

Convention collective

ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS (CCNELAC)



N° de brochure : 3275

N° IDCC : 1790

Date de dernière mise à jour : 2019-07-02

Sommaire

Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Chapitre Ier : Champ d'application	1
Chapitre II : Durée-Dépôt-Dénonciation-Adhésion-Révision Durée et dépôt	2
Chapitre III : Avantages acquis	3
Chapitre IV : Information des salariés	3
Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical	3
Liberté syndicale	3
Délégués syndicaux	3
Autorisations d'absence	4
Panneaux d'affichage	4
Obligation annuelle de négocier	4
Titre III : Délégués du personnel	4
Dispositions générales	4
Missions	4
Moyens	4
Elections	5
Titre IV : Comité d'entreprise	5
Dispositions générales	5
Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier	5
Activités sociales et culturelles	5
Elections	5
Titre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	5
Dispositions générales	5
Composition	5
Missions	5
Moyens	5
Formation du personnel à la sécurité	5
Titre VI : Présentation collective des salariés - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	6
Création	6
Missions	6
Moyens	6
Organisation	6
Titre VII : Contrat de travail	6
Mentions obligatoires	6
Nature du contrat de travail	6
Notion de saison	7
Dispositions particulières applicables aux salariés saisonniers	7
Période d'essai	7
Modification du contrat de travail	7
Egalité professionnelle, égalité de traitement	7
Travailleurs handicapés (L. 323-1 et suivants du code du travail)	7
Titre VIII : Durée du travail	8
Chapitre 1er : Durée hebdomadaire du travail	8
Chapitre 2 : Aménagement du temps de travail	8
Généralités	8
Heures supplémentaires	8
Récupération des heures perdues	9
Travail à temps partiel	9
Autres dispositions concernant l'aménagement du temps de travail	9
Titre IX : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée	9
Préavis	9
Indemnités de licenciement	9
Départ à la retraite	10
Titre X : Suspension du contrat de travail	10
Chapitre 1er : Congés Payés	10
Durée des congés	10
Période des congés	11
Indemnisation du congé	11
Chapitre II : Autres Congés	11
Congés pour événements familiaux	11
Congés sans solde	11
Chapitre III : Absence pour maladie et indemnisation	11
Indemnisation des absences pour maladie ou accident	11
Incidence de la maladie sur le contrat de travail	14
Chapitre IV : Maternité-Adoption	14
Titre XI : Formation professionnelle	15
Titre XII : Classifications	15
Chapitre I : Définition et conséquences de la polyvalence dans les parcs de loisirs et d'attractions	15
Chapitre II : Classifications	15
Préambule	15
Généralités	15
EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I	16
ANNEXE CADRE	18
Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes de base 169 heures	19
Textes Attachés	19
Annexe I - Accord du 22 avril 1993	19
Accord du 22 avril 1993	19
Champ d'application	19
Nombre de délégués	19
Compensation de perte de salaire	19

Frais de déplacement	19
Justification	20
Durée	20
Révision	20
Annexe II - Accord du 17 décembre 1991	20
Champ d'application	20
Condition suspensive	20
Répartition	20
Assiette des cotisations	20
Prise de position de l'ARRCO	21
Prise d'effet	21
Annexe III - Accord du 15 décembre 1992	21
Accord du 15 décembre 1992 sur la formation professionnelle	21
Annexe IV à la convention collective du 5 janvier 1994	21
Réunion de la commission, date et bilan d'application de la convention collective	21
ANNEXE V (Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé)	21
Préambule	22
Accord du 11 février 1994 relatif aux choix de l'organisme de prévoyance	31
Avenant n° 3 du 31 mai 1994 portant modification relative au titre XII, chapitre II	31
Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III	31
I - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT. - GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR	31
II - REGIME DE PREVOYANCE	32
III - REGIME DE PREVOYANCE. - DISPOSITIONS GENERALES	33
IV - COTISATIONS	33
V - CHOIX DE L'ORGANISME DE PREVOYANCE	33
Grille récapitulative	34
Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle	34
Annexe spectacle	34
Titre VII : Le contrat de travail	36
Mentions obligatoires	36
Nature du contrat de travail	36
Dispositions particulières	36
Période d'essai	36
Modification du contrat de travail	36
Egalité professionnelle, égalité de traitement	37
Travailleurs handicapés (art. L. 323-1 et suivants du code du travail)	37
Obligations de l'employeur en fin de contrat	37
Titre XII : Classifications	37
Chapitre Ier : Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions	37
Chapitre II : Classifications	37
Généralités	38
Classification des emplois de la filière spectacle	38
Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes	40
Avenant n° 8 du 30 juin 1997 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle	40
Chapitre Ier : Modalités de création des certificats de qualification professionnelle (CQP)	41
Chapitre II : Organisation de la préparation des CQP	41
Chapitre III : Délivrance des CQP	41
Chapitre V : Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	42
Chapitre VI : La liste des certificats de qualification professionnelle	42
Chapitre VII : Modalités de prise en charge des frais des membres du jury et/ou des candidats	42
Accord du 1er avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	42
I. - Préambule	42
1. Enjeux	42
2. Principes	43
II - Dispositions générales	43
1. Champ d'application	43
2. Entrée en vigueur	43
3. Durée, dépôt et dénonciation	43
4. Révision	43
5. Condition de validité	43
6. Accompagnement des projets	43
7. Commission de suivi	43
III - Emploi	44
1. Volume et nature des emplois créés ou sauvegardés	44
2. Publics prioritaires	44
3. Maintien de l'effectif	44
IV - Durée du travail	44
1. Durée du travail et ampleur de la réduction	44
2. Définition du temps de travail effectif	44
3. Populations concernées par la réduction du temps de travail	45
4. Modalités de la réduction du temps de travail.	45
5. Organisation du temps de travail.	45
6. Dispositions spécifiques à l'encadrement et aux catégories artistiques.	45
7. Contrôle et suivi du temps de travail.	46
V. - Aménagement du temps de travail	46
1. Modulation du temps de travail.	46
2. Heures supplémentaires dans le cadre de la modulation.	47
3. Chômage partiel	47
4. Temps partiel	47
VI - Politique salariale	47
1. Impact sur les salaires conventionnels minimum	47

2. Impact sur les salaires réels	48
3. Impact sur la rémunération des nouveaux embauchés	48
VII - Négociation dans les entreprises	48
1 Entreprises de moins de 20 salariés (1)	48
2. Entreprises de moins de 50 salariés	48
3. Entreprises de plus de 50 salariés	48
Avenant n° 12 du 13 décembre 2000 annulant et remplaçant l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 et le chapitre III du titre X de la CCN. Il est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 septembre 2005).	48
Garanties	49
Choix des organismes de prévoyance	53
Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation	53
Entrée en vigueur	54
Dépôt	54
Avenant n° 14 du 27 avril 2001 relatif au financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme	54
Préambule	54
Objet de l'avenant	54
Montant de la contribution	54
Utilisation du produit de la collecte	55
Modalités de recouvrement	55
Constitution d'un comité de gestion	55
Information à la commission paritaire nationale	56
Demande d'extension	56
Avis d'interprétation de l'avenant n° 15 Avis d'interprétation du 24 septembre 2001	56
Avenant n° 17 du 19 septembre 2003 portant élargissement du champ d'application de la convention collective	56
Avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit	56
Préambule	57
Champ d'application	57
Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit	57
Contreparties liées au travail de nuit	57
Organisation du temps de travail de nuit et durées du travail	57
Conditions préalables à l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit	57
Priorité de passage sur un poste de jour pour les travailleurs nocturnes et réciproquement	58
Obligations familiales impérieuses	58
Dispositions particulières visant à protéger les femmes enceintes	58
Dépôt	58
Demande d'extension	58
Avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application	58
AVIS D'INTERPRÉTATION de l'avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application	59
Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels, et à ses avenants	59
Avenant n° 22 du 21 septembre 2005 relatif à la prévoyance	59
Exposé des motifs	59
Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance	60
Bénéficiaires	60
Garanties	60
Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur	67
Entrée en vigueur	67
Dépôt	67
Adhésion par lettre du 27 mars 2007 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective	67
Avenant n° 25 du 11 mai 2007 relatif à l'extension du champ d'application	67
Avenant n° 26 du 11 juillet 2008 relatif à la révision du champ d'application	68
Avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 relatif au champ d'application	69
Dénonciation par lettre du 22 octobre 2008 de la CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008	71
Avenant n° 27 du 21 novembre 2008 relatif aux droits à la formation des salariés en contrat à durée déterminée	71
Avenant n° 28 du 21 novembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle	74
Avenant n° 30 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Agent de restauration »	76
Annexe	77
Avenant n° 31 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Assistant d'exploitation, spécialisations restauration et hébergement »	78
Annexe	79
Avenant n° 32 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Serveur en restauration »	80
Annexe	80
Avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009 relatif à la révision du champ d'application	81
Avenant n° 34 du 11 décembre 2009 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « Agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque »	83
Annexe	83
Avenant du 11 décembre 2009 à l'accord du 21 septembre 2006 portant sur la désignation des organismes assureurs en matière de prévoyance	85
Préambule	85
Avenant n° 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er 'congés pour événements familiaux' du chapitre II du titre X de la Convention collective nationale	86
Avenant n° 41 du 23 janvier 2012 relatif au temps de travail	86
Préambule	87
Chapitre 1er Saison et différentes formes de contrats de travail utilisées	87
Chapitre II Travail à temps plein	89
Chapitre III Travail à temps partiel	92
Chapitre IV Forfait annuel en jours	93
Accord du 17 octobre 2012 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel	94
Préambule	94
Accord du 26 avril 2013 relatif à la désignation et au fonctionnement des organismes assureurs	95
Préambule	95
Accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance (1)	96
Préambule	96

Avenant n° 44 du 28 juin 2013 relatif aux garanties incapacité, invalidité, décès	97
Rectificatif du 28 septembre 2013 au Bulletin officiel n° 2013-32 du 31 août 2013	98
Adhésion par lettre du 11 octobre 2013 du SNDLL à l'avenant n° 43 du 26 avril 2013	98
Avenant n° 46 du 7 juillet 2014 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	99
Préambule	99
Annexe	99
Avenant n° 47 du 7 juillet 2014 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine »	109
Préambule	109
Annexe	110
Avenant n° 48 du 21 janvier 2015 relatif au remboursement des frais de santé	113
Préambule	113
Avenant n° 51 du 19 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	114
Préambule	114
Avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	121
Avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé	123
Préambule	123
Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif aux frais de santé	134
Adhésion par lettre du 23 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	134
Adhésion par lettre du 4 février 2016 du SNEPA à la convention collective	134
Avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019	134
Préambule	135
Avenant n° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective	136
Préambule	136
Avenant n° 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social	136
Préambule	137
Avenant n° 59 du 15 février 2018 portant modification de l'avenant n° 45 instituant un régime de remboursement frais de santé et création d'une annexe V	139
Préambule	139
Textes Salaires	149
Avenant n° 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires	149
Salaires conventionnels pour 35 heures à compter du 1er juillet 2005 et du 1er janvier 2006	149
Avenant « Salaires » n° 29 du 12 décembre 2008	150
Annexe	150
Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	151
Annexe	151
Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010	151
Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2012	152
Annexe	152
Avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2013	153
Préambule	153
Avenant n° 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles	154
Préambule	154
Avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016	155
Préambule	155
Avenant n° 56 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017	155
Préambule	155
Accord du 10 juin 2004 portant création d'une commission paritaire nationale ' Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur '	156
<i>Champ d'application</i>	156
<i>Objet de la commission paritaire nationale ' SLVTM '</i>	156
<i>Composition de la CPN ' SLVTM '</i>	156
<i>Fonctionnement de la CPN ' SLVTM '</i>	156
<i>Durée - Dénonciation</i>	157
<i>Publicité</i>	157
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)</i>	NV-1
<i>Avenant n° 57 champ d'application (21 mars 2019)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994

Signataires	
Organisations patronales	France parcs ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO-FEC.
Organisations adhérentes	Union UNSA-Sport, 48, rue La Bruyère, 75009 Paris, par lettre du 30 août 2001 (BO CC 2001-41). Syndicat national CFTC du spectacle, du visuel, de l'audio, du multimédia, des sports et des loisirs, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris, par lettre du 10 juillet 2002 (BO CC 2002-31). Fédération nationale SAMUP, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 8 septembre 2004 (BO CC 2004-39). L'UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 27 mars 2007 (BO n° 2007-17) Le SNEPA, 67, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, par lettre du 4 février 2016 (BO n°2016-9)

Arrêté portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels anciennement dénommée parcs de loisirs et d'attractions. (avenant n°10 du 21 février 2000) JORF 25/01/2001

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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 oeuvre 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. 3F « manèges forains et parcs d'attractions », remplacée par la codification suivante :

- 93. 21Z : « activités des parcs d'attractions et parcs à thème » ;
- 93. 29Zp : « autres activités récréatives et de loisirs NCA » :
- parc d'attractions ;
- parc à thème ou non ;
- parc aquatique ;
- aquarium ;
- transport d'agrément.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 5C « gestion du patrimoine culturel », remplacée par la codification suivante :

- 91. 02Z : « gestion des musées » ;
- 91. 03Z : « 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. 5E « gestion du patrimoine naturel », remplacée par la codification NAF 91. 04Z « 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. 7C « autres activités récréatives » :

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

Sont comprises dans le champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 55. 4Cp « discothèques », remplacée par la codification 93. 29Zp « autres activités récréatives et de loisirs NCA » : (1)

- 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. 11Z : « gestion d'installations sportives » ;
- 79. 90Zp : « autres services de réservation et activités liées » ;
- 85. 51Zp : « enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs » ;
- 93. 12Z : « activités de clubs de sports » ;
- 93. 19Z : « 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. 3A « activités artistiques », remplacée par la codification suivante :
- 90. 01Zp « arts du spectacle vivant » ;
- 90. 03A « création artistique relevant des arts plastiques » ;
- 90. 03Bp « autre création artistique » ;
- les associations couvertes par la convention collective de l'animation socioculturelle (dont écomusées) ;
- NAF 92. 3B « services annexes aux spectacles », remplacée par la codification 90. 02Zp « activités de soutien au spectacle vivant » ;
- NAF 92. 3D « gestion de salles de spectacles », remplacée par la codification 90. 04 Z « Gestion de salles de spectacles » ;
- NAF 92. 1J « projection de films cinématographiques », remplacée par la codification 59. 14Z « projection de films cinématographiques » ;
- NAF 92. 3Kp « activités diverses du spectacle », remplacée par la codification suivante :
- 79. 90Zp « autres services de réservation et activités liées » ;
- 85. 52Zp « enseignement culturel » ;
- 90. 01Zp « arts du spectacle vivant » :
- cirques, marionnettes, sons et lumière, rodéo, corridas, etc. ;
- NAF 92. 7A « jeux de hasard et d'argent », remplacée par la codification 92. 00Zp « 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 ;
- les structures exerçant à titre principal une activité de parcs acrobatiques en hauteur.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

(Arrêté du 7 avril 2010, art. 1er)

Chapitre II : Durée-Dépôt-Dénonciation-Adhésion-Révision Durée et dépôt

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 à la 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 1er du titre V de la présente convention.

Chapitre IV : Information des salariés

Article unique

En vigueur étendu

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 et droit syndical

Liberté syndicale

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Délégués syndicaux

Article 2

En vigueur étendu

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 :

Effectif en salariés	Nombre de délégués syndicaux
50 à 999	1
1000 à 1999	2
2000 à 3999	3
4000 à 9999	4
plus de 9999	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 1er 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 1er alinéa de 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 1000 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.

Autorisations d'absence

Article 3

En vigueur étendu

Des autorisations d'absences non rémunérées sont accordés 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 assimilés 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 décidé 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.

Panneaux d'affichage

Article 4

En vigueur étendu

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.

Obligation annuelle de négociation

Article 5

En vigueur étendu

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 (1) .

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.

(1) Le point 5.1 de l'article 5 du titre II est étendu sous réserve de l'article L. 132-27 modifié du code du travail.

Titre III : Délégués du personnel

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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

Missions

Article 2

En vigueur étendu

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.

Moyens

Article 3

En vigueur étendu

Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants aux réunions *collectives* (1) 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.

(1) Mot exclu de l'extension (arrêté du 25 juillet 1994, art.1er).

Elections

Article 4

En vigueur étendu

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

Titre IV : Comité d'entreprise

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

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

Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier

Article 2

En vigueur étendu

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 CHSCT. 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.

Activités sociales et culturelles

Article 3

En vigueur étendu

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 % 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 % prévue par le code du travail au titre du fonctionnement du comité d'entreprise.

Elections

Article 4

En vigueur étendu

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

Titre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

Le CHSCT 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.

Composition

Article 2

En vigueur étendu

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 CHSCT. Il est rappelé que les convocations sont systématiquement adressés à l'inspection du travail dont dépend l'établissement.

Missions

Article 3

En vigueur étendu

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.

Moyens

Article 4

En vigueur étendu

Les membres du CHSCT disposent d'un crédit d'heures mensuel qui varie en fonction de l'effectif de l'établissement.

Le CHSCT 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.

Formation du personnel à la sécurité

Article 5

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 CHSCT, 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 dangereuses) 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).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.230-2, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 25 juillet 1994, art.1er).

Titre VI : Présentation collective des salariés - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Création

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Missions

Article 2

En vigueur étendu

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.

Moyens

Article 3

En vigueur étendu

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 1) ;
- 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.

Organisation

Article 4

En vigueur étendu

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

Mentions obligatoires

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Nature du contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

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. 122-1-1-3e 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.

Notion de saison

Article 3

En vigueur étendu

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.

Dispositions particulières applicables aux salariés saisonniers

Article 4

En vigueur étendu

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 % 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.

Période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modification du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

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 (1).

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 (2).

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.

(1) Le premier alinéa de l'article 6 du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2, du nouveau code du travail. (2) Le deuxième alinéa de l'article 6 du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1 du code du travail.

Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 7

En vigueur étendu

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 (1).

(1) Le dernier alinéa de l'article 7 du titre VII est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 416 (3°) du code pénal et de l'article L. 122-45 du code du travail.

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

Article 8

En vigueur étendu

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 % 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 1er 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.

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.

Titre VIII : Durée du travail

Chapitre 1er : Durée hebdomadaire du travail

Article unique

En vigueur étendu

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 2 : Aménagement du temps de travail

Généralités

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Heures supplémentaires

Article 2

En vigueur étendu

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 % pour les huit premières heures ;
- 50 % 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, 2e 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 :

- 1er 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 ;
- 2e cas : pendant la saison à une date fixée par l'employeur après concertation avec le salarié ;
- 3e cas : dès le dernier jour de la saison avec l'accord du salarié.

