

Arts, métiers d'arts et design

Convention collective nationale du 18 février 2020

[Non étendue, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 25 juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSMM ;

EuroPiano ;

UNFI ;

CSFI ;

APLG.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Spectacle ;

SNAFO ;

Syndicat solidarité maison des artistes (SMDA).

Préambule

Les organisations signataires de la présente convention conviennent de rappeler que cette convention a pour objet principal d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés, des professionnels du secteur et en particulier à ceux qui ne bénéficient d'aucune garantie résultant d'accords d'entreprise. La présente convention se base sur les principes énoncés dans la charte du «Slow Made» créé par l'Institut national des métiers d'art (INMA), et le Mobilier National en 2012, en annexe 1 à la présente convention.

Elles ne sauraient admettre que, sous couvert de l'existence de la présente convention, des accords d'entreprise soient mis en cause par la voie de la dénonciation. Leur révision éventuelle ou leur adaptation par rapport à la présente convention doit passer nécessairement par le biais de la négociation collective.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre 1 Champ d'application

Le champ d'application de la présente convention collective règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les DOM, les relations entre les entreprises de droit privé du secteur marchand et non marchand aussi bien On line (support dématérialisé) que Off line, et

les travailleurs ayant pour activité principale la responsabilité de gestion et de présentation aux publics :
- d'œuvres d'artistes-auteurs et de métiers d'art et/ou de leur vente à tirage limité,

- des ateliers de productions (à tirage limité) d'œuvres d'art, de métier d'art et de studio de design ;

- des ateliers d'entretien et de restauration s'y rapportant ;

- de sites patrimoniaux et de mémoire, de culture scientifique, technique et artistique s'y rapportant.

Leurs activités associées sont notamment :

- la diffusion et le prêt des œuvres d'art issues des métiers d'art et de design ;

- l'édition et diffusion multicanal d'informations et de catalogues ;

- les résidences d'artistes-auteurs ;

- l'entretien, la préservation et restauration des œuvres d'art et de métiers d'art faisant ou non collection ;

- la transmission des savoirs et savoirs faire ;

- les ateliers d'interventions artistiques et toutes missions éducatives et activités culturelles auprès des publics différenciés ;

- la programmation de recherche et de communication scientifiques s'y rapportant.

Leurs activités connexes sont notamment :

- la mise à disposition des services et produits associés.

Chapitre 1.1 - Durée, dépôt, Date d'entrée en vigueur de la convention

Notification :

La partie la plus diligente des organisations signataires notifiera le texte de la présente convention à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Entrée en vigueur :

La présente convention prendra effet à compter du lendemain de l'accomplissement de l'ensemble des formalités de dépôt réalisé auprès des services administratifs compétents.

Les parties conviennent entre elles que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Délai d'opposition :

Le délai pendant lequel les organisations syndicales représentatives majoritaires non signataires peuvent faire opposition est de 15 jours calendaires à compter de la date de la notification de la convention.

En conformité avec les règles de procédure civile relatives aux modalités de computation des délais, le jour de la notification qui fait courir le délai de 15 jours ne compte pas. Le délai court donc à compter du jour immédiatement suivant la notification de la convention.

En principe, ce délai expire le dernier jour à minuit. Si ce dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour

férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

L'opposition à l'entrée en vigueur de la présente convention doit être exprimée par écrit et motivée. Elle mentionne explicitement l'ensemble des points de désaccord justifiant l'exercice de son droit d'opposition par l'organisation.

L'opposition ainsi formulée, pour être valide, doit être notifiée à l'ensemble des organisations signataires.

Si la convention est frappée par l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, elle sera réputée comme étant non écrite conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de la signature de la convention.

Dépôt :

La présente convention collective de branche ne pourra être déposée auprès des services centraux de l'administration du travail qu'après expiration du délai d'opposition rappelé ci-dessus.

Le dépôt se fera par la partie la plus diligente auprès des services compétents de la Direction Générale du travail, à l'adresse suivante :

Direction Générale du Travail

Dépôt des accords collectifs

39/43 quai André Citroën

75902 Paris Cedex 15

Suivant les prescriptions légales en vigueur au moment de la signature de la présente convention, son dépôt se fera en deux exemplaires : un original en version papier (par courrier envoyé à l'adresse mentionnée ci-dessus) et une copie sous forme électronique (par courriel à l'adresse depot.accordion@travail.gouv.fr ou sur CD joint avec le courrier original).

La partie déposante remet également un exemplaire de la présente convention au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Publicité :

La présente convention sera rendue publique en étant versé dans les bases de données nationales sur le site internet : www.legifrance.gouv.fr.

Si les parties signataires à la présente convention le souhaitent, elles peuvent acter qu'une partie de la convention ne fasse pas l'objet de la publication. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention et la version de la convention destinée à la publication, devront alors être joints au dépôt. À défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

Extension :

La partie la plus diligente pourra demander, dans le respect des règles en vigueur à la date de cette demande, l'extension de la présente convention.

Chapitre 1.2 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Chapitre 1.3 - Révision et dénonciation

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes représentative sur le champ d'application et être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation, qui doit se tenir dans le délai de 3 mois suivant la demande de révision.

Chacune des parties contractantes et représentatives se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de 3 mois, de date à date, par lettre recommandée à chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet de convention collective.

