n'existent pas au sein de l'entreprise.

b

Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle. En d'autres termes, l'entreprise s'engage à ne pas recourir à la sous-traitance de compétences dont elle dispose déjà en interne.

c **Impacts du dispositif spécifique d'activité partielle**

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'ouverture des droits à la retraite, en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve des dispositions des organisations patronales et salariales confédérales gestionnaires des régimes de retraite complémentaire ;
- la totalité des heures chômées. Elle est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celles-ci sont proportionnelles à la durée de la présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, l'assiette à prendre en compte est celle avant mise en APLD ;
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur
- le maintien des garanties prévoyance et santé, sous réserve des dispositions législatives et contractuelles applicables.

En ce qui concerne les garanties de prévoyance et de santé, l'entreprise s'assurera auprès de son(ses) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement.

d **Personnes vulnérables**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux souhaitent inciter les personnes à prendre connaissance de la liste des vulnérabilités à la COVID-19.

Il est également rappelé que le dispositif ad hoc pour les salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, est indépendant du dispositif APLD.

Ainsi :

- un salarié n'étant pas inclus dans le périmètre APLD peut être placé en «activité partielle garde d'enfants / vulnérables» ;
- si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en «activité partielle garde d'enfants / vulnérables», la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

Le salarié percevra une indemnité de circonstance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.4 **Périmètre des engagements**

Il est rappelé que les engagements souscrits par les entreprises ne concernent que les salariés qui sont effectivement placés en position d'activité partielle de longue durée.

Article 8 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la composition de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels dont 90 % des entreprises comptent moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 9 **Information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel**

Les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont consultées sur les mesures d'activité partielle. Lorsqu'aucune instance représentative du personnel n'est élue, les salariés sont informés individuellement et au moins 5 jours francs avant leur entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée par écrit (courriel ou courrier). L'employeur fournit au minimum tous les 3 mois au comité social et économique (CSE), s'il existe, et/ou aux instances représentatives du personnel (IRP) lorsqu'elles existent, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre de l'APLD ;

-
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés ;
 - le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'APLD ;
 - les activités/services concernées par la mise en œuvre de l'APLD ;
 - le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
 - les perspectives de reprise de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.
 - le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Un bilan est adressé tous les 6 mois à la DIRECCTE en vue du renouvellement de l'autorisation d'APLD.

Article 10 **Suivi de l'accord**

Les parties signataires rappellent leur volonté d'assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord. Ils reconnaissent que ce suivi est indispensable compte tenu de l'impossibilité d'anticiper avec précision l'évolution de la situation et les incidences de la période de crise actuelle.

Lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), si l'évolution de la situation du secteur le justifie, ou au moins une fois tous les 3 mois, le collège employeur informe les organisations syndicales sur les conditions de mise en œuvre du présent accord. Un point dédié à la mise en œuvre du présent accord est alors fixé à l'ordre du jour de la CPPNI. Dans la mesure du possible, cet ordre du jour, accompagné le cas échéant de documents d'information, est adressé aux membres de la commission, par voie électronique, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion et au plus tard, une semaine avant toute réunion.

Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe relatifs à l'activité partielle de longue durée ainsi que les documents unilatéraux homologués seront adressés, pour information, aux membres de la CPPNI. À cette fin, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ainsi que les documents unilatéraux doivent être préalablement transmis par voie électronique à l'adresse suivante : elac@snelac.com

Les partenaires sociaux prévoient ainsi de se réunir tous les 3 mois à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent accord, apprécier les besoins réels du secteur en fonction de l'évolution de la situation économique et, le cas échéant, réviser les modalités de mise en œuvre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée. Ce bilan permettra notamment d'identifier le taux de recours à ce dispositif au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, et de faire le point sur la mise en œuvre des engagements pris en contrepartie du recours au présent dispositif.

Article 11 **Entrée en vigueur et durée d'application**

Le présent accord et son annexe entrent en vigueur au lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 6, élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 12 **Révision**

Le présent accord et ses annexes pourront être révisés dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 13 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.