Dans les deux premiers cas, les majorations sont de 25 % par heure reportée pour les huit premières heures d'une semaine et 50% pour les heures suivantes de la même semaine. Dans le dernier cas, pour les saisonniers, la majoration est de 30% pour les huit premières heures et de 60 % 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 paie correspondante au mois où elles auront été effectuées et sont prévues sans préjudice du repos compensateur prévu au 3e alinéa du présent article.

Les salariés concernés sont informés mensuellement par document annexé au bulletin de paie 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.

Récupération des heures perdues

Article 3

En vigueur étendu

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article L. 212-2-2 du code du travail et notamment celles perdues par 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 par suite d'interruption de travail collective non prévisible font alors d'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.

Travail à temps partiel

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 212-4-2 et 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 (1).

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.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 25 juillet 1994, art. 1er).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 25 juillet 1994, art. 1er).

Autres dispositions concernant l'aménagement du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

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 négociation, 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

Préavis

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnités de licenciement

Article 2

En vigueur étendu

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.

Départ à la retraite

Article 3

En vigueur étendu

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 %.

2) Répartition

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

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

3) Assiette des cotisations

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

- la tranche A par les salariés définis aux articles 4, 4bis 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 1er : Congés Payés

Durée des congés

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er 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 1er 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 seu 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 1er 1er du Chapitre 3 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.

Période des congés

Article 2

En vigueur étendu

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par l'article L. 223-8 du code du travail visé à l'article 1er, 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. 23-7 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.

Indemnisation du congé

Article 3

En vigueur étendu

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

Congés pour événements familiaux

Article 1er

En vigueur étendu

A 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 demi-journée pour les salariés ayant des enfants en âge scolaire (jusqu'à la veille du 12^e 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.

Congés sans solde

Article 2

En vigueur étendu

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

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 1er

I. Garantie du maintien du salaire par l'employeur

1. Bénéficiaires

Il s'agit de tous les salariés cadres et non cadres inscrits à l'effectif, et entrant dans le champ d'application de la convention collective des parcs de loisirs et d'attractions.

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.

2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail par suite de maladie ou d'accident professionnel ou non, pris en charge ou non (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, le salaire est maintenu par l'employeur dans les conditions suivantes :

a) Personnel permanent :

- ancienneté dans l'entreprise : 1 an. Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- 1er jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ;
- 8e jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

b) Personnel saisonnier : (1)

- ancienneté dans l'entreprise : 18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures de travail. Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- 1er jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ;
- 12e jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

3. Durée et montant de l'indemnisation (2)

Cause de l'arrêt	Période de l'indemnisation à 100 % du salaire net (y compris les prestations de la Sécurité sociale *)	Période de l'indemnisation à 75 % du salaire net (y compris les prestations de la Sécurité sociale *)
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours

(*) Pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil et ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique, mais l'employeur ne se substitue pas à la sécurité sociale.

La durée totale d'indemnisation de 90 jours consécutifs ou non (non compris les délais de carence) :

- s'entend sur une période glissante de 12 mois précédant la maladie pour le personnel permanent ;
- est limitée au terme du contrat de travail pour le personnel saisonnier.

Le salaire servant de base au calcul des prestations est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la même période (hors primes et gratifications).

II. Régime de prévoyance

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 compte (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

2. Point de départ de la garantie

Dès la fin du maintien de salaire par l'employeur tel que prévu par la convention collective des parcs de loisirs et d'attractions, soit au 91e jour d'indemnisation.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté requise, le point de départ de la garantie se situe au trente et unième jour d'arrêt de travail continu.

Cas des salariés saisonniers ayant l'ancienneté requise et dont le contrat de travail arrive à titre au cours d'une maladie ou accident professionnel ou non : le régime de prévoyance interviendra au plus tôt à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

3. Durée du service des prestations

Les prestations seront versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite.

Les salariés saisonniers dont le contrat de travail vient à expiration au cours de l'arrêt continuent de bénéficier des prestations jusqu'au 1 095e jour.

4. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations de la sécurité sociale, est fixé à 75 % du salaire brut.

B. Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1. Durée du service des prestations

En cas d'invalidité permanente, totale ou partielle, reconnue par la sécurité sociale en 1re, 2e ou 3e catégorie, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée par la sécurité sociale en cas d'incapacité au travail.

Dans le cas particulier des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil, et/ou ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, l'invalidité est reconnue par le médecin contrôleur de l'organisme de prévoyance sur avis du médecin traitant.

2. Montant des prestations

Le montant des prestations, y compris les prestations servies par la sécurité sociale, pour la 2e et la 3e catégorie est fixé à 75 % du salaire brut.

En cas d'invalidité 1re catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5 de celui retenu pour la 2e ou la 3e catégorie.

Dans le cas particulier des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil, et ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique mais l'organisme de prévoyance ne se substitue pas à la sécurité sociale.

C. Garantie décès, invalidité totale et définitive

1. Définition de la garantie décès

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à :

- 80 % du salaire annuel brut quelle que soit la situation familiale du salarié ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut par personne à charge au sens fiscal.

Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement la charge ou le cas échéant, directement aux bénéficiaires.

2. Bénéficiaire

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 non séparé de corps ;
- 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 assureur qui en accusera réception.

3. Définition de la garantie invalidité totale et définitive

L'invalidité totale et définitive ITD (3e catégorie reconnue par la sécurité sociale) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation d'un capital et au versement, jusqu'à perception de la retraite sécurité sociale, d'une rente mensuelle telle que définie au paragraphe garantie invalidité permanente, totale ou partielle.

Le montant du capital est fixé à :

- 100 % du salaire annuel brut quelle que soit la situation familiale du salarié ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut par personne à charge au sens fiscal.

D. Garantie rente éducation

Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive du salarié, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge au sens fiscal.

Le montant de la rente qui évolue en fonction de l'âge est fixé à :

- 7 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 6 ans à moins de 18 ans ;
- 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 18 à 25 ans en cas de poursuite des études.

La rente éducation 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 est cumulative avec le capital décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil et est revalorisée chaque année. La rente éducation est assurée dans le cadre de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

III. Régime de prévoyance : dispositions générales

1. Titulaires des garanties du régime de prévoyance

Il s'agit de l'ensemble des salariées inscrits à l'effectif, quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Sont considérées comme salariés :

- tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, tous les salariés saisonniers, vacataires ou extra, intermittents du spectacle ne relevant pas du GRISS, apprentis, stagiaires rémunérés.

2. Traitement de référence pour le personnel non cadre et cadre

Le traitement de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A et B perçu au cours du mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité totale et définitive hors primes ou gratifications, multiplié par 12, auquel s'ajoutent les primes et gratifications prévues au cours des 12 mois précédents.

3. Clause de revalorisation

Les prestations seront revalorisées sur la base du pourcentage d'évolution du point conventionnel.

4. Maintien des garanties

Pendant la période au cours de laquelle un assuré perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties de prévoyance sont maintenues sans paiement de cotisations s'il ne perçoit plus de salaire.

5. Terme des garanties

a) En cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié du fait de la maladie, si la profession n'a pas dénoncé son contrat de prévoyance, les prestations incapacité, invalidité et décès sont maintenues et revalorisées avec exonération du paiement de la cotisation pour les bénéficiaires.

b) En cas de dénonciation de l'accord ou de disparition de l'entreprise :

- la garantie décès cesse ;
- la garantie incapacité, invalidité, rente éducation,

les garanties étant assurées dans le cadre de la gestion en capitaux de couverture, les prestations en cours de paiement sont maintenues jusqu'à extinction du droit, à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat.

IV. Cotisations

Montant des cotisations : 0,59 % de salaires brut TA et TB

Répartition des cotisations

Elles sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

V. Choix de l'organisme de prévoyance

Les entreprises n'ayant aucun régime de prévoyance volontaire en vigueur au jour de la conclusion de la présente convention devront souscrire aux garanties ci-dessus définies auprès de l'organisme unique de prévoyance désigné par les organisations syndicales signataires de la présente convention, défini à "l'accord portant sur le choix de l'organisme de prévoyance".

	Salariés permanents	Salariés saisonniers
GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté pour bénéficiaire de la prestation	1 an	18 mois ou 330 jours ou 2574 heures
Délai de carence :		
- maladie	7 jours	11 jours
- accident du travail	0 jour	0 jour
Durée d'indemnisation	90 jours sur 12 mois	90 jours sur 12 mois limités au terme du contrat
Montant de l'indemnisation :		
- maladie	30 jours à 100 % (*) du salaire net 60 jours à 75 % (*) du salaire net	30 jours à 100 % (+) du salaire net 60 jours à 75 % (+) du salaire net
- accident du travail	29 jours à 100 % (*) du salaire net 61 jours à 75 % (*) du salaire net	29 jours à 100 % (+) du salaire net 61 jours à 75 % (+) du salaire net
PREVOYANCE INCAPACITE		
Point de départ	Dès la fin du maintien de salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinuée Si l'ancienneté est inférieure à 1 an : au 31e jour d'arrêt continu	Dès la fin du maintien de salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinuée Si l'ancienneté est inférieure à 18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures : prise en charge au 31e jour d'arrêt continu
Durée d'indemnisation	Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite	Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite
Montant de l'indemnisation	75 % du salaire brut (*)	75 % du salaire brut (*)
PREVOYANCE INVALIDITE		
Durée d'indemnisation	Du 1 096e jour jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail	Du 1 096e jour jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail
Montant de l'indemnisation	75 % du salaire brut en 2e et 3e catégorie (*) 3/5 de ce montant en 1re catégorie (*)	75 % du salaire brut en 2e et 3e catégorie (*) 3/5 de ce montant en 1re catégorie (*)
(*) Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations familiales journalières pour insuffisance des droits à la sécurité sociale, celles-ci sont reconstituées de manière fictive.		

(1) Point étendu sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord nationale interprofessionnel annexé) (arrêté du 10 octobre 1994, art.1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord nationale interprofessionnel annexé) (arrêté du 10 octobre 1994, art.1er).

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Préalablement, il est rappelé que l'article L. 122-32-1 du code du travail dispose que « le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail, doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. »

Aux termes de l'article L. 122-32-2 du code du travail, « au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle. »

En application des dispositions susvisées, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne peut cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'a pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus.

S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé perçoit, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement .(1)

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

En cas d'inaptitude au poste de travail au retour du salarié, l'employeur s'efforcera de trouver un emploi adapté au salarié dont les capacités se trouveraient diminuées avant d'envisager le licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 25 juillet 1994, art.1er).

Chapitre IV : Maternité-Adoption

En vigueur étendu

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 % 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 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 des dites consultations prénatales.

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

Titre XI : Formation professionnelle

En vigueur étendu

TITRE XI annulé et remplacé par l'avenant n°20 du 13-4-2005.

Titre XII : Classifications

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

Article 1er

En vigueur étendu

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 % 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

En vigueur étendu

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, a 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 aisant 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.

Généralités

Article 1er

En vigueur étendu

A 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.

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, 1er échelon) est égal à 5900 F au 1er janvier 1994.

2. Il n'existe pas de valeur de point pour le niveau I, sauf pour la détermination des points de valorisation pour les 2e et 3e 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.
6. Tous les cinq ans, les parties examinent la grille de classification afin de vérifier si elle demeure adaptée aux évolutions de la profession.

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I

Article 2

En vigueur étendu

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.

I - Niveau de connaissances requises

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

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

1er échelon - Coefficient 150

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

- accompagnateur ;

- aide accessoiriste.

2e échelon - Coefficient 154

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants à la définition du niveau I, 1er 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 des présentes classifications ;

- dès la 3e saison dans les autres cas.

3e échelon - Coefficient 158

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

EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU II

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

I - 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).

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

1er 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 enregistreur 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'attraction 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 : pizza iolo, 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

- costumière ;

- figurant;

- accessoiriste.

2e échelon - Coefficient 181

Sont classés dans cet échelon, les emplois correspondants à la définition du niveau II, 1er 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 3e saison dans les autres cas.

3e échelon - Coefficient 187

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

EMPLOYEE - OUVRIER - OPERATEUR - 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.

I - 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).

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

1er 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, maronnerie, 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

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

2e échelon - Coefficient 215

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

EMPLOYEE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU IV

1er 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.

I - 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)

II - A 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

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

2e 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.

3e 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

Article 2

En vigueur étendu

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.

A 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.

A 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.

A 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

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles brutes de base pour 169 heures sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées au présent titre.

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT hiérarchique	COEFFICIENT de rémunération	EMPLOI	SALAIRES minima au 1/1/1994 (en francs)
I	1er	150	X	Opérateur débutant	5 900,00
	2e	154	X + 4	Opérateur polyvalent ou confirmé	6 044,00
	3e	158	X + 8	Opérateur confirmé polyvalent	6 188,00
II	1er	175	175	1er Opérateur	6 247,50
	2e	181	181	1er Opérateur confirmé	6 461,70
	3e	187	187	1er Opérateur confirmé polyvalent	6 675,90
III	1er	200	200	Assistant	7 140,00
	2e	215	215	Assistant confirmé	7 675,50
IV	1er	220	220	Agent de maîtrise débutant	7 854,00
	2e	250	250	Agent de maîtrise expérimenté	8 925,00
	3e	280	280	Agent de maîtrise confirmé	9 996,00
V		300	300	Cadre débutant	10 710,00
VI		360	360	Cadre	12 852,00
VII		430	430	Cadre	15 351,00
VIII		520	520	Cadre	18 564,00

Valeur du SMIC au 01/07/93 = 5 886,27 F

Valeur du point au 01/01/1994 = 35,70 F

au 01/07/1994 = 36,30 F.

Salaire minimum conventionnel au 01/01/94 = 5 900

Annexe I - Accord du 22 avril 1993

Signataires	
Organisations patronales	France Parcs ; Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT ; CGT-FO-FEC section OSDD ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu

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.

Accord du 22 avril 1993

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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.'

Nombre de délégués

Article 2

En vigueur non étendu

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.

Compensation de perte de salaire

Article 3

En vigueur non étendu

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 la réception de la convocation.

Frais de déplacement

Article 4

En vigueur non étendu

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 2e classe aller et retour, dans ce cas sont pris en charge :

- le supplément couchette et autres suppléments SNCF éventuels,
- une nuit d'hébergement.

b) En train 1re classe aller et retour dans la journée si le trajet est inférieur à trois heures, dans ce cas sont pris en charge les suppléments SNCF 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.

Justification

Article 5

En vigueur non étendu

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.

Durée

Article 6

En vigueur non étendu

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.

Révision

Article 7

En vigueur non étendu

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

Annexe II - Accord du 17 décembre 1991

Signataires	
Organisations patronales	France Parc ; Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT-FO FEC OSDD.

En vigueur étendu

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

Article 1er

En vigueur étendu

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

-au 1er janvier 1992 au taux de 0,5 %, soit 4,5 % ;

-au 1er septembre 1992 au taux de 1 %, soit 5 % ;

-au 1er mai 1993 au taux de 1,5 %, soit 5,5 % ;

-au 1er janvier 1994 au taux de 2 %, soit 6 % ;

portant ainsi à 6 % le taux minimum dans la branche.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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.'

Condition suspensive

Article 3

En vigueur étendu

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.

Répartition

Article 4

En vigueur étendu

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

Assiette des cotisations

Article 5

En vigueur étendu

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 ARRCO par les salariés non cadres.

Prise de position de l'ARRCO
Prise de position de l'A.R.R.C.O

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent à l'ARRCO 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'ARRCO 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.

Prise d'effet

Article 7

En vigueur étendu

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

Annexe III - Accord du 15 décembre 1992

Signataires	
Organisations patronales	France Parc ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CGT ; CGT-FO FEC OSDD.

Accord du 15 décembre 1992 sur la formation professionnelle

En vigueur étendu

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'AFDAS, fonds d'assurance-formation.

- Pour l'application des dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail, impliquant la mutualisation de 0,15 % 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.
- Pour collecter les fonds affectés au congé individuel de formation des salariés, en application de l'article L. 951-1-1° du code du travail.
- 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.
- Pour collecter les fonds destinés aux formations en alternance telles qu'elles sont définies à l'article L. 951-1-2° du code du travail.
- 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 % 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 des marches utiles auprès de l'AFDAS 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'AFDAS.

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 à la convention collective du 5 janvier 1994

Réunion de la commission, date et bilan d'application de la convention collective

En vigueur étendu

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

A 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 (Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé)

Signataires	
Organisations patronales	SNDLL ; SNELAC.
Organisations de salariés	CFTC ; FS CFDT ; FCS CGT ; SNEPAT FO ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

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.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

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 6 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. A 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. Définition des ayants droit

Bénéficiaire du régime en qualité d'ayants droit :

- le conjoint, le partenaire lié par un Pacs et le concubin résidant sous le même toit, dès lors qu'il est ayant droit du salarié au sens de la sécurité sociale.
- les enfants à charge, c'est-à-dire :
 - les enfants de moins de 21 ans à la charge du salarié ou de son conjoint (concubin) au sens de la législation sociale ;
 - les enfants inscrits à Pôle emploi en qualité de « primo-demandeurs » ;
 - les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
 - les enfants du salarié, de son conjoint ou concubin pris dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en cas d'application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
 - 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 ;

- ses ayants droit à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, à l'exception des ascendants et des collatéraux.

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.

Organisme assureur

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs doivent obligatoirement garantir à leur personnel la couverture minimale définie à l'article 4 ci-dessous. Pour ce faire, elles peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès de l'organisme habilité de leur choix. En effet, afin de préserver la liberté des entreprises de la branche, tout particulièrement lorsqu'elles disposent déjà d'un régime reconnaissant des droits équivalents au profit de leurs salariés, les parties signataires du présent accord ont décidé de ne pas désigner d'organisme assureur auquel les entreprises seraient contraintes d'adhérer.

Pour autant, les parties ont souhaité accompagner les entreprises du secteur dans la recherche de la couverture d'assurance la plus avantageuse au regard des niveaux de garanties et de cotisations conventionnellement imposés. C'est dans ce cadre qu'elles ont négocié un contrat d'assurance visant à satisfaire au mieux les intérêts des entreprises de la branche professionnelle.

L'organisme sélectionné par la branche à la suite d'un appel d'offres sera recommandé par avenant séparé.

Garanties

Article 4

En vigueur non étendu

Régime de base

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		200 % BR	
Forfait hospitalier engagé		100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR	
Chambre particulière*		40 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Transport remboursé sécurité sociale			
Transport		100 % BR	
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	140 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	120 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	190 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	170 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM (*)/ OPTAM-CO :	170 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	190 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	170 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		100 % BR	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale			
Pharmacie		100 % BR	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		265 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		135 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Soins dentaires		100 % BR	
Inlay simple, Onlay		220 % BR	
Prothèses dentaires (**)		270 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes (**)		270 % BR	
Orthodontie (**)		200 % BR	
(**) Limité à un plafond annuel de 500 € les 24 premiers mois d'affiliation puis à un plafond annuel de 1 000 € les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 % BR).			