Si la dénonciation émane de la totalité 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 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

Chapitre 2

Droit syndical

Chapitre 2.1 - Liberté d'opinion et liberté civique

L'employeur et les organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du Livre III du code du travail.

L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix. Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

Chapitre 2.2 - Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

2.2.1- Attributions propres aux sections syndicales

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du CSE.

Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent librement diffuser les publications et tracts syndicaux aux salariés de l'établissement.

Dans les établissements occupant plus de 50 salariés, un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales.

Il est aménagé conformément à la loi et pourvu des mobiliers nécessaires.

Lorsque le local ne peut être affecté en permanence parce que nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale, un lieu de rangement fermant à clé.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises (nationales ou régionales) où le personnel est réparti sur de nombreux lieux de travail et lorsque l'employeur n'assure pas l'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser aux salariés, par tout moyen écrit y compris dématérialisés, les communications.

2.2.2- Information syndicale

Les salariés à l'initiative d'une section syndicale représentative peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entre-

prise, en dehors des horaires individuels de travail suivant les modalités fixées en accord avec la direction. Ils peuvent en outre se réunir, sur le temps de travail, et disposent à cet effet d'un crédit de 7 heures par salarié et par an, librement réparties. Les modalités d'organisation de ces réunions, notamment la prise en compte éventuelle du délai de route nécessaire à la tenue de ces réunions, sont fixées par accord entre le délégué syndical et l'employeur. Le crédit d'heures est ouvert au bénéfice des salariés, travailleurs effectuant au moins 12 heures de travail hebdomadaire.

2.2.3- Modalités d'application

La section syndicale propose les modalités pour l'application de l'article 2.2.2 à l'employeur par lettre recommandée ou par document remis en mains propres contre décharge d'une personne dûment mandatée à cet effet.

Celui-ci dispose de deux jours francs pour faire connaître son opposition et proposer d'autres modalités par lettre recommandée ou par document remis en mains propres contre décharge d'une personne dûment mandatée à cet effet.

Si l'employeur ne répond pas dans ce délai, les modalités proposées par la section syndicale sont réputées acceptées.

Chapitre 2.3 - Délégués syndicaux

2.3.1- Absences pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :

a) Absences donnant droit au maintien intégral de salaire :

Les absences suivantes, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention ;
- participation aux jurys des représentants au titre des organisations syndicales (employeurs ou salariés) ;
- participation aux commissions ministérielles.

b) Absences ne donnant pas droit au maintien de salaire :

- participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisation d'absence à concurrence de 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 mois à l'avance par leurs organisations syndicales ;
- exercice d'un mandat syndical électif : autorisation d'absences exceptionnelles non rémunérées : frac-

tionnable ou non à concurrence de 10 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et l'exercice auquel ils sont régulièrement convoqués.

Chapitre 2.4 - Paritarisme

Les organisations signataires du présent accord ont décidé de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives d'exercer leur mission pour rédiger, négocier et faciliter l'extension de la présente convention collective et d'en favoriser l'application en développant la négociation collective au sein de la branche lorsque cette convention collective sera étendue. Ce fonds pourra servir notamment pour :

- les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en vie des textes conventionnels (diffusion, information ...) ;

2.4.1- Financement

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Cette cotisation est égale à 0.08 % de la masse salariale brute du personnel, cotisation entièrement à la charge de l'employeur.

Le montant minimal de cette contribution est fixé à 50 euros par an, révisable annuellement lors de la dernière commission paritaire de l'année.

Le paiement de la contribution est dû par les entreprises possédant des salariés et devra avoir lieu au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

Cette cotisation sera due dès l'extension de ladite convention.

2.4.2- Gestion

Les organisations signataires de la convention collective s'entendent pour créer une association pour le financement du paritarisme nommée association de gestion du paritarisme de la convention collective AMAD (AGPAMAD).

2.4.3- Collecte

Un dispositif sera mis en œuvre dès la signature de la présente convention par l'ensemble des partenaires sociaux signataires.

Chapitre 2.5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de 3 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins 3 fois par an soit en formation paritaire, soit en formation mixte.

Si la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est non mixte, la présidence de celle-ci s'exercera par alternance entre le collège employeur et salarié pour une durée de deux ans.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

2.5.1- Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

2.5.2- Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la convention collective nationale ;
- enregistrement des accords collectifs d'entreprise ;
- établissement du rapport annuel d'activité.
a) Interprétation de la convention collective nationale

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire de deux organisations représentatives dans la branche professionnelle.

La commission peut également 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.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

b) Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos et aux jours fériés, aux congés, et au compte épargne-temps conclus et transmis par les structures de la branche.

c) Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

2.5.3- Section professionnelle paritaire de la branche (SPP)

Une section professionnelle paritaire dédiée aux activités comprises dans le champ d'application de la convention collective est constituée au sein de la branche.

Chapitre 3

Formation Professionnelle

Les parties signataires entendent établir la politique de développement de la formation professionnelle continue mise en œuvre dans la branche, en précisant notamment les moyens financiers qui lui sont alloués au travers de la contribution conventionnelle supplémentaire

au développement de la formation professionnelle continue, les affectations des fonds correspondants, les instances impliquées dans la définition, la mise en œuvre et le contrôle de cette politique de formation, ainsi que le rôle dévolu à chacune d'elles.

Politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche

La politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche AMAD est principalement définie par la négociation collective.

Elle est notamment complétée par :

- les orientations définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi et pour la formation professionnelle (CPNE-FP), en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail de la CCN et les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

- les études conduites dans ce domaine le cas échéant, notamment par la CPNE-FP de la CCN, à la demande des partenaires sociaux.

Les parties signataires énoncent que la politique de développement de la formation professionnelle continue de la CCN comprend :

- d'une part, le développement et le financement des actions de formation qui entrent dans le champ de la formation professionnelle continue, telle que définie par la sixième partie du code du travail et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

- le développement et le financement des actions de formation en situation de travail (AFEST) qui entrent dans le champ de la formation professionnelle continue, telle que définie par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

- le développement et le financement d'actions qui ne constituent pas des actions de formation, mais visent le développement de la formation professionnelle continue.

Pour financer la mise en œuvre de la politique de développement de la formation professionnelle continue de la CCN, les parties signataires conviennent de s'appuyer sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, dont le taux et les modalités sont définis au présent accord, et dont la gestion est confiée à l'OPCO AFDAS de la CCN, dans les conditions également définies par les présentes.

Chapitre 3.1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique de plein droit aux entreprises visées par l'article 1 de la convention collective nationale des créateurs et des entreprises de gestion d'œuvres d'art, de métiers d'art et de métiers de design appelée par ailleurs communément branche AMAD (Art, Métier d'Art et Design), ainsi qu'à l'ensemble de leurs salariés et travailleurs de la branche.

3.1.1- Artiste auteurs

Un décret publié au journal officiel du 9 décembre 2012 détermine les modalités d'organisation et de fonctionnement de la section particulière relative à la formation professionnelle des artistes auteurs.

3.1.2- Définition des objectifs et des priorités de la formation professionnelle dans la branche

Objectifs des actions de formation

Les parties signataires conviennent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi ;*
- développer la formation en situation de travail (FEST) la plus adaptée aux TPE du champ d'application représentant 98 % de la CCN ;*
- développer la formation en alternance, y compris la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage qui en sont les garants ;*
- développer les compétences transversales (langues, management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, transition numérique, etc.) ;*
- mettre en place et développer les certifications portées au registre national de certifications professionnelles, qui permettent à la CCN de répondre à des besoins spécifiques en termes de compétences et de qualification y compris par blocs de compétence tels que prévus par le législateur ;*
- mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la CCN, qui permettent de répondre à des besoins spécifiques de la CCN, en termes de compétences et de qualification ;*
- prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux entreprises de la CCN de remplir leurs obligations en matière de formation professionnelle continue.*

Définition des publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les salariés à temps partiel ainsi que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 4 ans, constituent des publics prioritaires, pour lesquels le financement des actions de formation sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sera privilégié.

Définition des priorités de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent qu'il appartient à la CPNE-FP de déterminer les priorités de la formation professionnelle dans la branche, au regard notamment des objectifs, et des publics ci-avant identifiés.

Chapitre 3.2 - Dispositifs de formation professionnelle continue

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré dans le respect des

dispositions du code du travail, qui prévoit notamment les différentes voies d'accès suivantes :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de formation ;*
- à l'initiative du salarié des actions éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;*
- dans le cadre des périodes de professionnalisation ;*
- dans le cadre des contrats de professionnalisation.*

Les parties signataires rappellent que les actions de formation éligibles à ces différents dispositifs pourront, le cas échéant, donner lieu à un financement sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue telle qu'instaurée par le présent accord, dans la limite des fonds disponibles, et dans le respect des principes suivants :

- la CPNE-FP définira, pour chaque dispositif de formation, la liste des actions de formation dont le financement avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, est considéré comme prioritaire par les partenaires sociaux ;*
- la CPNE-FP définira les plafonds de prise en charge des frais pédagogiques avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;*
- un contrôle du bon emploi des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sera effectué par la CPPNI de la CCN.*

Chapitre 3.3 - Actions de développement de la formation professionnelle continue

Les parties signataires rappellent que la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue peut également être exposée pour financer des actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Ainsi, il est rappelé que peuvent notamment être financées, sur cette contribution conventionnelle supplémentaire, les actions suivantes :

- les frais pédagogiques des formations permettant au tuteur d'un salarié en contrat ou en période de professionnalisation d'exercer les missions d'accompagnement qui lui sont dévolues de manière optimale. Les partenaires sociaux actent en effet que ces derniers doivent bénéficier d'une action de formation de 42 heures au moins, lorsque la période de professionnalisation, ou le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQP de branche. Il appartient à la CPNE-FP de déterminer la durée des actions de formation des tuteurs prises en charge, ainsi que les plafonds de prise en charge, et les justificatifs de réalisation dont la production est requise, préalablement au versement des fonds correspondants.*

- les frais de participation aux jurys d'examens des salariés de la branche, lors des épreuves visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche. Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration ainsi que la rémunération du jury salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent. Ces frais pourront être financés dans la limite du barème établi par la CPNE-FP, et sur la base de justificatifs comprenant la convocation au jury d'examen, les justificatifs des frais demandés en remboursement et l'attestation de présence signée par les membres du jury.