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la

précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	RSS + 95 €
Monture enfant	RSS + 75 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	300 €
Actes de prévention	
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006	100 % BR
Abréviations :	
OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).	
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	
FR : frais réels engagés par l'assuré.	
BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.	
RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.	
TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).	

Les grilles optiques du régime de base

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	45 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	90 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	90 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	45 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	105 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	105 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	105 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	120 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	135 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	120 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	135 €

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux		de - 6 à + 6	45 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction	Sphérique	de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	62,50 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	62,50 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	45 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	65 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	65 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	65 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	120 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	135 €

2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	120 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	135 €

Régime option 1

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		Néant	
Forfait hospitalier engagé		Néant	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Chambre particulière (*)		15 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		15 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Auxiliaires médicaux		Néant	
Analyses		Néant	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 20 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 20 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		30 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		30 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		100 % BR	
Prothèses dentaires		30 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		30 % BR	
Orthodontie		25 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le renouvellement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	35 €
Monture enfant	15 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	100 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par acte limité à 4 actes par année civile

Abréviations :

OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).

Les grilles optiques du régime option 1

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux		de - 6 à + 6	15 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction	Sphérique	de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	40 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	15 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	55 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	55 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	30 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	40 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	30 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	40 €

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	15 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	25 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	25 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	15 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	35 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	35 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	35 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	30 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	40 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	30 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	40 €

Régime option 2

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Chambre particulière (*)		20 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	100 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 30 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 30 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		80 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		80 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		200 % BR	
Prothèses dentaires		80 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		200 % BR	
Orthodontie		50 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	55 €
Monture enfant	35 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermique remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	150 % BR
Frais de voyage et hébergement	200 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 € par acte limité à 4 actes par année civile
Abréviations :	
OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).	
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	
FR : frais réels engagés par l'assuré.	
BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.	
RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.	
TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).	

Les grilles optiques du régime option 2

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	35 €

2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	60 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	60 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	35 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	75 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	75 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	75 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	50 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	60 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	50 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	60 €

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	35 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	45 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	45 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	35 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	55 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	55 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	50 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	60 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	50 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	60 €

Régime option 3

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Chambre particulière (*)		30 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 40 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 40 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		130 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		130 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		300 % BR	
Prothèses dentaires		130 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		300 % BR	
Orthodontie		100 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	55 €
Monture enfant	65 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	270 % BR
Frais de voyage et hébergement	300 €
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	100 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte limité à 4 actes par année civile
Abréviations :	
OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).	
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	
FR : frais réels engagés par l'assuré.	
BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.	
RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.	
TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).	

Les grilles optiques du régime option 3

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	55 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	80 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	55 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	95 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	95 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	95 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	80 €

2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	90 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	80 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	90 €

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	55 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	65 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	65 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	55 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	75 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	75 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	75 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	80 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	90 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout Cylindre	de - 8 à + 8	80 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	90 €

Cotisations

Article 5

En vigueur non étendu

I. - Taux d'appel

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation sont modifiés comme suit :

A. - À compter du 1er janvier 2018, le taux de 1,20 % PMSS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 1,08 % PMSS (répartie à hauteur du 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

Régime général	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	1,08 % PMSS

B. - À compter du 1er janvier 2018, le taux de 0,74 % PMSS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 0,67 % PMSS (répartie à hauteur du 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

Régime Alsace Moselle	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	0,67 % PMSS

La cotisation du régime frais de santé est fixée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, les taux de cotisation seront examinés annuellement.

Portabilité de la garantie

Article 6

En vigueur étendu

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 9 mois de couverture, limite portée à 12 mois au 1er 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.

A 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.

Comité de suivi

Article 7

En vigueur étendu

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. A cette occasion, il étudie, notamment, l'évolution du présent régime.

Ce comité paritaire de suivi sera destinataire chaque année des comptes de résultat 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.

Information

Article 8

En vigueur étendu

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, leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

Date d'effet. - Durée. - Dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er 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.

Accord du 11 février 1994 relatif aux choix de l'organisme de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	France Parc.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC.

En vigueur étendu

En application du titre X, chapitre III, article I-V :

l'organisme choisi pour gérer le régime de prévoyance est le GNP - INPC.

Avenant n° 3 du 31 mai 1994 portant modification relative au titre XII, chapitre II

Signataires	
Organisations patronales	France Parcs ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFDT ; CFTC.

En vigueur 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.

Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III

Signataires	
Organisations patronales	France Parcs ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFDT ; CFTC.

En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de préciser les modalités d'application des régimes définis au chapitre III : 'Absence pour maladie et indemnisation'.

I - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT. - GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

En vigueur étendu

1. Bénéficiaires

Il s'agit de tous les salariés cadres et non cadres inscrits à l'effectif, et entrant dans le champ d'application de la convention collective des parcs de loisirs et attractions.

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.

2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail par suite de maladie ou d'accident professionnel ou non, pris en charge ou non (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, le salaire est maintenu par l'employeur dans les conditions suivantes:

a) Personnel permanent :

- ancienneté dans l'entreprise : 1 an. Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- premier jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ;
- huitième jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

b) Personnel saisonnier (1) :

- ancienneté dans l'entreprise : 18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures de travail. Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail ;

Point de départ de l'indemnisation :

- premier jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ;
- douzième jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante ;

3. Durée et montant de l'indemnisation (2) :

CAUSE DE L'ARRÊT	PERIODE DE L'INDEMNISATION à 100 % du salaire net (y compris les prestations sécurité sociale *)	PERIODE DE L'INDEMNISATION à 75 % du salaire net (y compris les prestations sécurité sociale *)
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours

(*) Pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil et ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique, mais l'employeur ne se substitue pas à la sécurité sociale.

La durée totale d'indemnisation de quatre-vingt-dix jours consécutifs ou non (non compris les délais de carence) :

- s'entend sur une période glissante de douze mois précédant la maladie pour le personnel permanent ;
- est limitée au terme du contrat de travail pour le personnel saisonnier.

Le salaire servant de base au calcul des prestations est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la même période (hors primes et gratifications).

(1) Par arrêté du 10 octobre 1994, le point b) du paragraphe 2. de la partie I de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé).

(2) Par arrêté du 10 octobre 1994 le paragraphe 3. de la partie I de l'article 1er est étendu, sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé).

II - REGIME DE PREVOYANCE

En vigueur étendu

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 ou non (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières.

2. Point de départ de la garantie

Dès la fin du maintien de salaire par l'employeur tel que prévu par la convention collective des parcs de loisirs et d'attractions, soit au quatre-vingt-onzième jour d'indemnisation.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté requise, le point de départ de la garantie se situe au trente et unième jour d'arrêt de travail continu.

Cas des salariés saisonniers ayant l'ancienneté requise et dont le contrat de travail arrive à titre au cours d'une maladie ou accident professionnel ou non : le régime de prévoyance interviendra au plus tôt à compter du quatre-vingt-onzième jour d'arrêt de travail continu ou discontinu.

3. Durée du service des prestations

Les prestations seront versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite.

Les salariés saisonniers dont le contrat de travail vient à expiration en cours d'indemnisation par le régime de prévoyance continuent de bénéficier des prestations dans les mêmes conditions que ci-dessus.

4. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations de la sécurité sociale, est fixé à 75 % du salaire de référence.

Dans le cas particulier des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil, et ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont reconstituées de manière théorique, mais l'organisme de prévoyance ne se substitue pas à la sécurité sociale.

B - Garantie invalidité permanente, totale ou partielle

1. Durée du service des prestations

En cas d'invalidité permanente, totale ou partielle, reconnue par la sécurité sociale en 1re, 2e ou 3e catégorie, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée par la sécurité sociale en cas d'incapacité au travail.

Dans le cas particulier des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil, et/ou ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, l'invalidité est reconnue par le médecin contrôleur de l'organisme de prévoyance sur avis du médecin traitant.

2. Montant des prestations

Le montant des prestations, y compris les prestations de la sécurité sociale, pour la 2e et la 3e catégorie est fixée à % du salaire de référence.

En cas d'invalidité 1re catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5 de celui retenu pour la 2e ou la 3e catégorie.

Dans le cas particulier des salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil, et ne bénéficiant pas de prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique mais l'organisme de prévoyance ne se substitue pas à la sécurité sociale.

C - Garantie décès, invalidité totale et définitive

1 Définition de la garantie décès

En cas de décès, il est versé aux bénéficiaires désignés par le salarié un capital dont le montant est fixé à :

- 80 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge au sens fiscal.

Les majorations pour personne à charge sont versées aux personnes qui en ont juridiquement la charge ou le cas échéant, directement aux bénéficiaires.

2. Bénéficiaire

Le capital décès (majoration pour personnes à charge au sens fiscal exclue) est versé :

- a) En premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;
- b) En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :
 - au conjoint non séparé de corps ;
 - 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 gestionnaire qui en accusera réception.

3. Définition de la garantie invalidité totale et définitive

L'invalidité totale et définitive ITD (3e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation d'un capital et au versement, jusqu'à perception de la retraite sécurité sociale, d'une rente mensuelle telle que définie au paragraphe garantie invalidité permanente, totale ou partielle.

Le montant du capital est fixé à :

- 100 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation familiale du salarié ;
- majoration de 25 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge au sens fiscal.

D - Garantie rente éducation

Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité totale et définitive du salaire, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge au sens fiscal.

Le montant de la rente, qui évolue en fonction de l'âge, est fixé à :

- a) 7 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de six ans
- b) 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de six ans à moins de dix-huit ans ;
- c) 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de dix-huit à vingt-cinq ans en cas de poursuite des études.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses dix-huit ans (ou vingt-cinq ans en cas de poursuite d'études). Elle est cumulative avec le capital décès et ses majorations. Elle est versée à la fin de chaque trimestre civil et est revalorisée chaque année. La rente éducation est assurée dans le cadre de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

III - REGIME DE PREVOYANCE. - DISPOSITIONS GENERALES

En vigueur étendu

1. Titulaires des garanties du régime de prévoyance

Il s'agit de l'ensemble des salariées inscrits à l'effectif, quel que soit le nombre d'heures effectuées.

Sont considérées comme salariées :

- tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, tous les salariés saisonniers, vacataires ou extra, intermittents du spectacle ne relevant pas du GRISS, apprentis, stagiaires rémunérées.

2. Traitement de référence pour le personnel non cadre et cadre

Le traitement de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A et B perçu au cours du mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité totale et définitive hors primes ou gratifications, multiplié par 12, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours des douze mois précédents.

3. Clause de revalorisation

Les prestations seront revalorisées sur la base du pourcentage d'évolution du point conventionnel.

4. Maintien des garanties

Pendant la période au cours de laquelle un assuré perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties de prévoyance sont maintenues sans paiement de cotisations s'il ne perçoit plus de salaire.

5. Terme des garanties

a) En cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié du fait de la maladie, si la profession n'a pas dénoncé son contrat de prévoyance, les prestations incapacité, invalidité et décès sont maintenues et revalorisées avec exonération du paiement de la cotisation pour les bénéficiaires.

b) En cas de dénonciation de l'accord ou de disparition de l'entreprise La garantie décès cesse.

La garantie incapacité, invalidité, rente éducation :

Les garanties étant assurées dans le cadre de la gestion en capitaux de couverture, les prestations en cours de paiement sont maintenues jusqu'à extinction du droit, à leur niveau atteint à la date de la résiliation du contrat.

IV - COTISATIONS

En vigueur étendu

Montant des cotisations : 0,59 % de salaires bruts TA et TB

Répartition des cotisations

Elles sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

V - CHOIX DE L'ORGANISME DE PREVOYANCE

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises n'ayant aucun régime de prévoyance volontaire en vigueur au jour de la conclusion de la présente convention, devront souscrire aux garanties ci-dessus définies auprès de l'organisme unique de prévoyance désigné par les organisations syndicales signataires de la présente convention, défini à 'l'accord portant sur le choix de l'organisme de prévoyance'.

Grille récapitulative

En vigueur étendu

		SALARIES PERMANENTS	SALARIES SAISONNIERS
GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE			
Ancienneté pour bénéficiaire de la prestation		1an	18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures
Délai de carence	- maladie	7 jours	11 jours
	- accident du travail	0 jour	0 jour
Durée d'indemnisation		90 jours sur 12 mois	90 jours sur 12 mois limités au terme du contrat
Montant de l'indemnisation	-maladie	30 jours à 100 % (+) du salaire net 60 jours à 75 % (+) du salaire net	30 jours à 100 % (+) du salaire net 60 jours à 75 % (+) du salaire net
	- accident du travail	29 jours à 100 % (+) du salaire net 61 jours à 75 % (+) du salaire net	29 jours à 100 % (+) du salaire net 61 jours à 75 % (+) du salaire net
PREVOYANCE INCAPACITE			
Point de départ		Dès la fin du maintien de salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinu Si l'ancienneté est inférieure à 1 an : au 31e jour d'arrêt continu	Dès la fin du maintien de salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinu Si l'ancienneté est inférieure à 18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures : prise en charge au 31e jour d'arrêt continu
Durée d'indemnisation		Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite	Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite
Montant de l'indemnisation		75 % du salaire brut (+)	75 % du salaire brut (+)
PREVOYANCE INVALIDITE			
Durée d'indemnisation :		Du 1 096e jour jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail	Du 1 096e jour jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail
Montant de l'indemnisation		75 % du salaire brut en 2e et 3e catégorie (+) 3/5 de ce montant en 1re catégorie (+)	75 % du salaire brut en 2e et 3e catégorie (+) 3/5 de ce montant en 1re catégorie (+)

(+) Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations familiales journalières pour insuffisance des droits à la sécurité sociale, celles-ci sont reconstituées de manière fictive.

Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle

Signataires	
Organisations patronales	France Parcs ; SNDLL.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; FD - CGT du spectacle ; Syndicat national des professionnels du théâtre et des activités culturelles ; Syndicat français des artistes interprètes ; Syndicat national des artistes musiciens FO ; Fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse et de la communication CFE - CGC ; Fédération de la communication art, culture, communication.

ANNEXE SPECTACLE, Préambule, table des matières

En vigueur étendu

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 1er, 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.

Nota : Les dispositions non reproduites (Titre 1er au Titre VI) de la présente annexe sont identiques à celles de la convention.

Annexe spectacle

En vigueur étendu

TABLE DES MATIÈRES

TITRE Ier. - Dispositions générales

Chapitre I. - Champ d'application

Chapitre II. - Durée. - Dépôt. - Dénonciation adhésion. - Révision

Article 1er. - Durée et dépôt

Article 2. - Dénonciation

Article 3. - Adhésion

Article 4. - Révision

Chapitre III. - Avantages acquis

Article unique

Chapitre IV. - Information des salariés

Article unique

TITRE II. - Liberté d'opinion droit syndical

Article 1er. - Liberté syndicale

Article 2. - Délégués syndicaux

Article 3. - Autorisations d'absence

Article 4. - Panneaux d'affichage

Article 5. - Obligation annuelle de négocier

TITRE III. - Délégués du personnel

Article 1er. - Dispositions générales

Article 2. - Missions

Article 3. - Moyens

Article 4. - Elections

TITRE IV. - Comité d'entreprise

Article 1er. - Dispositions générales

Article 2. - Dispositions particulières concernant le personnel saisonnier

Article 4. - Elections

TITRE V. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 1er. - Dispositions générales

Article 2. - Composition

Article 3. - Missions

Article 4. - Moyens

Article 5. - Formation du personnel à la sécurité

TITRE VI. - Représentation collective des salariés

Article 1er. - Commission paritaire nationale. - Création

Article 2. - Missions

Article 3. - Moyens

Article 4. - Organisation

TITRE VII. - Contrat de travail

Article 1er. - Mentions obligatoires Modifié

Article 2. - Nature du contrat de travail Modifié

Article 3. - Nature de saison Sans objet

Article 4. - Dispositions particulières Modifié Article 5. - Période d'essai Modifié Article 6. - Modification du contrat de travail

Article 7. - Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 8. - Travailleurs handicapés L. 323-1 et suivants du code du travail

Article 9. - Obligations de l'employeur en fin de contrat Supplémentaire

TITRE VIII. - Durée du travail

Chapitre Ier. - Durée hebdomadaire du travail

Article unique

Chapitre II. - Aménagements du temps de travail

Article 1er. - Généralités

Article 2. - Heures supplémentaires

Article 3. - Récupération des heures perdues

Article 4. - Travail à temps partiel

Article 5. - Autres dispositions concernant l'aménagement du temps de travail

TITRE IX. - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Article 1er. - Préavis

Article 2. - Indemnités de licenciement

Article 3. - Départ à la retraite

TITRE X. - Suspension du contrat de travail

Chapitre Ier. - Congés payés

Article 1er. - Durée des congés Sans objet

Article 2. - Période des congés

Article 3. - Indemnisation du congé

Chapitre II. - Autres congés

Article 1er. - Congés pour événements familiaux

Article 2. - Congés sans solde Sans objet

Chapitre III. - Absence pour maladie et indemnisation

Article 1er. - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 2. - Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Chapitre IV. - Maternité. - Adoption

TITRE XI. - Formation professionnelle

Préambule

Article 1er. - Mise en oeuvre des actions de formation prioritaires

Article 2. - La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Article 3. - Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux instances représentatives de salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Article 4. - Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

Article 5. - Création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation

TITRE XII. - Classifications Modifié Chapitre 1er. - Définition et conséquences de la polyactivité dans les parcs de loisirs et d'attractions Sans objet

Chapitre II. - Classifications Modifié

Article 1er. - Généralités

Article 2. - Classifications

TITRE XIII. - Rémunérations mensuelles brutes de base (169 heures)

Titre VII : Le contrat de travail

Mentions obligatoires

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Nature du contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

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, 3e 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.

TITRE VII : Le contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

Sans objet

Dispositions particulières

Article 4

En vigueur étendu

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. 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 ' égale à 6 % 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.

Période d'essai

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modification du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

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 (1), 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.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 9 décembre 1996.

Egalité professionnelle, égalité de traitement

Article 7

En vigueur étendu

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. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail ainsi que des dispositions de l'article 225-1 du code pénal.

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

Article 8

En vigueur étendu

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 % 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.

Obligations de l'employeur en fin de contrat

Article 9

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Sans objet

Chapitre II : Classifications

Préambule

En vigueur étendu

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. 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 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 rappelé dans chacune des pages suivantes.

Généralités

Article 1er

En vigueur étendu

A 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. 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.

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) x 7,80 h x 1,30

sans que le montant du cachet puisse être inférieur à 500 F bruts par jour.

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 x 7,80 h x 1,30

sans que le montant de ce salaire puisse être inférieur à 500 F bruts pour la journée.

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 x nombre d'h. x 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 5 ans, les parties examinent la grille de classification afin de vérifier si elle demeure adaptée aux évolutions de la profession.