- des prestations d'accompagnement des TPE et PME de la CCN, destinées à permettre et favoriser l'accès à la formation professionnelle continue des salariés, lesquelles peuvent notamment comprendre, dans le respect des conditions de prise en charge définies par la CPNE-FP, l'information des salariés sur les dispositifs de formation qui peuvent être sollicités à leur initiative ou le conseil en évolution professionnelle, ainsi que la diffusion des outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels.

Chapitre 3.4 - Dispositions financières

3.4.1- Contribution légale au développement de la formation professionnelle continue

Les entreprises doivent verser, chaque année, à l'OPCO AFDAS, désigné par la branche une contribution minimale au développement de la formation professionnelle continue, dans les conditions déterminées par la loi et les textes réglementaires pris en son application, ci-après rappelées :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés, cette contribution est de 0,55 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises d'au moins 11 salariés, cette contribution est de 1 % de la masse salariale.

3.4.2- Contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue

Afin de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue mise en place au sein de la branche, les parties signataires conviennent de mettre en place une contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO AFDAS désigné par la branche, et elle est fixée comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 1,25 % ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 0,80 %.

Cette contribution a pour seul objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la CCN, comprenant des actions de formation professionnelle continue, d'une part, et les actions ayant pour objet le développement de la forma-

tion professionnelle continue, d'autre part. Les différentes affectations de cette contribution au développement de la formation professionnelle continue sont déterminées par le présent accord, ainsi que par la CPNE-FP. Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO de la CCN, fait l'objet d'un suivi comptable distinct, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux. L'utilisation de ces fonds fait l'objet de contrôles, dans les conditions définies au titre V.

Chapitre 3.5 - Dispositions relatives aux instances (CPNE-FP, observatoire des métiers, des qualifications et des compétences, OPCO et association paritaire)

3.5.1- Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

3.5.1.1- Rôle de la CPNE-FP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution des emplois dépendant de la CCN.

À cet effet, elle est notamment chargée :

Pour la formation professionnelle :

- de la définition des priorités de la formation professionnelle de la CCN ;
- de la définition des orientations politiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la CCN ;
- de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de la promotion des actions de formation professionnelle continue ;
- de la veille, et du suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle continue ;
- de la formulation de toute proposition et avis intéressant la formation professionnelle continue et la politique de formation professionnelle continue conduite dans la CCN.

Pour la certification :

- recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la CCN ;
- traduire les besoins recensés en certifications ;
- préciser les conditions de certification au travers de la Formation en situation de travail (FEST)
- proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification ;
- répondre devant la CNCP et France compétence des besoins de certifications de la CCN ;
- habiliter les organismes de formation pour préparer les candidats aux CQP de la CCN ;
- préciser les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications.

Pour l'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ;
- l'étude sur l'évolution des différentes activités au sein des filières de la CCN ;
- la CPNE-FP demande des études thématiques à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, établi au sein de la CCN et éventuellement au sein de l'OPCO.

Pour les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue :

- de définir les priorités, actions, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir les priorités, actions de formation, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

3.5.1.2- Organisation et composition

3.5.1.2.1. Modalités d'organisation de la CPNE-FP

La CPNE-FP est une instance paritaire, composée d'un collège comprenant les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la CCN, et d'un collège comprenant les organisations syndicales de salariés représentatives de la CCN.

La CPNE-FP est administrée par une présidence paritaire.

3.5.1.2.2. Commission paritaire de pilotage financier

Dans un souci d'efficacité, afin de faciliter la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de veiller à la déclinaison effective, par la section professionnelle paritaire instituée au sein de la CCN, des orientations politiques arrêtées par les partenaires sociaux de la CCN, les parties signataires conviennent de s'appuyer sur une commission paritaire de pilotage financier, instituée au sein de la CPNE-FP. La commission paritaire de pilotage financier est une commission restreinte, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, et d'un représentant par organisation syndicale représentative des employeurs de la branche. Sa composition, ses modalités de fonctionnement, ses prérogatives et les moyens qui lui sont dévolus, le cas échéant, doivent faire l'objet d'une décision paritaire de la CPPNI.

Cette commission paritaire de pilotage financier a notamment pour attributions :

- le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- la transmission à la section professionnelle paritaire instituée au sein de la CCN, de toutes les informations utiles à la déclinaison opérationnelle des décisions politiques de la CPNE-FP, s'agissant de l'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la bonne gestion des fonds ;
- l'alerte de la CPNE-FP, en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les partenaires sociaux de la CCN, et leur déclinaison opérationnelle à travers la section professionnelle paritaire, instituée au sein de la CCN, ou le conseil d'administration de l'OPCO ;
- l'accompagnement et le conseil de la section professionnelle paritaire, dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

La commission paritaire de pilotage financier agit au nom, et par délégation de la CPPNI. Elle est l'interlocutrice opérationnelle privilégiée de l'OPCO désigné par la CCN, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

3.5.1.3- Modalités de prise des décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont prises selon les règles en vigueur, et inscrites dans son règlement intérieur.

3.5.1.4- Relations entre la CPNE-FP et l'OPCO de la CCN

Les délibérations de la CPNE-FP en matière de formation, de certification et de modalités d'attribution des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont adressées à la SPP et au conseil d'administration paritaire de l'OPCO, qui en prend connaissance et les applique, dans l'instruction des demandes de prise en charge qui lui sont soumises. La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l'OPCO et réciproquement.

3.5.1.4.1. Bilan financier détaillé annuel

Une fois par an, l'OPCO désigné par la branche rend compte à la CPNE-FP de la gestion de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion de la contribution légale au développement de la forma-

tion professionnelle continue, en présentant un bilan financier détaillé, présentant notamment, au titre des deux contributions :

- le montant de la collecte ;*
- le volume des actions de formation financées, et leur montant ;*
- le volume des actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue financées, et leur montant ;*
- le nombre d'entreprises de la branche, et les bénéficiaires.*

Un cahier des charges sera élaboré par la CPNE-FP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus, et garantir une information annuelle adéquate des partenaires sociaux de la branche, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion des fonds provenant de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue.

3.5.1.4.2. Tableaux de bord périodiques

Au moins quatre fois par an, tous les trimestres échus, l'OPCO devra produire des tableaux de bord soumis à la SPP et à la commission paritaire de pilotage financier instituée au sein de la CPNE-FP. Ces tableaux de bord devront également être établis par l'OPCO à la demande des partenaires sociaux de la SPP ou des partenaires sociaux de la commission paritaire de pilotage financier, et être mis à disposition dans un délai de 10 jours francs, à compter de ladite demande.

Les tableaux de bord devront être établis au titre des deux contributions, et rendre lisibles les informations suivantes :

- le montant de la collecte ;*
- les capacités de financement, en distinguant les concours externes à la branche (France Compétences, FSE, ...) de la capacité interne de la branche après cotisations et frais de gestion de l'OPCO ;*
- les engagements, et les réalisations réalisées pour l'année en cours ;*
- les facturations par rapport aux engagements ;*
- les dispositifs financés, leurs durées en heures, le nombre d'actions par dispositif, les valeurs en euros avec distinction des frais pédagogiques et des frais annexes (transport, hébergement...) ;*
- le volume des engagements des TPE-PME (en euros) ;*
- le suivi des priorités définies par la CPNE-FP.*

Un cahier des charges sera élaboré par la CPNE-FP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus identifiés, et garantir la qualité, et la régularité de l'information des partenaires sociaux de la branche, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion des fonds provenant de la contribution

légale au développement de la formation professionnelle continue.

3.5.2- OPCO de la branche

Les parties signataires du présent accord désignent l'AFDAS, en tant qu'OPCO des entreprises relavant de la convention collective des créateurs et des entreprises de gestion d'œuvre d'art de métiers d'art et de métiers de design. Tout changement d'OPCO fera l'objet d'un avenant de révision du présent accord.

Chapitre 4 Contrat de travail

Chapitre 4.1 - Principes directeurs

4.1.1- Non-discrimination

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, 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, 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.

4.1.2- Égalité professionnelle entre hommes et femmes

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 des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du même code.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail.

4.1.3- Travailleurs handicapés

Toute discrimination à l'encontre des handicapés est interdite conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. Les employeurs

s'engagent à faciliter l'insertion et le maintien de travailleurs handicapés au sein de la branche en prenant en compte les mesures appropriées avec le concours de l'AGEFIPH.

Tout employeur de 20 salariés ou plus est soumis à l'obligation prévue par l'article L. 5212-2 du code du travail de réserver des emplois aux travailleurs handicapés, aux mutilés de guerre et assimilés.

Chapitre 4.2 - Recrutement

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel, par note interne, dont un exemplaire est affiché.

S'il s'agit d'un nouveau poste, sa description est jointe à l'annonce de la vacance, et le groupe de classification est indiqué.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Une réponse écrite et motivée est donnée si elles ne sont pas retenues.

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.

Chapitre 4.3 - Conclusion du contrat, embauche

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat fait l'objet d'une lettre établie en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

Il est mentionné :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénoms du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date et l'heure d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- le groupe de classification et le coefficient minimal correspondant ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en particulier les éléments de reconstitution de carrière (art. I.4.4 de l'annexe I) ;
- la durée hebdomadaire de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières

(exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaine, soirées, jours fériés) ;

- les différents avantages en nature (exemple : logement de fonction) ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;

- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;

- la référence à la convention collective dont annexes, avenants, chartes et labels et les modalités de leurs consultations sur le lieu de travail ;

- l'information sur le bilan d'étape professionnel.

Le salarié signe les deux exemplaires du contrat de travail et ajoute la mention : «Lu et approuvé».

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit au salarié.

Lorsque les conditions prévues au contrat entraînent des sujétions particulières (par exemple un seul jour de repos par semaine), il doit être notifié dans le contrat la contrepartie accordée au salarié.

Lorsque les conditions de rémunération entraînent l'utilisation d'une base forfaitaire de sécurité sociale, ces conditions doivent être notifiées dans le contrat.