Classification des emplois de la filière spectacle

Article 2

En vigueur étendu

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 1er échelon :

- le cascadeur débutant, en formation, possédant une expérience professionnelle effective inférieure à dix-huit mois, continue ou discontinue.

Au 2e 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 3e échelon :

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

Au 4e 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

TITRE XIII : Rémunérations mensuelles brutes

En vigueur étendu

Les rémunérations mensuelles brutes de base pour 169 heures sont déterminées dans le respect du salaire minimum dans les conditions fixées au présent titre.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	COEFFICIENT de rémunération	SALAIRE minimum au 1er janvier 1995 (en francs)	CACHET minimum
I	Néant				
II	1er	175	175	6 627,25 F	500,00 F
	2e	181	181	6 854,47 F	500,00 F
	3e	187	187	7 081,69 F	500,00 F
III	1er	200	200	7 574,00 F	500,00 F
	2e	215	215	8 142,05 F	500,00 F
IV	1er	220	220	8 331,40 F	500,00 F
	2e	250	250	9 467,50 F	568,03 F
	3e	280	280	10 603,60 F	636,18 F
	4e	300	300	11 136,00 F	681,61 F
V		300	300	11 361,00 F	681,61 F
VI		360	360	13 633,20 F	817,89 F
VII		430	430	16 284,10 F	976,98 F
VIII		520	520	19 692,40 F	1 181,51 F

Avenant n° 8 du 30 juin 1997 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	France Parcs, représentant les entreprises relevant du secteur des parcs de loisirs et d'attractions,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

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'Etat 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Le cahier des charges préalable à la mise en place d'un CQP comprend :

- la vérification de l'absence de diplômes d'Etat 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

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de faire évoluer le référentiel emploi et formation en fonction des évolutions du métier.

Article 4

En vigueur étendu

Toute nouvelle création de CQP fera l'objet d'un avenant.

Chapitre II : Organisation de la préparation des CQP

Article 1er

En vigueur étendu

Seule la CPNE est habilitée à qualifier un ou des organismes de formation publics ou privés.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

A 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 vigueur étendu

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

En vigueur étendu

L'obtention d'un CQP entraîne le positionnement au niveau de la classification correspondant.

Article 2

En vigueur étendu

La partie patronale s'engage à privilégier le recrutement de détenteur de CQP.

Chapitre VI : La liste des certificats de qualification professionnelle

En vigueur non étendu

Le présent avenant concerne les trois CQP suivants :

- opérateur de restauration rapide ;
- opérateur de vente / jeux ;
- opérateur d'attractions.

NOTE :

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 a modifié les dispositifs du :

- CQP « Opérateur de restauration rapide » qui devient CQP « Employé(e) de restauration rapide » ;
- CQP « Opérateur d'attractions » qui devient CQP « Opérateur(trice) d'attractions » ;
- CQP « Opérateur vente/jeux » qui devient CQP « Vendeur(euse) en espace de loisirs ».

Les nouveaux référentiels de ces trois CQP sont annexés à l'avenant n° 46 du 7 juillet 2014 BO 2014/38.

Chapitre VII : Modalités de prise en charge des frais des membres du jury et/ou des candidats

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Le temps consacré par les salariés à l'évaluation de leurs connaissances est considéré comme temps travaillé.

Accord du 1er avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires

Organisations patronales	SNELA ; SNDLL.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national tourisme et loisirs CFTC ; CFE-CGC.

I. - Préambule

En vigueur étendu

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 1er janvier 2000 et du 1er 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 oeuvre 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

En vigueur étendu

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 oeuvre 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

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Dans le cas où les dispositions législatives et réglementaires et conventionnelles qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord viendraient à être modifiées, les parties conviennent d'examiner la nécessité de son éventuelle remise en cause.

6. Accompagnement des projets

En vigueur étendu

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'Etat pour le financement d'actions de conseil préalable.

7. Commission de suivi

En vigueur étendu

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 6 mois après la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée du travail pour les entreprises de moins de 20 salariés, c'est-à-dire le 1er juillet 2002.

Les parties signataires réitèrent leur engagement en faveur de l'emploi et incitent les entreprises à mettre en oeuvre 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'Etat 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.

III - Emploi

1. Volume et nature des emplois créés ou sauvegardés

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Il est rappelé qu'en application de la loi du 13 juin 1998 le versement des aides de l'Etat est soumis au maintien, pendant au moins 2 ans, de l'effectif après embauche prévu dans l'accord inscrit dans la convention signée avec l'Etat. 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

En vigueur étendu

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à partir du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Sous réserve des jours conventionnels pouvant être accordés dans les entreprises, le volume d'heures correspondant s'élève à :

- 1 645 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 1er 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'Etat, la réduction du temps de travail s'applique au temps de travail effectif. (2)

(1) L'article 1er du chapitre IV est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2 du code du travail (Arrêté du 25 mai 1999, art. 1).

(2) La dernière phrase de l'article 1er du chapitre IV est étendue sous réserve des dispositions du point I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (Arrêté du 25 mai 1999, art.1er).

2. Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu

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 du 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 Ier, article 2 : Congés payés/jours de fractionnement ; chapitre II, article 1er : Congés pour événements familiaux ; article 2 : Congés sans solde ; Chapitre III, article 1er : Absence pour maladie ; chapitre IV : 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 (JRTP).

Arrêté du 25 mai 1999 art. 1 : Le deuxième paragraphe de l'article 2 du chapitre IV relatif à la définition du temps de travail qui n'est pas effectif est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-4, L. 223-4, L. 226-1 et L. 931-7 du code du travail.

3. Populations concernées par la réduction du temps de travail

En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

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 répartis 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 (JRTP) 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 faibles activités 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* ; (1)
- 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.

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.

5. Organisation du temps de travail.

En vigueur étendu

5.1. Limite de la durée du travail

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

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.* (1)

5.3. Adaptation de la durée du travail aux contraintes d'exploitation

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 oeuvre 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.

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 25 mai 1999.

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 artistique 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

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. (1)

6.3.2. Convention de forfait pour le niveau VIII dans la grille de classification.(2)

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 quelle que soit leur position dans la grille de classification.

Pour cette catégorie de personnel, il est possible de passer des conventions de forfait telles que définies à l'article 6.3.1. (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. (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 oeuvre toutes les actions susceptibles d'améliorer et d'optimiser la gestion et la maîtrise du temps de travail. Ces actions portent, par exemple, sur :

- la 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.

(1) Articles exclus de l'extension (arrêté du 25 mai 1999, art.1er).

(2) L'article 6-3-2 du chapitre IV est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 25 mai 1999, art.1er)..

7. Contrôle et suivi du temps de travail.

En vigueur étendu

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 plannings par service et individuels sont conçus dans cet esprit.

V. - Aménagement du temps de travail

1. Modulation du temps de travail.

En vigueur étendu

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 au-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

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.

En vigueur étendu

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.

Toutefois 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

En vigueur étendu

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 (art. R. 351-50 et suivants du code du travail).

4. Temps partiel

En vigueur étendu

Il est rappelé que le temps partiel correspond à une durée du travail hebdomadaire comprise entre 2/5 et 4/5 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 2 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 2 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 de la durée annuelle du travail en vigueur dans l'entreprise ;
- le calendrier de la répartition des périodes 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 du 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 1er janvier 2003 ;
- pour les entreprises de moins de 20 salariés, le 1er janvier 2005.

2. Impact sur les salaires réels

En vigueur étendu

Le principe retenu pour les salaires 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 20 salariés (1)

En vigueur étendu

La baisse de la durée conventionnelle du travail à 35 heures concerne les entreprises de moins de 20 salariés à compter du 1er janvier 2002.

Ces entreprises peuvent décider d'en anticiper l'application dans les conditions décrites dans l'article 2 ci-dessous.

(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

2. Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu

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'Etat, sans autre négociation au niveau de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à satisfaire les conditions d'éligibilité à l'aide de l'Etat 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 oeuvre, 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 50 salariés

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 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 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° 12 du 13 décembre 2000 annulant et remplaçant l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 et le chapitre III du titre X de la CCN. Il est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 septembre 2005).

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet :

- de reprendre à l'identique les modalités d'indemnisation des absences pour maladie ou accident telles qu'elles étaient prévues à l'origine au chapitre III de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, par l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 ;
- d'intégrer dans le champ d'application du régime de prévoyance les salariés techniques et artistiques relevant de la filière spectacle ;
- d'améliorer les garanties offertes par le régime de prévoyance au profit des salariés.

L'avenant n° 12 est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 septembre 2005).

Garanties

Article 1er

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale, âgés de moins de 65 ans.

Les salariés couverts sont ceux qui sont présents au travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident.

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.

I. - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Garantie du maintien du salaire par l'employeur

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail par suite de maladie ou d'accident, professionnel ou non, pris en charge ou non (pour insuffisance de droits) par la sécurité sociale, le salaire est maintenu par l'employeur dans les conditions suivantes :

a) Personnel permanent

Ancienneté dans l'entreprise : 1 an. Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- 1er jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ;
- 8e jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

b) Personnel saisonnier (1)

Ancienneté dans l'entreprise : 18 mois ou 330 jours ou 2 310 heures de travail (pour 35 heures hebdomadaires) ou 2 574 heures de travail (pour 39 heures hebdomadaires). Aucune ancienneté n'est requise en cas d'accident du travail.

Point de départ de l'indemnisation :

- 1er jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ;
- 12e jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

2. Durée et montant de l'indemnisation

CAUSE DE L'ARRÊT	PÉRIODE D'INDEMNISATION (y compris les prestations de sécurité sociale) (1)	
	à 100 %	à 75 %
Maladie	30 jours	60 jours
Accident du travail	29 jours	61 jours

(1) Pour les salariés effectuant moins de 200 heures par trimestre civil et ne bénéficiant pas des prestations de la sécurité sociale pour insuffisance de droits, celles-ci sont reconstituées de manière théorique, mais l'employeur ne se substitue pas à la sécurité sociale.

La durée totale d'indemnisation de 90 jours consécutifs ou non (non compris les délais de carence) :

- s'entend sur une période glissante de 12 mois précédant la maladie pour le personnel permanent ;
- est limitée au terme du contrat de travail pour le personnel saisonnier.

Le salaire servant de base au calcul des prestations est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant la même période (hors primes et gratifications). a) Grille récapitulative

	SALARIÉ RELEVANT du régime général	SALARIÉ RELEVANT de la filière spectacle
GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE		
Ancienneté pour bénéficier de la prestation	1 an (18 mois ou 330 j ou 2 574 h ou 2 310 h pour les intermittents)	1 an (18 mois ou 330 jours ou 2 574 heures ou 2 310 heures pour les saisonniers).
Délai de carence		
- maladie	7 jours (11 jours pour les saisonniers)	11 jours
- accident du travail	0 jour	0 jour
Durée de l'indemnisation	90 jours sur 12 mois limités au terme du contrat pour les saisonniers	90 jours sur 12 mois (limités au terme du contrat)
Montant de l'indemnisation		
- maladie	30 jours à 100 % (1) du salaire net. 60 jours à 75 % (1) du salaire net.	30 jours à 100 % (1) du salaire net. 60 jours à 75 % (1) du salaire net.
- accident du travail	29 jours à 100 % (1) du salaire net. 61 jours à 75 % (1) du salaire net.	29 jours à 100 % (1) du salaire net. 61 jours à 75 % (1) du salaire net.
PRÉVOYANCE INCAPACITÉ		
Point de départ	Si l'ancienneté est atteinte, dès la fin du maintien du salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinu. Si l'ancienneté n'est pas atteinte, au 31e jour d'arrêt continu	Si l'ancienneté est atteinte, dès la fin du maintien du salaire, soit au 91e jour d'indemnisation continue ou discontinu. Si l'ancienneté n'est pas atteinte, au 31e j d'arrêt continu
Durée d'indemnisation	Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité, et au plus tard, à la date de départ en retraite.	Jusqu'au 1 095e jour d'arrêt ou la mise en invalidité, et au plus tard, à la date de départ en retraite.

Montant de l'indemnisation	27 % du salaire brut sur la TA.	27 % du salaire brut sur la TA.
	77 % du salaire brut sur la TB.	77 % du salaire brut sur la TB.
PRÉVOYANCE INVALIDITÉ		
Durée d'indemnisation	Du 1 096e j ou à la date de mise en invalidité jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.	Du 1 096e j ou à la date de mise en invalidité jusqu'au versement de la pension vieillesse pour inaptitude au travail.
Montant de l'indemnisation	27 % du salaire brut sur la TA en 2e et 3e catégories.	27 % du salaire brut sur la TA en 2e et 3e catégories.
	77 % du salaire brut sur la TB en 2e et 3e catégories.	77 % du salaire brut sur la TB en 2e et 3e catégories.
	3/5 de ce montant en 1re catégorie.	27 % de Tr A et 57 % de Tr B en 1re catégorie

(1) Pour les salariés ne bénéficiant pas des droits à prestations de la sécurité sociale, celles-ci sont reconstituées de manière fictive.

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 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

A 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 91e jour d'interruption continue ou discontinue de travail pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise ;
- soit à compter du 31e jour d'interruption continue de travail pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté requise.

Les salariés saisonniers ayant l'ancienneté requise, 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 91e 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

Les prestations sont versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la reprise du travail, soit jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite.

4. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé à :

- 27 % du salaire brut de référence tranche A ;
- 77 % du salaire brut de référence tranche B ;
- ne peut être supérieur à 100 % du salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas des prestations en espèces de la sécurité sociale, 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 1re, 2e ou 3e catégorie ou par le médecin conseil de l'organisme de prévoyance pour les salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces auprès de la sécurité sociale, il est versé une rente jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée par la sécurité sociale en cas d'inaptitude au travail, soit jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail ou à la date de mise en invalidité et au plus tard à la date de départ en retraite.

2. Montant des prestations

Le montant de la rente complémentaire est fixé à :

- 27 % du salaire brut de référence tranche A ;
- 77 % du salaire brut de référence tranche B pour les salariés reconnus en invalidité 2e et 3e catégorie.

Le montant de la rente complémentaire est fixé à :

- 16,20 % du salaire brut de référence tranche A ;
- 46,20 % du salaire brut de référence tranche B pour les salariés reconnus en invalidité 1re catégorie.

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. Définition de la 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 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.

En tout état de cause, le capital décès versé ne pourra être inférieur à 60 000 F pour les salariés à temps complet et 35 000 F 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, survenant avant son 60e anniversaire, entraîne le versement au profit des enfants à charge d'un capital 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, dans l'ordre suivant :

- au conjoint ;
- ou aux enfants par parts égales ;
- ou aux parents et, à défaut, aux grands-parents.

A 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.

3. Définition de la garantie perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3e 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 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.

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 est fixé à :

- 7 % du salaire annuel brut des 12 derniers mois par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut des 12 derniers mois par enfant âgé de 6 à moins de 18 ans ;
- 15 % du salaire annuel brut des 12 derniers mois par enfant âgé de 18 à 25 ans en cas de poursuite des études.

La rente éducation 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 est cumulative avec le capital décès et ses majorations, elle est versée à la fin de chaque trimestre civil et est revalorisée chaque année.

E. - Dispositions générales

1. Salaire de référence pour tout le personnel

Pour le calcul des prestations et pour le calcul des cotisations incapacité, invalidité, décès, perte totale et irréversible d'autonomie et rente éducation, le salaire 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 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie :

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 de référence prend en compte le cumul des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant 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.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, 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

Pendant la période au cours de laquelle un assuré perçoit des prestations en incapacité ou en invalidité, les garanties de prévoyance sont maintenues, sans paiement de cotisations, s'il ne perçoit plus de salaire.

Pour le personnel saisonnier, les garanties " Décès, perte totale irréversible d'autonomie et rente éducation " sont maintenues durant l'intersaison pendant 12 mois maximum à compter de la date du recrutement, à l'exclusion toutefois du décès ou de la perte totale et irréversible d'autonomie, qui seraient dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle, durant l'exercice d'une autre activité professionnelle.

Cette couverture cesse 12 mois après la date de recrutement.

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

Montant des cotisations : 0,59 % de salaires bruts, tranche A et tranche B.

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 40 % à la charge des salariés ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

Afin de satisfaire aux obligations résultants de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 (1,50 % TA à la charge de l'employeur), l'organisme de prévoyance propose des garanties supplémentaires pour ce type de personnel.

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

A 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^e jour d'interruption continue de travail pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise ;
- soit, à compter du 31^e 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^e 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 1er franc 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 1re, 2e, 3e catégorie.

2. Point de départ de la prestation

A 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 1 096e 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 2e ou 3e 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 1re 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 2 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 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 35 000 F, 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 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, survenant avant son 60e anniversaire, 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.

A 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 3e catégorie reconnue avant la date de mise à la retraite et au plus tard lors du 60e 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 26e 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 2 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 12 mois précédant l'événement ;
- si le salarié a plus de 2 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 2 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 2 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 12 mois précédant l'événement multipliées par 500 ;
- si le salarié a plus de 2 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 2 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 12 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 12 mois après l'entrée dans le régime, le traitement annuel correspond à 12 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 invalidité absolue et définitive 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 2 années précédant le décès ou l'IAD.

5. Répartition et taux des cotisations

Pour le personnel relevant du régime de retraite des cadres :

- 1,50 % sur tranche A : à la charge exclusive de l'employeur, ceci afin de satisfaire aux obligations résultant de la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ;
- 0,59 % sur tranche B. Les cotisations sont réparties pour :
 - 40 % à la charge du salarié ;
 - 60 % à la charge de l'employeur.

Pour le personnel non cadre : 0,59 % sur le salaire total.

Les cotisations sont réparties pour :

- 40 % à la charge du salarié ;
- 60 % à la charge de l'employeur.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel annexé) (arrêté du 10 octobre 1994, art. 1er).

Choix des organismes de prévoyance

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont désigné les organismes suivants :

- au vu de l'étude conduite par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance par le GNP-INPC et l'OCIRP, ceux-ci, s'estimant satisfaits de la mise en oeuvre de ces modalités, décident de la reconduction de ces deux organismes de prévoyance en tant qu'assureur du régime de prévoyance pour le personnel relevant du régime général, tel que prévu à l'article 1er du présent avenant sous le titre II ' Régime de prévoyance '.

- l'IPICAS pour assurer le régime de prévoyance prévu à l'article 1er du présent avenant sous le titre III ' Régime de prévoyance ' pour le personnel relevant de la filière spectacle (annexe du 10 mai 1996).

Les entreprises disposant, antérieurement au jour de la signature du présent avenant, par accord d'entreprise ou non, de régimes de prévoyance plus favorables (en termes de garanties et de taux) ont la possibilité de maintenir leur régime actuel quel que soit l'organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'obligation conventionnelle s'applique de plein droit.