Chapitre 4.4 - Conclusion du contrat d'embauche

4.4.1- Durée du travail

4.4.1.1- Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque les critères définis au 1^{er} alinéa sont réunis, sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière ;*
- les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ;*
- les temps de déplacement de son domicile et/ou de son siège social à son lieu d'exercice de l'activité professionnelle doivent être considérés comme du temps de travail dès lors qu'ils dépassent la distance de 50 Km (hors Région Île de France).*
- les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur ;*
- les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.*

4.4.2- Répartition de la durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail effectif peut être répartie de façon inégale entre les jours ouvrables de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque salarié 2 jours de repos consécutifs (y compris FRAC, centres d'art...)

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, la répartition de la durée hebdomadaire de travail peut être organisée sur 4 jours, à condition qu'un accord d'entreprise le prévoie.

4.4.3- Durée et amplitude

La durée de travail effectif ne peut en aucun cas dépasser 8 heures par jour. Quelle que soit sa durée, la journée de travail est coupée par un repos minimum de 45 minutes.

L'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le temps écoulé entre l'heure de début et de fin du travail, ne peut excéder 11 heures.

4.4.4- Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi

Le taux de majoration des heures supplémentaires est de 25 % pour les 7 premières heures effectuées, c'est-à-dire entre la 36^e heure et la 42^e heure.

Le taux de majoration des heures supplémentaires est de 50 % pour les heures suivantes, c'est-à-dire entre la 43^e heure et la 48^e heure dans la limite de 8 semaines d'utilisation.

Chapitre 4.5 - Situation particulière des cadres

Le personnel d'encadrement est assujetti aux règles définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Etant donné leur fonction, leurs heures de présence ne peuvent être fixées de manière rigide et doivent correspondre à l'organisation du travail et à la surveillance de son exécution.

En revanche, dans le cas de nécessités particulières, si un travail supplémentaire est demandé, un accord entre l'employeur et le cadre concerné déterminera les conditions de la rétribution complémentaire qui pourra être éventuellement remplacée par un congé.

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux cadres autonomes ; il doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 211 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le décompte des jours travaillés et de repos peut-être effectué soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos

égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considéré est alors réduit d'autant.

Un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte, sera mis en place.

En outre, un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué aux élus du CSE.

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures au minimum). Un planning hebdomadaire prévisionnel et un bilan mensuel seront établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

Chapitre 4.6 - Dispositions relatives aux salariés à temps partiels

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par les articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail.

4.6.1- Définition

Sont considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

4.6.2- Durée minimale de travail

La durée minimale du temps de travail est de 7 h minimum sur 2 jours maximum avec une garantie de paiement correspondant à 3 h de travail par jour.

Chapitre 5 Congés

Chapitre 5.1 - Congés payés annuels

5.1.1- Droit aux congés

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

5.1.2- Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé de maternité, d'adoption, de paternité, accidents du travail, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation ;

- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires ;
- les périodes d'absence pour raisons syndicales prévues ci-dessus.

5.1.3- Modalités de prise de congés

La période de congés payés annuels est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-13 à L. 3141-20 du code du travail.

5.1.4- Maladie durant les congés

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail au cours de ses congés payés, il est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur.

Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.

À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé.

Si le salarié souhaite que ses congés payés soient reportés d'une durée égale au solde des congés payés prévus non pris, il doit obtenir l'accord écrit de l'employeur. Dans tous les cas, les congés non pris du fait de la maladie devront être soldés avant la fin de la période légale et ne pourront faire l'objet d'une compensation financière.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus.

Chapitre 5.2 - Congés de courte durée

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés à l'ensemble des personnels dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 4 jours ouvrés consécutifs ou non ;
- décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 4 jours ouvrés ;

- décès d'un parent ou allié en ligne directe : frère, sœur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille, père, mère, grand-père, grand-mère : 3 jours ouvrés ;
- décès oncle, tante, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce : 2 jours ouvrés ;
- déménagement : 1 jour ouvré.
- déménagement mobilité (de la volonté de l'entreprise) : 2 jours

Le père ou la mère d'un enfant malade (moins de 16 ans) peut bénéficier de 5 jours par an d'absence avec traitement. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant.

Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

À la suite du congé avec traitement, le salarié peut prendre des jours d'absence à valoir sur les congés annuels ou à prendre sans solde.

Chapitre 5.3 - Congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation

5.3.1- Congé de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (art. L. 122-26 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

À partir du 121^e jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein bénéficient d'une réduction journalière de 1 heure de travail. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou 80 heures par mois bénéficient des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quotidienne du travail au prorata de leur temps de travail.

5.3.2- Congé d'adoption

Pendant la durée légale du congé d'adoption (art. L. 122-26 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire net, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

Le congé d'adoption prévu pour le personnel féminin sera ouvert au personnel masculin, dont le conjoint salarié n'a pas utilisé ce droit. Il devra, dans ce cas, fournir une attestation de l'employeur.

5.3.3- Congé paternité

Pendant la durée légale du congé de paternité (art. L. 122-25-4 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement

integral de leur salaire net dans la limite du plafond de la sécurité sociale, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

5.3.4- Congé parental d'éducation

Dans les conditions définies par les articles L. 122-28 et suivants du code du travail, tout salarié, en tant que père, mère ou adoptant, après 1 an d'ancienneté a droit à un congé parental d'éducation de 1 an renouvelable 2 fois.

La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Chapitre 5.4 - Congé sans solde

5.4.1- Procédure

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit présenter sa demande motivée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la date présumée de son départ en congé en précisant la durée de ce congé.