A échéance desdits accords, les entreprises intégreront, lors des négociations d'entreprise, les dispositions du présent avenant.

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Article 3

En vigueur non étendu

Un point annuel sur le fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent avenant sera fait par la commission paritaire.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations ' incapacité, invalidité et rente éducation ' en cours continueront à être servis à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Conscients de l'utilité sociale consentie par les organismes de prévoyance désignés dans la prise en charge respective de l'ensemble des salariés et des conditions de mise en oeuvre des prestations, les partenaires sociaux considèrent qu'il leur appartient d'organiser, avec tout nouvel organisme de prévoyance désigné, la poursuite des revalorisations ' incapacité, invalidité et rente éducation ' en cours, ainsi que le maintien de la garantie ' décès ' au profit de tous les bénéficiaires de ces prestations.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant rentrera en application le 1er janvier 2001 pour les entreprises adhérentes au SNELAC et le premier jour du mois du trimestre civil qui suivra l'arrêté 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.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

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-greffe du conseil des prud'hommes et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Avenant n° 14 du 27 avril 2001 relatif au financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CFE - CGC ; Syndicat national tourisme et loisirs CFTC ; CGT-FO.

Préambule

Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Article 1er

En vigueur étendu

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 engagées 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.

Objet de l'avenant

Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Article 2

En vigueur étendu

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.

Montant de la contribution

Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Article 3

En vigueur étendu

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 € (soit 262,38 F) ;
- maximum de 22 868 € (soit 150 004,25 F) 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 1er 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.

Utilisation du produit de la collecte

Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Article 4

En vigueur étendu

1. Somme attribuée au paritarisme

1.1. Principe

0,02 % des sommes collectées sont affectées tel que défini à l'article 2.1.

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 1er 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 2.2, à raison de :

- 50 % aux organisations syndicales représentatives au plan national, ensuite réparties à parts égales entre chaque organisation syndicale *signataire du présent accord* (1);
- 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.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 13 décembre 2001.

Modalités de recouvrement

Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 16 du 24-9-2001 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2001-41.

La contribution est acquittée annuellement sur la masse salariale brute totale de l'année civile (1er janvier - 31 décembre) et exigible au plus tard le 1er 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.

Arrêté du 13 décembre 2001 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article V (modalités de recouvrement) est étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, le prélèvement d'une somme destinée à l'exercice du syndicalisme n'entrant pas dans le cadre des contributions qu'un OPCA est susceptible de collecter conformément à l'article L. 961-12, alinéa 2, du code du travail ;

Constitution d'un comité de gestion

Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Article 6

En vigueur étendu

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.

Information à la commission paritaire nationale

Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Article 7

En vigueur étendu

Le comité de gestion communique son rapport annuel à la commission paritaire nationale.

Demande d'extension

Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme

Article 8

En vigueur étendu

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.

Avis d'interprétation de l'avenant n° 15 Avis d'interprétation du 24 septembre 2001

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL ; SNEISS ; représentant les entreprises du secteur des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Avis d'interprétation de l'avenant n° 15

En vigueur étendu

1. Objet

Le présent accord a pour objet l'interprétation du champ d'application étendu par l'avenant n° 15, aux entreprises de droit privé, à but lucratif, qui exercent, à titre principal, des activités récréatives et/ou de loisirs sportifs.

2. Champ d'application

Le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels concerne les entreprises de droit privé, à but lucratif, qui exercent, à titre principal, des activités et/ou de loisirs sportifs, pouvant inclure, notamment, l'animation et/ou la sensibilisation, l'accompagnement visant la sécurité des personnes et/ou la surveillance.

Ces entreprises n'exercent qu'à titre accessoire des activités d'enseignement (et notamment d'éducation) et, en aucun cas, des activités d'entraînement en vue de la compétition.

Avenant n° 17 du 19 septembre 2003 portant élargissement du champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL ; SNEISS,
Organisations de salariés	CFDT ; CGT ; CGT-FO ; INOVA CFE-CGC,

Elargissement du champ d'application de la convention collective

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de modifier le champ d'application de la CCNPLA du 5 janvier 1994 et son annexe Spectacle du 10 mai 1996 de la façon suivante :

Elargissement du champ d'application de la convention collective

Article 1er

En vigueur non étendu

Le chapitre 1er du titre 1er de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels est modifié comme suit :

(voir ce texte)

Elargissement du champ d'application de la convention collective

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 septembre 2003.

Avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNEISS,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT,

Préambule

Travail de nuit

En vigueur étendu

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.

Champ d'application

Travail de nuit

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application.

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Travail de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, celui qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures du matin ;
- soit effectuée, 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.

Contreparties liées au travail de nuit

Travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa sous réserve que, conformément au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, la contrepartie déjà accordée soit spécifique aux travailleurs de nuit et qu'il s'agisse d'une contrepartie sous forme de repos (arrêté du 30 juillet 2004, art.1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension qui contrevient au premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 30 juillet 2004, art.1er).

Organisation du temps de travail de nuit et durées du travail

Travail de nuit

Article 4

En vigueur étendu

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.(2)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail qui prévoient l'octroi d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application des dérogations aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail (arrêté du 30 juillet 2004, art.1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail aux termes duquel aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes (arrêté du 30 juillet 2004, art.1er).

Conditions préalables à l'affectation d'un salarié sur un poste de nuit

Travail de nuit

Article 5

En vigueur étendu

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'inaptitude 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.

Priorité de passage sur un poste de jour pour les travailleurs nocturnes et réciproquement

Travail de nuit

Article 6

En vigueur étendu

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.

Obligations familiales impérieuses

Travail de nuit

Article 7

En vigueur étendu

A 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.

Dispositions particulières visant à protéger les femmes enceintes

Travail de nuit

Article 8

En vigueur étendu

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 1 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.

Dépôt

Travail de nuit

Article 9

En vigueur étendu

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.

Demande d'extension

Travail de nuit

Article 10

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 26 septembre 2003.

Avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL ; SNEISS.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CGT-FO ; CGT.

Extension du champ d'application

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de modifier le champ d'application de la CCNPLA du 5 janvier 1994 et son annexe spectacle du 10 mai 1996 de la façon suivante :

Extension du champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Au chapitre 1er du titre Ier de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels est ajouté comme suite des activités citées : ' Les bowlings ', dès lors que ceux-ci n'ont pas pour activité principale l'hébergement et/ou la fourniture de repas et/ou de boissons.

Extension du champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 décembre 2003.

AVIS D'INTERPRÉTATION de l'avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application

Extension du champ d'application

Article 10

En vigueur non étendu

1. Objet

Le présent accord a pour objet l'interprétation du champ d'application étendu par l'avenant n° 19 du 17 décembre 2003, aux entreprises de droit privé, à but lucratif, qui exercent, à titre principal, l'activité du bowling.

2. Champ d'application

Le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels concernent les entreprises de droit privé, à but lucratif, qui exercent une activité de bowling dès l'instant où son activité principale est une activité de loisirs liée au jeu à l'exclusion des établissements dont l'activité principale est l'hébergement et/ou la fourniture de repas et/ou de boissons et où le jeu de bowling n'est qu'un service qui y est associé.

Fait à Paris, le 17 décembre 2003.

Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels, et à ses avenants

Lettre d'adhésion de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels, et à ses avenants

En vigueur

Paris, le 8 septembre 2004.

La fédération nationale SAMUP, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, Monsieur,

Par application des dispositions combinées des articles L. 132-9, dernier alinéa, et L. 132-10 du code du travail, je vous informe que la fédération nationale SAMUP, domiciliée 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la convention des espaces de loisir et d'attraction culturelle (n° 3275), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nous vous prions de bien vouloir prendre acte de notre démarche et prendre toutes mesures aux fins de l'officialiser, ainsi que de nous adresser le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nous vous saurions également gré de bien vouloir nous indiquer par retour de courrier, la liste de tous les adhérents actuels à cette convention.

Je vous prie de croire en l'assurance de mes salutations distinguées.

Fait à Paris, le 8 septembre 2004.

Avenant n° 22 du 21 septembre 2005 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT-FO.

Exposé des motifs

Prévoyance

En vigueur étendu

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 n° 12, non étendu, courant du 1er 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 :

Prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

L'avenant n° 12 est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006. L'ensemble des dispositions de l'avenant n° 12 restant applicable dans leur intégralité pendant cette période.

Prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

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 (délai, 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 1er 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.

Prévoyance

Article 3

En vigueur étendu

A 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 organismes(s) assureur(s) remplissant les conditions fixées au cahier des charges.

Prévoyance

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié pour ordre au GNP dans le délai de 15 jours après expiration du délai d'opposition.

Prévoyance

Article 5

En vigueur étendu

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.

Prévoyance

Article 6

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 21 septembre 2005.

Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL ; SNEISS.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Syndicat national CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale.

Les salariés couverts sont ceux qui sont présents au travail ou dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident uniquement.

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.

La rédaction initiale a été rétablie par les dispositions de l'article 1er de l'avenant n°44 du 28 juin 2013 relatif aux garanties incapacité, invalidité, décès.

Garanties

Article 2

En vigueur étendu

I. - Maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie ou d'accident 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 1 607 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 :
 - 1er jour en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - 8e jour en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie courante.

L'ancienneté requise est appréciée au 1er 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^e 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^e 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^e 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^e 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) ;
- à 77 % du salaire brut de référence limité à la tranche B (partie salaire comprise entre un plafond de la sécurité sociale et 4 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^{re}, 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'incapacité 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) ;
- à 77 % du salaire brut de référence limité à la tranche B (partie salaire comprise entre un plafond de la sécurité sociale et 4 fois son montant).

2.2. Salariés classés par la sécurité sociale en invalidité 1^{re} 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) ;
- à 46,20 % du salaire brut de référence limité à la tranche B (partie salaire comprise entre un plafond de la sécurité sociale et 4 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.

En tout état de cause, le capital décès versé ne pourra être inférieur à 9 146,94 pour les salariés à temps complet et 5 335,72 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.

A défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s) 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, 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 (3e 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 ans à moins de 18 ans : 12 % du salaire brut de référence ;
- enfant âgé de 18 ans 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 éducation, 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 12 mois précédant 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 précédant 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 12 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 rémunération (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 éducation 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

Montant des cotisations : 0,59 % des salaires bruts, tranche A et tranche B, répartis de la façon suivante :

- décès : 0,13 % tranche A et tranche B organisme désigné ;
- rente éducation : 0,12 % tranche A et tranche B OCIRP ;
- incapacité de travail : 0,17 % tranche A et tranche B organisme désigné ;
- invalidité : 0,17 % tranche A et tranche B organisme désigné.

TA = partie du salaire comprise entre 0 et 1 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

TB = partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les cotisations sont réparties à raison :

- de 40 % à la charge des salariés ;
- de 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 (1,50 % TA à la charge de l'employeur).

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.

F. - Maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail. Cette garantie est assurée dans les conditions suivantes :

2. 1. Bénéficiaires de la garantie

Bénéficiaire de la garantie maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel 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 10 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 1er juillet 2009.

2. 3. Durée de la garantie

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 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 9 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 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
1 mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 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 générales, 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 (1er juillet 2009) est prévue. A 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

A 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^e jour d'interruption continue de travail pour les salariés justifiant de l'ancienneté requise ;
- soit à compter du 31^e 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^e 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 ;
- de 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 compris entre 1 fois et 4 fois le plafond journalier de la sécurité sociale pour le personnel cadre.

Ce montant ne peut toutefois être 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 %.

Invaladité permanente ou partielle reconnue avant l'âge de 60 ans par la sécurité sociale et classée en 1^{re}, 2^e, 3^e catégorie.

2. Point de départ de la prestation

A 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 1^{er} 096^e 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^e ou 3^e 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^{re} 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 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.

A défaut de toute personne susnommée, le capital revient à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s) 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 3e catégorie reconnue avant la date de mise à la retraite et au plus tard lors du 60e 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 26e anniversaire est fixée en pourcentage du salaire de référence :

- à 7 % de 0 à 5 ans inclus ;
- à 12 % de 6 ans à 17 ans inclus ;
- à 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 2 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 12 mois précédant l'événement ;
- si le salarié a plus de 2 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 2 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 2 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 12 mois précédant l'événement multipliées par 500 ;
- si le salarié a plus de 2 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 2 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 12 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 12 mois après l'entrée dans le régime, le traitement annuel correspond à 12 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 2 années précédant le décès ou l'IAD.

5. Répartition et taux des cotisations

Pour le personnel relevant du régime de retraite des cadres :

- 1,50 % sur la tranche A à la charge exclusive de l'employeur, ceci afin de satisfaire aux obligations résultant de la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ;
- 0,59 % sur la tranche B. Les cotisations sont réparties :
 - pour 40 % à la charge du salarié ;
 - pour 60 % à la charge de l'employeur.

	TRANCHE A	TRANCHE B
Décès	1,04 %	0,13 %
Rente éducation	0,12 %	0,12 %
Incapacité de travail	0,17 %	0,17 %
Invalidité	0,17 %	0,17 %
	1,50 %	0,59 %

Pour le personnel non cadre : 0,59 % sur le salaire total.

Les cotisations sont réparties :

- pour 40 % à la charge du salarié ;

- pour 60 % à la charge de l'employeur.

Décès : 0,13 %.

Rente éducation : 0,12 %.

Incapacité de travail : 0,17 %.- 0,17 % ;

- 0,59 %.

Modifications apportées par l'avenant n° 44 du 28 juin 2013 article 2 bo 2013/32 applicables au 1er janvier 2014 :

a) S'agissant de la garantie décès et plus spécifiquement du capital de base, il est rappelé, qu'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.

En tout état de cause, le capital décès versé ne pourra être inférieur à 9 258 € (au lieu de 9 146,94 € précédemment) pour les salariés à temps complet et 5 370 € (au lieu de 5 335,72 € précédemment) pour les salariés à temps partiel et les salariés saisonniers.

b) S'agissant de la répartition des cotisations, les modifications sont les suivantes :

Montant des cotisations : 0,56 % des salaires bruts tranche A et tranche B, répartis de la façon suivante :

(en pourcentage)

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 1 et 4 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 1er 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.

c) S'agissant de la portabilité de la garantie, il est intégré un 7 intitulé « 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 9 mois de couverture, limite portée à 12 mois au 1er 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.

A 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.

Le dispositif maintient la garantie décès spécifique aux saisonniers (art. 2. E. 3.2 de l'accord de prévoyance).

Ces dispositions annulent et remplacent l'avenant n° 35 relatif à la portabilité du 22 janvier 2010 modifiant l'avenant « Prévoyance » n° 23 du 28 juin 2006.

d) S'agissant des dispositions du F intitulé « Dispositions générales » relatives au régime de prévoyance pour le personnel relevant de la filière spectacle, et plus spécifiquement du 5, les modifications suivantes sont apportées sur la répartition et les taux de cotisation :

Montant des cotisations : 0,56 % des salaires bruts tranche A et tranche B, répartis de la façon suivante :

(En pourcentage.)

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 1 et 4 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 1er 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.

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

Prévoyance

Article 5

En vigueur étendu

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 désigné ;
- 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 1er janvier 2002 ont été intégralement constituées par les organismes désignés.

Pour les salariés en arrêt de travail depuis le 1er janvier 2002, les provisions correspondantes sont constituées lors de l'année de survenance de chaque arrêt de travail.

Entrée en vigueur

Prévoyance

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application le 1er jour suivant la date de signature pour les entreprises adhérentes au SNELAC, SNDLL, SNEISS et le 1er jour du mois du trimestre civil qui suivra l'arrêté 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.

Dépôt

Prévoyance

Article 7

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 28 juin 2006.

Adhésion par lettre du 27 mars 2007 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective

En vigueur

Bagnolet, le 27 mars 2007.

L'UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Notre fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, adhère à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (étendue par arrêté le 25 juillet 1994).

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

Avenant n° 25 du 11 mai 2007 relatif à l'extension du champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL.
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT ; La CGT-FO.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de modifier le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 et son annexe « Spectacle » du 10 mai 1996 de la façon suivante :

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre 1er du titre 1er de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels est modifié comme suit :

Ainsi :

Il est supprimé « sont exclues, à titre indicatif, du champ d'application, toutes les entreprises répertoriées sous les codifications :

- NAF 92-3H : les discothèques ; ».

Il est ajouté, à l'article 2 § :

« - sont comprises dans le champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées traditionnellement sous la codification NAF 92-3H (harmonisation européenne 55-4C), exerçant leur activité principale dans l'un des domaines suivants :

- 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. »

Article 2

En vigueur étendu

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 3

En vigueur étendu

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° 26 du 11 juillet 2008 relatif à la révision du champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFTC ; La CGT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'objet de l'avenant est de redéfinir le champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels suite aux différents avenants n° 15 (étendu) et n° s 17 et 19 (non étendus).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 exploitent, à titre principal, des activités à vocation récréative et / ou culturelle dans un espace clos et aménagé comportant des attractions de diverses natures :

- 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.

Ces entreprises disposent d'installations fixes et permanentes.

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 les codifications suivantes 93. 21 Z : « Activités des parcs d'attractions et parcs à thème » et 93. 29 Zp : « Autres activités récréatives et de loisirs nca », comprennent les activités de :

- 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 les codifications suivantes 91. 02 Z : « Gestion des musées » et 91. 03 Z : « Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires », comprennent :

- la 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 », comprennent :

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

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 7 C « Autres activités récréatives » regroupent l'exploitation de flippers, juke-box, baby-foot, jeux électroniques, billards, et tous jeux de même nature.

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. 26 Zp « Autres activités récréatives et de loisirs nca » : (1)

- 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 les codifications suivantes :

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 » ;
 93. 29 Zp : « Autres activités récréatives et de loisirs nca » ;
 - 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 parcs aquatiques ;
- 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 les codifications suivantes :
- 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 » ;
- 93. 29 Zp « Autres activités récréatives et de loisirs nca » ;
- 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.

(1) L'article 1er est étendu à l'exclusion de son dixième alinéa comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.
 (Arrêté du 7 avril 2010, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

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 3

En vigueur étendu

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° 26 bis du 3 octobre 2008 relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL.
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La CFTC ; La fédération commerces et services CGT ; Le SNEPAT-FEC CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA.
Organisations dénonçantes	La CGT commerce, distribution et services, case 425, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 22 octobre 2008 (BO n°2008-47)

En vigueur étendu

L'objet de l'avenant est de redéfinir le champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels suite aux différents avenants n° 15 (étendu) et n° 17 et n° 19 (non étendus).

Champ d'application

Article 1er

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 exploitent, à titre principal :

- des activités à vocation récréative et / ou culturelle ;
- dans un espace clos et aménagé ;
- 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'animations, pédagogiques ou non.

Ces entreprises disposent d'installations fixes et permanentes.