L'employeur doit répondre au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le délai de trente jours suivant la présentation de la lettre de demande du salarié, afin de lui signifier son accord ou son refus. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise.

Outre le respect des dispositions relatives aux congés légaux (congé sabbatique, congés pour création d'entreprise...), le personnel ayant un an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période de 1 an.

Ce congé est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans.

Un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé, renouvellement inclus, doit être respecté avant une nouvelle demande de congé sans solde.

5.4.2- Effets du congé sans solde

Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu.

5.4.3- Fin du congé

Avant l'expiration du congé sans solde, le salarié doit avertir l'employeur de son intention de reprendre son emploi dans l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard deux mois avant la date d'expiration du congé.

Chapitre 6

Régime obligatoire de prévoyance de branche

Les parties s'engagent à continuer leurs discussions afin de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire avant le 31 décembre 2020.

Ce chapitre relatif au régime obligatoire de prévoyance, négocié entre les partenaires sociaux, s'articulera de la manière suivante.

Chapitre 6.1 - Bénéficiaires

Chapitre 6.2 - Salaire de référence

Chapitre 6.3 - Incapacité temporaire de travail

Chapitre 6.4 - Capital Décès

Chapitre 6.5 - Invalidité

Chapitre 6.6 - Maintien de salaire pour les personnels non indemnisés par la Sécurité Sociale

Chapitre 6.7 - Taux de cotisation

Chapitre 6.8 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance

Chapitre 6.9 - Mise en place et résiliation du régime

Chapitre 7

Classification

Texte introductif à la grille générale de classification transverse aux différentes filières

Groupe	Développe-ment et trans-mission des savoirs et des compétences	Technicité / Polycompé-tence	Autonomie	Responsabi-lité	Animation d'équipe / Management	Relations aux publics / Communica-tion
<p><i>I. Maîtrise Elémentaire de base : connaissance et pratiques de modes opératoires n'exigeant qu'une formation de courte durée</i></p> <p><i>connaissance et pratique de procédures répétitives et séquences de travail standardisées et/ou utilisation simple d'équipements ou de machines.</i></p>	Niveau 1	<i>Connais-sances de pratiques et de modes opératoires de base</i>	<i>Contrôle per-manent</i>			
	Niveau 2	<i>Maîtrise des pratiques et modes opératoires de base.</i>	<i>Contrôle per-manent.</i>			<i>Échanges profes-sionnels internes courants.</i>
<i>II. Maîtrise Professionnelle : connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou méthodes impliquant une aptitude à utiliser un équipement spécialisé</i>		<i>Maîtrise des pratiques et des modes opératoires.</i>	<i>le salarié met en œuvre et adapte les procédures. Le contrôle est pério-dique.</i>			<i>Échanges profes-sionnels courants pouvant s'adresser à divers inter-locuteurs.</i>
<i>III. Maîtrise spécialisée : connaissance et pratique d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes</i>		<i>Connais-sance, assi-milation et pratiques avérées d'un ensemble de modes opéra-toires.</i>	<i>Le salarié peut interpré-ter et adapter les processus. Il sollicite le contrôle.</i>	<i>Il est respon-sable du res-pect des règles de l'art.</i>	<i>Il peut parti-ciper à l'ani-mation d'équipe.</i>	<i>Échanges profes-sionnels courants pouvant s'adresser à divers inter-locuteurs.</i>
<i>IV. Maîtrise spécialisée approfondie : connaissance approfondie et pratique d'un domaine technique ou spécialisé combinant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes avec expé-riences variées.</i>		<i>Connais-sance, assi-milation et pratiques avérées d'un ensemble de modes opéra-toires et maîtrise de la chronologie des opéra-tions à effec-tuer. Élaboration du chiffrage d'un projet ou d'une mis-sion.</i>	<i>Le salarié peut créer lui-même ses procédures. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre le prévu et les atten-dus. Le contrôle est a posteriori.</i>	<i>Il est respon-sable du res-pect des règles de l'art et peut être en charge d'une mission ponctuelle.</i>	<i>Il est en charge de l'animation d'une équipe dans l'exer-cice de sa mission ponctuelle.</i>	<i>Les échanges supposent une capacité à argumenter et/ ou à désa-morcer les conflits qui pourraient éventuelle-ment naître.</i>

Groupe	Développement et transmission des savoirs et des compétences	Technicité / Polycompétence	Autonomie	Responsabilité	Animation d'équipe / Management	Relations aux publics / Communication
<i>V. Maîtrise confirmée et/ou expertise, ou administration supérieure : maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquis dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration générale et/ou financière.</i>	Niveau 1	Maîtrise et/ou expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences.	Autonomie complète sous l'autorité du supérieur hiérarchique.	Responsable technique du projet.	Il est en charge de l'animation d'une équipe dans l'exercice de sa mission y compris de contrôle technique.	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
	Niveau 2	Gestion technique des projets.	Autonomie complète sous l'autorité du supérieur hiérarchique.	Responsable technique du projet.		Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
<i>VI. Administration supérieure</i>		Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences Gestion technique et financière de projet.	Autonomie complète sous l'autorité du supérieur hiérarchique.	Responsable technique et budgétaire du projet.	Il est en charge de l'animation d'une équipe dans l'exercice de sa mission y compris de contrôle technique et budgétaire.	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie et de préparation des réponses aux appels d'offres.
<i>VII. Cadre supérieur / dirigeant Personnes à qui 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. Personne ayant un mandat de la structure pour prendre une décision relative à sa gestion.</i>		**Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences				Capacité à engager la structure vis-à-vis de l'externe, négociation.