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. 3F « Manèges forains et parcs d'attractions », remplacée par la codification suivante :

- 93. 21Z « Activités des parcs d'attractions et parcs à thème » ;
- 93. 29Zp « Autres activités récréatives et de loisirs NCA » :
- parc d'attractions ;
- parc à thème ou non ;
- parc aquatique ;
- aquarium ;
- transport d'agrément.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 5C « Gestion du patrimoine culturel » remplacée par la codification suivante :

- 91. 02Z « Gestion des musées » ;
- 91. 03Z « 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. 5E « Gestion du patrimoine naturel, remplacée par la codification NAF 91. 04Z » « 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. 7C.

« Autres activités récréatives » :

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

Sont comprises dans le champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 55. 4Cp « Discothèques », remplacée par la codification 93. 26Zp « Autres activités récréatives et de loisirs NCA » :

- discothèques, night-clubs ou assimilés, dancings,

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. 11Z : « Gestion d'installations sportives » ;
- 79. 90Zp : « Autres services de réservation et activités liées » ;
- 85. 51Zp : « Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs » ;
- 93. 12Z : « Activités de clubs de sports » ;
- 93. 19Z : « 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. 3A « Activités artistiques », remplacée par la codification suivante :
- 90. 01Zp « Arts du spectacle vivant » ;
- 90. 03A « Création artistique relevant des arts plastiques » ;
- 90. 03Bp « Autre création artistique » ;
- les associations couvertes par la convention collective de l'animation socioculturelle (dont écomusées) ;
- NAF 92. 3B « Services annexes aux spectacles », remplacée par la codification 90. 02Zp « Activités de soutien au spectacle vivant » ;
- NAF 92. 3D « Gestion de salles de spectacles, remplacée par la codification 90. 04Z « Gestion de salles de spectacles » ;
- NAF 92. 1J « Projection de films cinématographiques », remplacée par la codification 59. 14Z « Projection de films cinématographiques » ;
- NAF 92. 3Kp « Activités diverses du spectacle », remplacée par la codification suivante :
- 79. 90Zp « Autres services de réservation et activités liées » ;
- 85. 52Zp « Enseignement culturel » ;
- 90. 01Zp « Arts du spectacle vivant ».
- cirques, marionnettes, sons et lumière, rodéo, corridas, etc.
- NAF 92. 7A « Jeux de hasard et d'argent », remplacée par la codification 92. 00Zp « 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.

(1) L'article 1er est étendu à l'exclusion de son dixième alinéa comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.
(Arrêté du 7 avril 2010, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu

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 3

En vigueur étendu

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.

Dénonciation par lettre du 22 octobre 2008 de la CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008

En vigueur

Montreuil, le 22 octobre 2008.

La CGT commerce, distribution et services, case 425, 93514 Montreuil Cedex, à la direction des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Par la présente, je vous informe que notre organisation dénonce la signature CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 relatif à la révision du champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs et d'attractions.

Vous en souhaitant bonne réception,

Recevez, Monsieur, nos sincères salutations.

Avenant n° 27 du 21 novembre 2008 relatif aux droits à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL.
Organisations de salariés	La CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération commerces et services CGT ; Le SNEPAT-FEC CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA.

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 s'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 :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 VIII et X au régime d'assurance chômage, font l'objet d'un accord sectoriel spécifique.

Caractère impératif

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2253-3 (ancien art.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.

Les droits à la formation professionnelle des salariés sous CDD de droit commun

Article 3

En vigueur étendu

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 oeuvre 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 art.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 art.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 quelle que soit la nature du contrat.

Les salariés en contrat à durée déterminée saisonniers à temps partiel bénéficieront de ces crédits calculés pro rata 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.

A 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. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 3 de l'avenant n° 27 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-1 à L. 6323-3 et D. 6322-1 du code du travail. (Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)

Accès au DIF

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6323-3 du code du travail (ancien art.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 employeurs relevant des loisirs.

Dans ce cas et pour assurer la transférabilité des heures de DIF acquises chez un ou plusieurs employeurs relevant des loisirs, le nombre d'heures de formation utilisables est déterminé en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeurs 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 travaillée d'au moins 8 mois consécutifs ou non au cours des 24 derniers mois chez un ou plusieurs employeurs relevant des loisirs, le nombre d'heures de formation utilisables est déterminé en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeurs 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 acquises 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 art.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 ;
- 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. (1)

(1) Termes exclus de l'extension au regard du paragraphe 5-B de l'article 1er de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. (Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)

Information des salariés

Article 5

En vigueur étendu

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 I. Ce document informe l'intéressé de la possibilité d'accéder au congé individuel de formation auprès de l'AFDAS.

(1) L'article 5 de l'avenant n° 27 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail, une information du salarié pour la mise en œuvre de la transférabilité du droit individuel à la formation à la fin de son CDD étant de nature à rendre inopérant l'exercice du droit pendant l'exécution du contrat. (Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)

Financement et gestion des dispositifs

Article 6

En vigueur étendu

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.

Contribution employeur

Article 7

En vigueur étendu

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 art.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 art.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.

Durée et dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de cet accord prennent effet au 1er janvier 2009.

Il peut faire l'objet de révisions, conformément aux articles L. 2222-5 et suivants (ancien art.L. 132-7) du code du travail. La demande doit être formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis de 1 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 de 1 mois après l'échéance du préavis.

L'accord peut être dénoncé conformément aux articles L. 2222-6 et suivants (ancien art.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 3 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 de 1 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 débuter avant l'achèvement du délai de 1 mois prévu au 2^e 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 oeuvre de cet accord.

Avenant n° 28 du 21 novembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL.
Organisations de salariés	La CFTC ; La fédération des services CFDT ; Le SNEPAT-FEC CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application.

Finalisation et analyse de la situation comparée des hommes et des femmes par l'observatoire des métiers

Article 2

En vigueur étendu

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 besoin.

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 formuler des demandes complémentaires.

A 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 lesquels les hommes et les femmes sont moins bien représentés ;
- les statuts dans lesquels 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.

Les mesures en faveur du recrutement

Article 3

En vigueur étendu

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'intéressement 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 moeurs, 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 spectacle, et ce 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 recrutements 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'éducation nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers de notre branche d'activités.

Les mesures en faveur de la rémunération

Article 4

En vigueur étendu

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 des 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 responsabilités et de pénibilités.

La branche encourage les entreprises, en fonction des situations relevées, à prendre les mesures nécessaires de nature à assurer le principe d'égalité de rémunération pour un même travail d'ici au 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.

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 5

En vigueur étendu

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.

Situation de la salariée pendant la grossesse

Article 5.1

En vigueur étendu

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 5e mois de grossesse, de 1/2 heure par jour de pause supplémentaire, en accord avec l'employeur.

En cas d'affectation 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.

Lien avec l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption

Article 5.2

En vigueur étendu

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.

Situation au retour du congé de maternité ou du congé d'adoption

Article 5.3

En vigueur étendu

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 n'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.

A 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.

Temps partiel et temps plein

Article 5.4

En vigueur étendu

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.

Détermination des avantages liés à l'ancienneté pendant le congé parental éducation

Article 5.5

En vigueur étendu

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.

Congé de présence parentale

Article 5.6

En vigueur étendu

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.

Chèque emploi-service universel

Article 5.7

En vigueur étendu

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.

Dispositions en faveur de la garde des enfants malades

Article 5.8

En vigueur étendu

Il est rappelé que les salariés bénéficient de 2 jours ouvrables non consécutifs par an pour enfant malade de moins de 12 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 termes 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.

De l'égalité en matière de formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

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.

Mixité des délégations

Article 7

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi 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.

Demande d'extension

Article 9

En vigueur étendu

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.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 30 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Agent de restauration »

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFTC ; FS CFTD ; CGT-FO ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de conclure un accord portant sur la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle (CQP) 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 certificat de qualification professionnelle 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 certificat de qualification professionnelle au travers de la grille de classifications et de rémunérations.

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 reconnaît le dispositif du certificat de qualification professionnelle « Agent de restauration » de la branche hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Certificat de qualification professionnelle 'Agent de restauration'

Autorité responsable 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.

Qualité du signataire de la certification : 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 :

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, étagier / 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		
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

Base légale :

Référence arrêté création (ou date du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 octobre 2005 publié au Journal officiel du 18 novembre 2005 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Enregistrement pour 5 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 la convention.

Pour plus d'informations :

Statistiques :

12 CQP sont en moyenne délivrés chaque année.

Autres sources d'information : <http://www.edefih.org>

Lieu de certification : CPNE / IH - ADEFIH, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris.

Lieux de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur : 21 organismes sont accrédités par la CPNEIH pour dispenser la formation préparatoire.

Avenant n° 31 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Assistant d'exploitation, spécialisations restauration et hébergement »

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFTC ; FS CFDT ; CGT-FO ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de conclure un accord portant sur la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle (CQP) 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 certificat de qualification professionnelle 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 certificat de qualification professionnelle au travers de la grille de classifications et de rémunérations.

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 reconnaît le dispositif du certificat de qualification professionnelle « Assistant d'exploitation, spécialisations restauration et hébergement » de la branche hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Certificat de qualification professionnelle "Assistant d'exploitation, spécialisations restauration et hébergement"

Autorité responsable 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.

Qualité du signataire de la certification : 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 :

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 des 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 validés 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	
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

Base légale :

Référence arrêté création (ou date du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 octobre 2005 publié au Journal officiel du 18 novembre 2005 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Enregistrement pour 5 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 de certification : CPNE / IH - ADEFIH, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris.

Lieux de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur : 47 organismes sont accrédités par la CPNE / IH pour dispenser la formation préparatoire.

Avenant n° 32 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Serveur en restauration »

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFTC ; FS CFTD ; CGT-FO ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de conclure un accord portant sur la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle (CQP) 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 certificat de qualification professionnelle 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 certificat de qualification professionnelle au travers de la grille de classifications et de rémunérations.

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 reconnaît le dispositif du CQP « Serveur en restauration » de la branche hôtelière (ADEFIH) annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Certificat de qualification professionnelle "Serveur en restauration"

Autorité responsable 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.

Qualité du signataire de la certification : 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 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

Base légale :

Référence arrêté création (ou date du 1er arrêté d'enregistrement) : arrêté du 15 octobre 2005 publié au Journal officiel du 18 novembre 2005 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Enregistrement pour 5 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 de certification : CPNE / IH - ADEFIH, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris.

Lieux de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur : 38 organismes sont accrédités par la CPNE / IH pour dispenser la formation préparatoire.

Avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009 relatif à la révision du champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC,
Organisations de salariés	La CFTC ; Le SNEPAT-FEC CGT-FO,

En vigueur étendu

L'objet de l'avenant est de redéfinir le champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels suite aux différents avenants n° 15 (étendu) et n° s 17 et 19 (non étendus).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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 oeuvre 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. 3F « manèges forains et parcs d'attractions », remplacée par la codification suivante :

- 93. 21Z : « activités des parcs d'attractions et parcs à thème » ;
- 93. 29Zp : « autres activités récréatives et de loisirs NCA » :
- parc d'attractions ;
- parc à thème ou non ;
- parc aquatique ;
- aquarium ;
- transport d'agrément.

Les entreprises répertoriées sous l'ancienne codification NAF 92. 5C « gestion du patrimoine culturel », remplacée par la codification suivante :

- 91. 02Z : « gestion des musées » ;
- 91. 03Z : « 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. 5E « gestion du patrimoine naturel », remplacée par la codification NAF 91. 04Z « 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. 7C « autres activités récréatives » :

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

Sont comprises dans le champ d'application les entreprises de droit privé, à but lucratif, répertoriées sous l'ancienne codification NAF 55. 4Cp « discothèques », remplacée par la codification 93. 29Zp « autres activités récréatives et de loisirs NCA » :

- 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. 11Z : « gestion d'installations sportives » ;
- 79. 90Zp : « autres services de réservation et activités liées » ;
- 85. 51Zp : « enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs » ;
- 93. 12Z : « activités de clubs de sports » ;
- 93. 19Z : « 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. 3A « activités artistiques », remplacée par la codification suivante :
- 90. 01Zp « arts du spectacle vivant » ;
- 90. 03A « création artistique relevant des arts plastiques » ;

- 90. 03Bp « autre création artistique » ;
- les associations couvertes par la convention collective de l'animation socioculturelle (dont écomusées) ;
- NAF 92. 3B « services annexes aux spectacles », remplacée par la codification 90. 02Zp « activités de soutien au spectacle vivant » ;
- NAF 92. 3D « gestion de salles de spectacles », remplacée par la codification 90. 04 Z « Gestion de salles de spectacles » ;
- NAF 92. 1J « projection de films cinématographiques », remplacée par la codification 59. 14Z « projection de films cinématographiques » ;
- NAF 92. 3Kp « activités diverses du spectacle », remplacée par la codification suivante :
- 79. 90Zp « autres services de réservation et activités liées » ;
- 85. 52Zp « enseignement culturel » ;
- 90. 01Zp « arts du spectacle vivant » :
- cirques, marionnettes, sons et lumière, rodéo, corridas, etc. ;
- NAF 92. 7A « jeux de hasard et d'argent », remplacée par la codification 92. 00Zp « 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.

Article 2

En vigueur étendu

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 3

En vigueur étendu

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° 34 du 11 décembre 2009 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « Agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque »

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La CGT-FO,

En vigueur étendu

il a été convenu de conclure un accord portant sur la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) 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'Etat ou d'un titre homologué correspondant.

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 formation.

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 a arrêté le dispositif du CQP agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Projet de référentiel de formation Certificat de qualification professionnelle « Agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque »

Prémódulo introduction

Thème	Objectif/résultat attendu	Méthode pédagogique	HeureS
-------	---------------------------	---------------------	--------

Présentation Evaluation 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 en étant très concret	Présentation croisée Questionnaire individuel d'évaluation	2
--------------------------------------	---	---	---

Module de connaissance administrative et juridique Révision obligatoire tous les 2 an

Thème	Objectif/résultat attendu	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	Méthode du questionnaire Schéma Etudes de cas concrets Exposé didactique	8
	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...		
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 questionnaire Exposé intervenant	2
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 (Vigipirate, épidémies...)	Méthode de l'évaluation des risques Exposé intervenant	4

Module accueil et sécurité général

Thème	Objectif/résultat attendu	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
La vidéosurveillance	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 vidéosurveillance : outil de sécurisation Les différents matériels utilisés	Présentation des textes Exposé Cas pratiques	6
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 questionnaire SSIAP Exposés	3
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 Evaluation de l'aptitude physique des participants	4
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

Module surveillance humaine et sûreté

Thème	Objectif/résultat attendu	Méthode pédagogique	HeureS
L'accueil du public	Savoir communiquer de manière non agressive, se faire obéir facilement, savoir interpeller 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
Les discriminations	Rappel des principes de non-discrimination	Simulations et jeux de rôle	4
L'incident	Connaître les différents types d'incidents susceptibles de se présenter à l'agent	Questionnement/exposé	4
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
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
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

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
Secourisme	Etre titulaire de l'unité d'enseignement « Prévention et secours civiques de niveau 1 » (PSC1) ou de l'AFPS ou équivalent	Prérequis	

Module final

Thème	Objectif/résultat attendu	Méthode pédagogique	HeureS
Révision	Faire une révision des points fondamentaux	Méthode du questionnement	4
Evaluation	Faire une évaluation de la formation, de manière à vérifier l'acquisition des savoirs en vue de la délivrance du CQP	QCM	1
Total des heures			70

Avenant du 11 décembre 2009 à l'accord du 21 septembre 2006 portant sur la désignation des organismes assureurs en matière de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNDLL ; SNELAC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

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. A 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.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord du 23 juin 2006 relatif à la désignation d'organismes assureurs. (1)

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 1er 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme visant un accord inexistant.
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

Désignation des organismes assureurs

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er 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 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 VIII et X 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.

Migration obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

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.

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche se limitant aux seules entreprises qui disposent, risque par risque, d'une couverture prévoyance de niveau strictement supérieur.
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

Modalités de fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

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.

Engagement de nouvelles négociations à l'issue de la période allant du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2012

Article 5

En vigueur étendu

A l'issue de la période de 2 ans allant du 1er 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.

Date d'effet, durée et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er 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 il en sera demandé 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.

Avenant n° 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er 'congés pour événements familiaux' du chapitre II du titre X de la Convention collective nationale

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La CFTC ; La FCS CGT ; La CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA,

Article 1er

En vigueur étendu

A 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 demi-journée pour les salariés ayant des enfants en âge scolaire (jusqu'à la veille du 12e 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.

Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de sa signature pour les adhérents du SNELAC et du SNDLL.

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs à la direction des relations du travail 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.

Demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

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.

Il leur sera opposable au lendemain de l'extension de l'accord.

Avenant n° 41 du 23 janvier 2012 relatif au temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.

Signataires	
Organisations de salariés	SNEPAT FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser le texte de l'accord du 1er 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 1er 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 termes 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 que, 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 1er 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 II, III et IV), 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, préciser les cas de recours du contrat de travail à durée déterminée d'usage et fixer les conditions de recours au contrat à durée indéterminée intermittent par les sites de loisirs.

Chapitre Ier Saison et différentes formes de contrats de travail utilisées

En vigueur étendu

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.

1. Notion de saison et 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. Notion de saison et personnel saisonnier

La convention collective nationale des sites de loisirs distingue actuellement (cf. article 3 de la convention collective nationale) :

- 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 (...) » ;

- 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 indiqué 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 convention collective nationale 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 3 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 15 jours pour indiquer son acceptation ou son refus, étant précisé que, 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.

A défaut de proposition d'un tel contrat par l'employeur dans les conditions précitées, le salarié qui réunit toutes les conditions (trois 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 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 1er 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.

2. 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°) 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° 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° 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 II 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.

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 commerciaux, 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.

4. 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 5 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 h 30 par semaine, plafond hebdomadaire maximum prévu ci-après au chapitre III, 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 II, articles 6.1, 6.3, 6.4 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 II Travail à temps plein

En vigueur étendu

1. Définition du temps plein

La durée conventionnelle hebdomadaire du travail s'établit à 35 heures.

Les dispositions de l'accord du 1er avril 1999 (art. 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 1er 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 (JRTP).

Ces différents modes d'aménagement du temps de travail relèvent tous désormais de l'article L. 3122-2 du code du travail.

2. 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 plein.

3. Durée minimale journalière du travail

Jusqu'à présent, à l'accord du 1er avril 1999 fixait, dans son article 5.1, à :

- 2 heures la durée minimale journalière pour les « vacataires » ;
- 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.

4. Durée maximale hebdomadaire

L'accord du 1er 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.

5. Répartition de la durée du travail dans la semaine

En complément de l'article 5.2 du IV de l'accord du 1er 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 aux points 3 et 4 du présent chapitre.