*Chaque filière a la faculté de déterminer des niveaux pour chaque groupe pour lesquels il n'est pas prévu au sein de la présente grille de classification.

Salaires : Valeur du point d'indice 1 et 2 au 1^{er} juillet 2019 : 5 €

Groupe	Indice 1	Indice 2	Salaire Brut mensuel : $(\text{Indice 1} \times VP) + (\text{Indice 2} \times VP)$
Groupe 1	310	0	1 550 €
Groupe 2	310	40	1 650 €/ 1 700 €
Groupe 3	310	100	1 850 €
Groupe 4	310	175	2 200 €
Groupe 5	310	290	3 000 €
Groupe 6	310	390	3 500 €
Groupe 7			Hors Grille sauf pour les salariés hors mandataire social

Chapitre 7.2 - Ancienneté

Tous les deux ans, il sera accordé 4 points à tous les salariés.

Chapitre 7.3 - Attribution de points supplémentaires pour la mobilisation de compétences

La formation ou travail personnel du salarié initié dans le but de répondre à la demande de l'employeur entraîne l'octroi de points supplémentaires.

*La valorisation d'une compétence du salarié apportant une plus-value à sa fonction au regard de l'activité de la structure entraîne l'octroi de points supplémentaires
L'attribution de points supplémentaires pour la mobilisation de compétences fera l'objet d'une discussion lors de l'entretien annuel.*

ANNEXES

Annexe 1

Charte du «Slow Made» de la Convention Collective Nationale des créateurs et des entreprises de gestion d'œuvres d'art, de métiers d'Art et de Métier du Design, dite CCN AMAD

La branche professionnelle AMAD s'engage en matière d'éthique d'entreprise et de respect des normes via la création de chartes ainsi que de labels sectoriels volontaires attribués aux entreprises répondant à certaines garanties de déontologie et de transparence en matière environnementale, sociale et économique.

Dans des secteurs de créations et d'innovations, caractérisés par des entreprises dont les projets portés sont à fortes empreintes culturelles et artistiques, le savoir-faire et le savoir-être est fondé sur la reconnaissance de valeurs et d'engagement mutuel.

La question du «temps nécessaire» aux productions d'excellence est centrale parmi les sujets abordés par ces chartes et labels.

Charte du

Slow Made

Fait avec le temps nécessaire

Slow Made [slomed] n.m (nom déposé, fait avec le temps nécessaire).

- 1. Mouvement rassemblant une communauté d'acteurs des métiers de la création et des savoir-faire.**
- 2. Art de vivre d'une société aux choix éthiques de production et de consommation.**
- 3. Signature collective valorisant la maîtrise et le temps du geste au service de la recherche, du développement durable et de l'innovation.**

La vocation du Slow Made est d'être un étandard commun, une signature collective qui fédère les métiers de la création (design) et des savoir-faire (métiers d'art) et renforce leur identité. Slow Made est un mouvement

qui entend proposer, agir, avancer et faire avancer. La problématique du temps, trop longtemps considérée comme un handicap ou lié au passé, doit devenir un facteur de croissance, de richesse et de développement.

Slow Made n'est ni dans la réaction ni le repli identitaire, mais plutôt dans l'affirmation de valeurs incarnées par les créateurs. Il veut renforcer le lien entre patrimoine culturel, développement durable et recherche innovante pour créer un élan résolument tourné vers l'avenir. Slow Made est un mouvement international qui s'adresse à tous ceux qui se retrouvent dans cette quête de sens et de valeurs.

Slow Made prône le mieux produire, travailler et consommer. Il encourage une éthique responsable et engage le consommateur à devenir acteur en choisissant un objet intégrant les enjeux écologiques.

La réunion des acteurs des savoir-faire autour du Slow Made repose ainsi sur des valeurs partagées (charte) :

- 1. La recherche : le temps de l'apprentissage, de la conception et de la réflexion, de l'expérimentation et de la réalisation, du dialogue et de l'échange.**
- 2. Le geste : une fabrication qui maîtrise le savoir-faire. Une connaissance du geste hérité ou innovant.**
- 3. La pratique : liée au développement durable et à la transition écologique, à l'éthique du respect humain, à des matériaux et des outils traditionnels ou innovants.**
- 4. La transmission : un engagement à transmettre les valeurs attachées à la culture du temps et du savoir-faire.**
- 5. L'appropriation : L'acquéreur devient un acteur responsable, informé et averti, porteur lui-même de valeurs à partager et à transmettre.**
- 6. Le prix juste : l'objet Slow Made est vendu selon un prix juste qui prend en compte le temps du développement et de la fabrication.**

Le Slow Made développe un art de vivre, et il propose un nouveau paradigme de société qui fait des choix en valorisant la qualité, le sens, l'identité, le savoir-faire, l'innovation, la création, la volonté de transmission, la recherche et un modèle économique juste à travers une charte

SALAires