6. Adaptation de la durée quotidienne du travail aux contraintes d'exploitation pour l'ensemble des salariés (0)

Les dispositions actuelles de l'accord du 1er 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 (1), 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 maximales (2)).

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 trois 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. A 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 pour heures n'engendra pas le paiement d'heures supplémentaires sauf un dépassement du temps de travail constaté en fin de période.

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 1er 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 (art. 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. Est comptabilisé 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.

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 :

- 1 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 1 607 heures annuelles

Salariés permanents à temps plein :

A l'issue de la période annuelle de référence, seront comptabilisées les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite des 1 607 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 :

A 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'entreprise, 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 de 1 h 15 pour 1 heure majorée de 25 % et de 1 h 30 pour 1 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 par an pour le personnel permanent et 90 heures par 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 par an ;
- pour les saisonniers : 146 heures (220 heures/12 mois × 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 quotidiennes et hebdomadaires fixées au présent avenant.

Etant 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 III « 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 2 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 h 30 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 2 mois, l'employeur lui demande de prendre son repos dans un délai maximum de 1 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 3 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.

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.

(0) L'ensemble du point 6 du chapitre 2 du présent accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-27 du code du travail en tant que ses dispositions restent incomplètes au regard des obligations légales.

(Arrêté du 5 mars 2013 - art. 1)

(1) Les termes « aux événements nationaux et aux évolutions du comportement des visiteurs » contenus au point 6 du chapitre 2 sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 3122-27 du code du travail.

(Arrêté du 5 mars 2013-art. 1)

(2) 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.

Chapitre III Travail à temps partiel

En vigueur étendu

1. Contrats de travail concernés

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail (saisonnier, CDD, CDI et CDI intermittent), sont susceptibles de travailler à temps partiel.

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 (1 607 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. 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 2 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 correspondant 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 h 30 sur 1 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 leur contrat de travail (CDI, CDD, saisonnier).

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 2 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 1er 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 1er 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 1 607 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 contrat 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 également 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 h 30 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 6.1, 6.3, 6.4 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 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

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 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 h 30.

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 paie du mois suivant la fin de la période de référence.

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.

5. Limitation des interruptions quotidiennes de travail

Les dispositions prévues par l'accord du 1er 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 IV Forfait annuel en jours

En vigueur étendu

Les présentes dispositions viennent compléter les dispositions de l'accord du 1er avril 1999.

1. Salariés concernés

Les partenaires sociaux ont prévu dans l'accord du 1er 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 :

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.

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.

Catégories des salariés exclus

Les dispositions du chapitre IV 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.

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.

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 a 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 1er avril 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Les dispositions de l'accord du 1er 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 1er 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 1er 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 1er de la convention collective.

Accord du 17 octobre 2012 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC INOVA.

Préambule

En vigueur non étendu

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'attractions et culturels se sont réunis en commission paritaire de prévoyance aux fins d'étudier l'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance conventionnel. A 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 de 1 an à compter du 1er janvier 2013.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Désignation des organismes assureurs

Article 2

En vigueur non étendu

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 de 1 an à compter du 1er janvier 2013.

Ainsi, à compter du 1er 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 VIII et X 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.

Modalités de fonctionnement

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Date d'effet, durée et dépôt

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er 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. 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 l'extension sera demandée, 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 relatif à la désignation et au fonctionnement des organismes assureurs

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Préambule

En vigueur non étendu

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 l'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.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2014, une mutualisation des risques de prévoyance tels que régis par l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 ou ses éventuels avenants de révision.

Désignation des organismes assureurs

Article 2

En vigueur non étendu

A compter du 1er 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 Médéric, 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 VIII et X au règlement général annexé à la convention 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.

Migration obligatoire

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Modalités de fonctionnement

Article 4

En vigueur non étendu

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.

Engagement de nouvelles discussions avant le 31 décembre 2016

Article 5

En vigueur non étendu

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.

Date d'effet, durée et dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er 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 il en sera demandé 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 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance (1)

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

(1) Lire Accord du 28 juin 2013 relatif à la recommandation d'un organisme assureur.

Préambule

En vigueur étendu

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.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er 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.

Recommandation de l'organisme assureur

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2014, les parties à l'accord recommandent l'assureur suivant : AG2R Prévoyance.

Recommandation

Article 3

En vigueur étendu

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'offres, 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 à l'article 2 du présent accord.

Modalités de fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

L'organisme recommandé présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, des comptes de résultat 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.

Engagement de nouvelles discussions avant le 31 décembre 2017

Article 5

En vigueur étendu

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.

Date d'effet, durée et dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er 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. Les parties signataires en demanderont 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.

Avenant n° 44 du 28 juin 2013 relatif aux garanties incapacité, invalidité, décès

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL,
Organisations de salariés	La FS CFTD ; La CFTC ; La FCS CGT ; La CGT-FO ; L'INOVA CFE-CGC,

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 n'est pas modifié.

Garanties

Article 2

En vigueur étendu

a) S'agissant de la garantie décès et plus spécifiquement du capital de base, il est rappelé, qu'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.

En tout état de cause, le capital décès versé ne pourra être inférieur à 9 258 € (au lieu de 9 146,94 € précédemment) pour les salariés à temps complet et 5 370 € (au lieu de 5 335,72 € précédemment) pour les salariés à temps partiel et les salariés saisonniers.

b) S'agissant de la répartition des cotisations, les modifications sont les suivantes :

Montant des cotisations : 0,56 % des salaires bruts tranche A et tranche B, répartis de la façon suivante :

(En pourcentage.)

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 1 et 4 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 1er 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.

c) S'agissant de la portabilité de la garantie, il est intégré un 7 intitulé « 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 9 mois de couverture, limite portée à 12 mois au 1er 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.

A 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.

Le dispositif maintient la garantie décès spécifique aux saisonniers (art. 2. E. 3.2 de l'accord de prévoyance).

Ces dispositions annulent et remplacent l'avenant n° 35 relatif à la portabilité du 22 janvier 2010 modifiant l'avenant « Prévoyance » n° 23 du 28 juin 2006.

d) S'agissant des dispositions du F intitulé « Dispositions générales » relatives au régime de prévoyance pour le personnel relevant de la filière spectacle, et

plus spécifiquement du 5, les modifications suivantes sont apportées sur la répartition et les taux de cotisation :

Montant des cotisations : 0,56 % des salaires bruts tranche A et tranche B, répartis de la façon suivante :

(En pourcentage.)

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 1 et 4 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 1er 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.

Choix des organismes désignés

Article 3

En vigueur étendu

Cet article est supprimé.

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Article 4

En vigueur étendu

Cet article est supprimé.

Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur

Article 5

En vigueur étendu

L'article 5 de l'avenant n° 23 n'est pas modifié.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera au 1er janvier 2014.

Dépôt

Article 7

En vigueur étendu

Cet accord sera déposé à la DIRECCTE 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.

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.

L'article 1er de l'avenant n° 23 n'est pas modifié.

Rectificatif du 28 septembre 2013 au Bulletin officiel n° 2013-32 du 31 août 2013

En vigueur non étendu

Page 30 :

Au lieu de :

Accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance,

Lire :

Accord du 28 juin 2013 relatif à la recommandation d'un organisme assureur.

Adhésion par lettre du 11 octobre 2013 du SNDLL à l'avenant n° 43 du 26 avril 2013

En vigueur non étendu

Gujan-Mestras, le 11 octobre 2013.

Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), « La Guérinière », BP 40,33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, service des relations individuelles et collectives du travail, bureau des relations collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par la présente, nous vous confirmons que le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) adhère volontairement à l'avenant n° 43 du 26 avril 2013 à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, avenant relatif aux rémunérations conventionnelles.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Avenant n° 46 du 7 juillet 2014 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC.
Organisations de salariés	FS CFTD ; CGT-FO ; FCS UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

Lors de la signature de l'avenant n° 8 portant sur la création et la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle (CQP) le 30 juin 1997, les parties signataires ont convenu par l'article 3 du chapitre 1er 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 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 a modifié les dispositifs du :

- CQP « Opérateur de restauration rapide » qui devient CQP « Employé(e) de restauration rapide » ;
- CQP « Opérateur d'attractions » qui devient CQP « Opérateur(trice) d'attractions » ;
- CQP « Opérateur vente/jeux » qui devient CQP « Vendeur(euse) en espace de loisirs ».

Les nouveaux référentiels de ces trois CQP sont annexés ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 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 4

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

CQP « Employé (e) 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 national 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.

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 ;
- 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 ». De plus, 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 écoresponsable.

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 sur tout 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 semaine, 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 décrites ci-dessus.

Champ 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 écoresponsable au travail.

M8 : participer à la transmission des informations.

Mission 1. - Accueillir les visiteurs sur son point de vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Accueillir les visiteurs (français et anglophones) en utilisant des techniques d'accueil conformes aux valeurs de l'entreprise.</p> <p>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.</p> <p>Conseiller les visiteurs qui souhaitent passer plusieurs jours dans la région.</p> <p>Vérifier et maintenir propres et en ordre les locaux et les abords du poste.</p> <p>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.</p>	<p>Citer les différentes zones du parc.</p> <p>Décrire les principales attractions et spectacles du parc.</p> <p>Citer les grandes dates du parc (création, ouverture, anniversaire ...)</p> <p>Citer les principaux parcs français et européens et leurs caractéristiques principales.</p> <p>Citer les sites touristiques et remarquables régionaux.</p> <p>Citer les principaux hôtels et hébergements proches du parc.</p> <p>Citer les valeurs de l'entreprise.</p> <p>Décrire la clientèle, ses principales caractéristiques et comportements.</p>	<p>Utiliser un plan, une carte pour orienter les visiteurs.</p> <p>Utiliser les ressources documentaires de l'entreprise.</p> <p>S'exprimer couramment en français.</p> <p>Utiliser des phrases d'accueil simples en anglais.</p> <p>S'adapter aux différents types de clients.</p> <p>Utiliser les techniques d'accueil appropriées en fonction des clients et des circonstances.</p> <p>Adopter en permanence une attitude et une qualité de service conformes aux valeurs de l'entreprise.</p> <p>Nettoyer le poste de travail et ses abords.</p> <p>Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage, utiliser les produits d'entretien adéquats.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Sourire.</p> <p>Ecoute.</p> <p>Empathie.</p> <p>Courtoisie.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Vigilance.</p>

Mission 2. - Préparer le point de vente et le poste de travail

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Réceptionner les produits dans le respect des procédures.</p> <p>Vérifier les produits avant utilisation.</p> <p>Faire le rapprochement livraison-commande quantitatif et qualitatif.</p> <p>Réaliser les opérations liées au stockage en réserve.</p> <p>Accomplir les opérations d'entrée-sortie des produits réserve/ rayon.</p> <p>Procéder à l'étiquetage ou le contrôler.</p> <p>Commander les produits auprès du service concerné.</p> <p>Vérifier les emballages.</p>	<p>Citer les principes de la gestion et de rotation des stocks (premier entré, premier sorti).</p> <p>Expliquer les procédures de réception des produits et des différentes étapes à respecter.</p> <p>Citer les différentes méthodes d'étiquetage et citer les principes de la réglementation.</p> <p>Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène, de sécurité des personnes et des biens.</p> <p>Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs.</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Réceptionner des produits et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Compléter les différents documents lors de la commande et de la réception des produits.</p> <p>Utiliser le matériel d'étiquetage.</p>	<p>Rigoureux.</p> <p>Méticuleux et soigneux.</p> <p>Autonome.</p> <p>Identification et respect des limites de son champ d'action.</p>

Mission 3. - Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Mettre sa tenue de travail et s'assurer de sa conformité par rapport aux règles de l'entreprise.</p> <p>Vérifier et maintenir propres les locaux.</p> <p>Quand il y a une salle ou une terrasse, assurer la propreté de la salle, des tables (débarrasser les plateaux, vider les poubelles ...).</p> <p>S'assurer du bon fonctionnement des équipements de son poste de travail.</p> <p>Exemples : température chambre froide, des vitrines réfrigérées, systèmes de ventilation ...</p> <p>Vérifier les systèmes de sécurité et les accès (sécurité) avant ouverture.</p> <p>Reconnaître les produits non utilisables ou hors norme (DLC, DLUO dépassées, produit souillé, non présentable ...).</p> <p>Mettre de côté et alerter en cas de non-conformité des matières premières.</p> <p>Nettoyer tout le matériel de production.</p> <p>Maintenir le poste de travail ordonné tout au long du service.</p>	<p>Citer les cas de retrait de produits impropres à la vente.</p> <p>Expliquer les règles d'hygiène se rapportant à l'utilisation des produits frais et leur conservation.</p> <p>Expliquer le contenu d'une étiquette sur un produit.</p> <p>Identifier les conditions de stockage des matières premières.</p> <p>Expliquer les conséquences directes et indirectes du non-respect des règles d'hygiène et de propreté.</p> <p>Citer les contrôles à effectuer au poste de travail et identifier qui fait ces contrôles.</p> <p>Citer les facteurs de contamination et expliquer les incidences sur la sécurité alimentaire.</p> <p>Identifier les risques liés à l'activité.</p> <p>Expliquer les règles de sécurité au poste de travail et celles liées à l'utilisation du matériel (machines électriques et coupantes...).</p> <p>Citer la fonction et la localisation des moyens de protection individuelles.</p> <p>Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs.</p>	<p>Respecter et appliquer les procédures de nettoyage, de désinfection et de rangement des locaux, du matériel et des équipements.</p> <p>Nettoyer en utilisant les produits d'entretien adéquats en fonction des surfaces à nettoyer.</p> <p>Appliquer les procédures d'enlèvement de produits non conformes.</p> <p>Organiser son travail.</p> <p>Appliquer les règles HACCP en vigueur dans l'entreprise.</p> <p>Respecter le temps de conservation des produits préparés.</p> <p>Agir afin de prévenir tout risque de contamination des produits.</p> <p>Identifier les dysfonctionnements des équipements du poste et procéder aux ajustements nécessaires en respectant les consignes pré-établies.</p> <p>Intégrer en permanence dans son activité les consignes de sécurité et de santé au travail.</p> <p>Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse.</p> <p>Utiliser un extincteur.</p>	<p>Rigueur.</p> <p>Méthode.</p> <p>Vigilance.</p> <p>Précision.</p> <p>Conscience professionnelle.</p> <p>Organisation.</p>

Mission 4. - Préparer les produits pour la vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
-----------	---------------	--------------	-----------

<p>Préparer les produits pour la vente (selon le poste et en appliquant strictement le mode opératoire et les fiches techniques) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire les sandwiches ; - faire les hamburgers ; - cuire les frites ; - préparer : - les salades ; - la viennoiserie ; - les gâteaux ou la pâte (gaufres, crêpes...) - les « box » pâtes et pizzas ; - les boissons. <p>Installer les produits prêts à la vente dans les vitrines.</p> <p>Préparer la salle (chaises, tables ...).</p> <p>Organiser son poste de travail et préparer en amont du service le matériel nécessaire et suffisant : gobelets, sachets, bâtons pour barbe à papa, barquettes...</p> <p>Vérifier en permanence les stocks pour ne pas être dépourvu pendant le service.</p>	<p>Citer les modes opératoires et les principes de préparation des produits sur le point de vente.</p> <p>Expliquer les conséquences directes et indirectes du non-respect de la fiche technique (proportions, temps de cuisson, température ...).</p> <p>Énumérer la composition des produits finis et leurs caractéristiques.</p> <p>Expliquer le principe de la gestion physique des stocks.</p> <p>Expliquer le fonctionnement des équipements et les principes de réglage (frigos, chambre de pousse, fours, vitrines ...).</p> <p>Décrire simplement les règles de merchandising appliquées sur le point de vente.</p>	<p>Vérifier la disponibilité et la conformité des matières premières nécessaires aux préparations et/ ou approvisionnements des points de vente.</p> <p>Mettre en œuvre les procédures de stockage, déstockage et d'inventaire de matières premières.</p> <p>Préparer (assembler, décongeler, cuire, couper ...) en respectant les modes opératoires et les fiches techniques.</p> <p>Préparer les boissons.</p> <p>Maîtriser l'utilisation du matériel spécifique au poste.</p> <p>Maîtriser la mise en place de la salle.</p> <p>Mettre en valeur les produits.</p>	<p>Méthode.</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Conscience professionnelle.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p>
--	--	---	---

Nota. - Les activités peuvent varier selon le poste occupé (préparation chaude, froide ...).

Mission 5. - Vendre les produits préparés et encaisser

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Accueillir les clients sur le lieu de vente (restaurant, kiosque).</p> <p>Présenter les produits au client.</p> <p>Répondre aux demandes particulières (personnes allergiques).</p> <p>Vendre en toute autonomie.</p> <p>Proposer une vente additionnelle (supplémentaire et complémentaire).</p> <p>Dans certains points de restauration spécifiques, prendre les commandes des clients.</p>	<p>Décrire la clientèle et les principaux comportements d'achat.</p> <p>Citer les argumentaires de vente en fonction du produit vendu.</p> <p>Citer les différentes familles de produits et les compositions principales.</p> <p>Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Décrire les techniques de vente et les étapes de l'acte de vente : argumenter, reformuler, traiter les objections, conclure.</p> <p>Expliquer les principes et l'intérêt de la vente additionnelle.</p> <p>Citer les différents modes de paiement.</p> <p>Compter.</p>	<p>Accueillir la clientèle en donnant une image positive du point de vente.</p> <p>S'adapter aux différents types de clients au moment et au lieu de la transaction.</p> <p>Mener un acte de vente, de l'accueil à la conclusion.</p> <p>Proposer des produits en vente additionnelle.</p> <p>Prendre une commande.</p> <p>Maîtriser l'utilisation des moyens (mobilier, outils ...) à disposition pour vendre.</p> <p>Encaisser quel que soit le moyen de paiement.</p> <p>Rendre la monnaie.</p> <p>Utiliser une caisse, éditer un ticket de caisse.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Sens de l'observation.</p> <p>Discernement.</p> <p>Honnêteté.</p> <p>Respect des consignes.</p> <p>Rigueur.</p>

Mission 6. - Fermeture du point de vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Compter les sommes encaissées.</p> <p>Appliquer les procédures de fermeture des caisses et des points de vente.</p> <p>Assurer la communication écrite nécessaire à la clôture de la journée (cahier...).</p> <p>Assurer (ou participer à) la fermeture du point de vente ou du restaurant.</p> <p>Préparer les commandes pour le lendemain.</p> <p>Remettre son poste de travail et le point de vente à l'état initial.</p>	<p>Compter.</p> <p>Communiquer par écrit.</p> <p>Expliquer les procédures de fermeture.</p> <p>Citer les chiffres commerciaux caractéristiques (chiffre d'affaires, panier moyen, fréquentation...).</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Procéder à la clôture et à la fermeture du point de vente en respectant les procédures.</p> <p>Nettoyer le matériel en respectant les règles d'hygiène.</p> <p>Préparer ce qui doit l'être pour le lendemain ou la prise de poste suivante.</p> <p>Ranger son poste et respecter les règles d'hygiène et de sécurité.</p>	<p>Vigilance.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Respect des procédures.</p> <p>Organisation.</p>

Mission 7. - Adopter un comportement écoresponsable au travail

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Appliquer la démarche de développement durable.</p>	<p>Expliquer la politique de l'entreprise en termes de développement durable.</p> <p>Expliquer la notion d'empreinte écologique.</p> <p>Citer les moyens d'économiser l'énergie au poste de travail.</p>	<p>Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable.</p> <p>Travailler en adoptant un comportement « écoresponsable ».</p>	<p>Ouverture d'esprit.</p>

Mission 8. - Participer à la transmission des informations

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
-----------	---------------	--------------	-----------

<p>Compléter les différents documents administratifs du point de vente (variables selon les points de vente et entreprises : heure d'arrivée, anomalies constatées, relevés, relevés de température ...).</p> <p>Relayer les informations auprès des collègues (oralement et/ ou par écrit lorsque cela est demandé).</p> <p>Rendre compte à la hiérarchie et au personnel compétent de tout incident ou dysfonctionnement et réclamations des visiteurs.</p>	<p>Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail.</p> <p>Citer ses clients et fournisseurs internes.</p> <p>Lister et expliquer l'intérêt des documents et rapports écrits mis à disposition sur le poste de travail.</p> <p>Identifier le vocabulaire technique commun dans l'entreprise et spécifique à son activité.</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Suggérer des améliorations.</p> <p>Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis.</p> <p>Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Précision et fiabilité.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Anticipation.</p>
---	--	---	---

CQP « Vendeur (euse) 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 national 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 « Vendeur en espace de loisirs ».

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 loisirs.

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 ». De plus, 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 écoresponsable.

Le vendeur en espace de loisirs 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 semaine, 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 par l'employeur, sauf très rares exceptions, 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 décrites ci-dessus.

Champ 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 écoresponsable au travail.

M8 : participer à la transmission des informations.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

Mission 1. - Accueillir les visiteurs sur son point de vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
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 propres et en ordre les locaux et les abords du point de vente. 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.	Citer les différentes zones du parc. Décrire les principales attractions et spectacles du parc. Citer les grandes dates du parc (création, ouverture, 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.	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 conformes aux valeurs de l'entreprise. Nettoyer le point de vente et ses abords. Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage, utiliser les produits d'entretien adéquats.	Sens du relationnel. Sourire. Ecoute. Empathie. Courtoisie. Rigueur. Vigilance.

Mission 2. - Ouvrir et préparer le point de vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
-----------	---------------	--------------	-----------

<p>Participer à la gestion des stocks :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ... <p>Assurer la propreté et l'hygiène du point de vente afin qu'il demeure accueillant.</p> <p>Informers les personnes compétentes en cas d'incident ou de dysfonctionnement.</p> <p>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.</p>	<p>Citer les principes de la gestion et de rotation des stocks (premier entré, premier sorti).</p> <p>Expliquer les procédures de réception des produits et des différentes étapes à respecter.</p> <p>Citer les différentes méthodes d'étiquetage et citer les principes de la réglementation.</p> <p>Citer les règles de manipulation des produits et les précautions à prendre en matière d'hygiène, de sécurité des personnes et des biens.</p> <p>Expliquer les procédures et les principes de sécurité propres au point de vente et au poste de travail (conduite à tenir, personnes à prévenir ...).</p> <p>Citer la fonction et la localisation des moyens de protection individuelle et les différents éléments de sécurité.</p> <p>Expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs.</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Réceptionner des produits et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Compléter les différents documents lors de la commande et la réception des produits.</p> <p>Utiliser le matériel d'étiquetage.</p> <p>Mettre en application les règles d'hygiène et de nettoyage de l'espace de vente en utilisant les produits d'entretien adéquats.</p> <p>Appliquer les procédures en cas de situation dangereuse.</p> <p>Utiliser un extincteur.</p>	<p>Rigueur et conscience professionnelle.</p> <p>Identification et respect des limites de son champ d'action.</p>
---	--	--	---

Mission 3. - Vendre

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Accueillir les clients sur le lieu de vente.</p> <p>Présenter les produits au client.</p> <p>Répondre aux demandes particulières.</p> <p>Vendre en toute autonomie.</p> <p>Proposer une vente additionnelle (supplémentaire et complémentaire).</p> <p>Dans certains points de vente spécifiques (exemple : photos), prendre les commandes des clients.</p> <p>Maintenir une surveillance stricte tout au long de la journée et détecter les actes de malveillance.</p>	<p>Décrire la clientèle et les principaux comportements d'achat (motivation, mobiles, attitudes face à la qualité, la marque, le prix ...).</p> <p>Citer les argumentaires de vente en fonction du produit vendu et du client.</p> <p>Citer les différentes familles de produits et les caractéristiques principales.</p> <p>Citer les règles de manipulation des produits.</p> <p>Décrire les techniques de vente et les étapes de l'acte de vente : argumenter, reformuler, traiter les objections, conclure.</p> <p>Expliquer les principes et l'intérêt de la vente additionnelle.</p> <p>Décrire les différentes étapes à respecter en cas de constatation d'acte de malveillance.</p> <p>Identifier les notions d'économie d'entreprise, de coût, de marges, charges et produits.</p>	<p>Accueillir la clientèle en donnant une image positive du point de vente.</p> <p>S'adapter aux différents types de clients au moment et au lieu de la transaction.</p> <p>Mener un acte de vente en toute autonomie, de l'accueil à la conclusion.</p> <p>Pratiquer la vente additionnelle et proposer les services associés à la vente (garantie, paquets cadeaux, service après-vente ...).</p> <p>Prendre une commande.</p> <p>Maîtriser l'utilisation des moyens (mobilier, outils, PLV ...) à disposition pour vendre.</p> <p>Respecter les normes d'hygiène pour la manipulation des produits qui le nécessitent (produits frais, confiserie ...).</p> <p>Réaliser les opérations administratives demandées par la hiérarchie.</p>	<p>Sens du relationnel.</p> <p>Sens de l'observation.</p> <p>Discernement.</p> <p>Honnêteté.</p>

Mission 4. - Tenir une caisse

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Ouvrir et fermer les caisses.</p> <p>Encaisser quel que soit le moyen de paiement, en respectant les procédures de caisse.</p> <p>Compléter les documents de caisse réglementaires.</p>	<p>Citer les différents moyens et modes de paiement.</p> <p>Compter la monnaie.</p> <p>Ecrire correctement en français.</p>	<p>Mettre en place les fonds de caisse.</p> <p>Encaisser quel que soit le moyen de paiement, en respectant les procédures.</p> <p>Rendre la monnaie.</p> <p>Délivrer les preuves de paiement.</p> <p>Compléter une feuille de caisse.</p>	<p>Honnêteté.</p> <p>Respect des consignes.</p> <p>Rigueur.</p>

Mission 5. - Assurer le réassort, lutter contre la démarque et agencer l'espace de vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Mettre les produits en rayon en tenant compte des règles définies :</p> <ul style="list-style-type: none"> - familles de produits ; - affichage des prix ; - PLV ... <p>Assurer le « réassort » afin que les linéaires soient suffisamment approvisionnés.</p> <p>Appliquer les procédures de retrait des produits impropres à la vente.</p> <p>Participer à la prévention de la démarque inconnue.</p> <p>Faire les modifications de décor des vitrines (sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique).</p>	<p>Citer les différentes caractéristiques des produits vendus.</p> <p>Citer les critères de retrait.</p> <p>Connaître les règlements de sécurité et les procédures de surveillance.</p> <p>Connaître les équipements de sécurité.</p> <p>Décrire le plan d'organisation de la surface de vente.</p> <p>Citer les différentes familles de produits.</p> <p>Expliquer les techniques d'implantation (principes et logique de disposition dans les linéaires).</p> <p>Citer les causes de la démarque (connues et inconnues).</p> <p>Expliquer les moyens de lutte contre la démarque inconnue.</p>	<p>Utiliser les moyens de manutention légers.</p> <p>Utiliser de façon optimum le mobilier de vente.</p> <p>Manipuler des produits en prenant les précautions nécessaires, notamment en matière d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Appliquer les procédures de retrait.</p> <p>Commander les produits nécessaires à l'approvisionnement de linéaires.</p> <p>Préparer les produits afin qu'ils soient conformes à la réglementation et aux règles appliquées dans l'entreprise.</p> <p>Décorer une vitrine.</p> <p>Mettre en rayon et présenter les produits afin de les mettre en valeur et en respectant les consignes.</p> <p>Mettre en application les moyens de lutte contre la démarque inconnue.</p>	<p>Rigueur.</p> <p>Travail avec goût.</p> <p>Honnêteté.</p> <p>Identification et respect des limites de son champ d'action.</p> <p>Conscience professionnelle.</p> <p>Attention permanente.</p>

Mission 6. - Assurer la fermeture du point de vente

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
-----------	---------------	--------------	-----------

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.	Expliquer les procédures de caisse et décrire les documents correspondants. Citer et expliquer la signification des chiffres caractéristiques de la boutique, (chiffre d'affaires, panier moyen, fréquentation...) Compter la monnaie et maîtriser les quatre opérations. Ecrire correctement en français.	Fermer le point de vente en respectant les procédures. Communiquer par écrit (compléter les documents de caisse ...). Appliquer les procédures de fermeture.	Vigilance. Rigueur. Respect des procédures. Organisation.
--	---	--	--

Mission 7. - Adopter un comportement écoresponsable au travail

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Appliquer la démarche de développement durable.	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.	Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. Travailler en adoptant un comportement « écoresponsable ».	Ouverture d'esprit.

Mission 8. - Participer à la transmission des informations

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Compléter les différents documents administratifs du point de vente (variables selon les points de vente et les entreprises : heure d'arrivée, anomalies constatées, relevés, relevés de température ...).	Expliquer l'organisation de l'entreprise, le rôle des interlocuteurs et l'importance de son poste de travail. Citer ses clients et fournisseurs internes.	Suggérer des améliorations. Transmettre à l'écrit et à l'oral des messages clairs, complets et précis.	Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation.
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.	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.	Coopérer au sein de l'équipe pour favoriser le bon fonctionnement et une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail.	

CQP « Opérateur (trice) d'attractions »

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 national 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'attractions » 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.

Evolution par rapport à l'ancienne version

- le référentiel emploi-activités, compétences compte cinq missions fondamentales au lieu de neuf dans l'ancien référentiel. Cela 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 ». De plus, l'accès à la certification par la VAE est désormais prévu.

Description de l'emploi type

L'opérateur d'attractions accueille et informe les visiteurs sur le parc et plus précisément sur l'attraction sur laquelle il travaille. Il gère les files d'attente 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. Cela 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 écoresponsable.

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 semaine, 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 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 décrites ci-dessus.

Champ de responsabilités

Le métier s'exerce seul (sur des attractions petites ou moyennes) ou en équipe (sur des attractions plus importantes).

L'opérateur d'attractions 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 écoresponsable au travail.

M5 : participer à la transmission des informations.

M6 complémentaire : piloter l'attraction.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Mission 1. - Accueillir les visiteurs sur un parc de loisirs

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
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 propres 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.	Citer les différentes zones du parc. Décrire les principales attractions et spectacles du parc. Citer les grandes dates du parc (création, ouverture, 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.	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 conformes 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.	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
<p>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.</p>	<p>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 de 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 de comportements problématiques (alcool, drogue ...).</p>	<p>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. Informar 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. Détecer les comportements à risque (alcool, drogue ...) et agir selon la procédure.</p>	<p>Etre souriant. Etre conscient de la nécessité et de l'importance des règles et des procédures. Etre 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.</p>

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
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Organiser et gérer une file d'attente. Informar 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.</p>	<p>Etre vigilant. Etre attentif. Etre patient. Comprendre l'intérêt des règles de sécurité. Etre dynamique. Identifier et respecter les limites de son champ d'action et de compétences.</p>

Mission 3. - Surveiller et assurer la sécurité des visiteurs

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>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.</p>	<p>Citer les règles de sécurité applicables 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).</p>	<p>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.</p>	<p>Etre attentif. Etre sensibilisé aux problèmes de sécurité. Etre concentré.</p>

Mission complémentaire. - Piloter l'attraction

Cette option peut être délivrée en complément du CQP, mais pas isolément.

Prérequis : avoir suivi une formation interne spécifique de conduite de l'attraction.

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
-----------	---------------	--------------	-----------

Mettre en route et faire fonctionner une attraction en respectant scrupuleusement le mode opératoire et les consignes de sécurité. Informers 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 d'accident. Maintenir le poste de commande propre et rangé. Etre en relation constante avec l'équipe chargée de l'embarquement et du débarquement afin d'optimiser le débit.	Citer et 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.	Faire les vérifications préalables au démarrage. Faire fonctionner l'attraction en respectant strictement le mode opératoire. Réagir efficacement en cas d'incident ou d'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.	Etre capable de maintenir une surveillance stricte tout au long de la journée. Etre vigilant et concentré. Avoir une bonne élocution. Supporter la station debout. Etre souriant. Etre vigilant.
---	--	--	---

Mission 4. - Adopter un comportement écoresponsable au travail

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Appliquer la démarche de développement durable.	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.	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
Compléter les différents documents administratifs de l'attraction (variables selon les attractions et entreprises : 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.	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.	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.	Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation.

Avenant n° 47 du 7 juillet 2014 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine »

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC.
Organisations de salariés	FS CFDT ; SNEPAT FO ; FCS UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux sont convenus de conclure un accord portant sur la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « 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.

Conscientes 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 culturels.

Cet avenant a pour objet de fixer la reconnaissance du CQP au travers de la grille de classifications 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 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) du 5 janvier 1994 a arrêté le dispositif du CQP « Agent de cuisine » annexé ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

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.

Date d'effet. - Durée. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

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 à 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 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 s'appliquant au contrôle des marchandises, à leur manipulation et à 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.

Champ 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 demi-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 écoresponsable au travail.

Mission transversale

Veiller en permanence à la propreté, l'hygiène et la sécurité des biens et des personnes.

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

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 dépassées, produit souillé, non présentable...). <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 propres 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>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 des produits frais et à 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>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 individuelles ; - expliquer l'organisation de l'entreprise et citer le rôle des interlocuteurs. 	<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. <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 pré-établies ; - 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. 	<p>Rigueur. Méthode. Vigilance. Précision. Conscience professionnelle. Organisation.</p>
---	--	---	--

Mission 1. - Assurer les opérations préliminaires à la production

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Commander les produits nécessaires auprès du service concerné. Vérifier les emballages, décartonner. Déconditionner les produits livrés prêts à l'emploi (produits appertisés, surgelés...).</p> <p>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...).</p> <p>Stocker les produits remis en température en attendant leur utilisation et en respectant les normes d'hygiène alimentaire. Décontaminer les légumes.</p>	<p>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 (quatre opérations).</p>	<p>Réceptionner des produits au poste de travail et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 de la réception des produits. <p>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 thermosonde. Réaliser son travail dans le temps imparti. Stocker les produits remis en température jusqu'à leur utilisation ou l'envoi en salle.</p>	<p>Méthode. Organisation. Rigueur. Rapidité d'exécution. Gestion du temps. Sens de l'organisation. Résistance physique et nerveuse.</p>

Mission 2. - Préparer, assembler et dresser les entrées et les desserts

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
-----------	---------------	--------------	-----------

<p>Cuire les produits de base (œufs, viandes blanches) et les faire refroidir dans le respect des règles d'hygiène alimentaire.</p> <p>Réaliser des plats en assemblage conformes à la demande : salades, hors-d'œuvre, sandwiches...</p> <p>Travailler avec des PAI (produit alimentaire intermédiaire).</p> <p>Stocker les plats préparés.</p> <p>Préparer des desserts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remettre en température des pâtisseries ; - utiliser ou assembler les produits frais ou PAI (œufs à la neige, salade de fruits frais...). 	<p>Lire un document en langue française.</p> <p>Compter (quatre opérations).</p> <p>Citer les unités de poids et faire les conversions.</p> <p>Citer les unités de volume et faire les conversions.</p> <p>Citer la définition d'un PAI et donner des exemples.</p> <p>Citer les unités de poids et faire les conversions.</p> <p>Citer l'utilisation de chacun des outils et appareils utilisés en cuisine.</p>	<p>Préparer les fruits et légumes en respectant les techniques culinaires, les règles et les protocoles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - éplucher ; - tailler (julienne, bâtonnets) ; - ciseler les oignons, échalote ; - monder les tomates ; - tourner ; - historier. <p>Utiliser le matériel et les machines adaptés à la préparation des produits (robo-coupe, couteaux, essoreuse...).</p> <p>Respecter les fiches techniques et les procédures (mode opératoire, grammage...).</p> <p>Produire des plats conformes aux attentes (goût, visuel).</p> <p>Stocker les produits remis en température jusqu'à l'envoi en salle.</p> <p>Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches.</p> <p>Cuire les produits en respectant les temps de cuisson (œufs, viandes...).</p> <p>Réchauffer les entrées à base de pâtes salées.</p> <p>Effectuer les assaisonnements des hors-d'œuvre.</p> <p>Trancher/découper les viandes froides et la charcuterie.</p> <p>Remettre les desserts surgelés en température.</p> <p>Préparer une salade de fruits frais.</p> <p>Assembler des PAI en respectant les fiches techniques.</p>	<p>Méthode</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Rapidité d'exécution.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p> <p>Résistance physique et nerveuse.</p>
		<p>Stocker les produits dans les lieux appropriés (chambres froides, négatives ou positives...).</p> <p>Gérer son temps et s'organiser pour « envoyer » les plats au moment voulu.</p> <p>Utiliser en toute sécurité le matériel mis à disposition en respectant la sécurité.</p> <p>Utiliser une cellule de refroidissement.</p>	

Mission 3. - Préparer des plats chauds cuisinés

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>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...).</p> <p>Effectuer la remise en température de plats cuisinés à l'avance (PCA) en respectant les procédures.</p> <p>Réaliser des sauces à base de PAI (produits alimentaires intermédiaires).</p> <p>Portionner les plats préparés en respectant les grammages et la présentation attendue.</p> <p>Préparer, cuire et accommoder diverses garnitures de légumes.</p> <p>Conditionner les plats préparés.</p>	<p>Lire une température.</p> <p>Citer les différents matériels de cuisson et leur utilisation : fours pulsé, vapeur, micro-ondes...</p> <p>Citer les différentes données de la remise en température d'un PCA (durée, température...).</p> <p>Expliquer les différents stades de cuisson d'une viande : bleu, saignant, à point...</p> <p>Citer les règles à respecter pour le maintien au chaud (durées, températures...).</p> <p>Expliquer les notions de traçabilité.</p>	<p>Respecter les fiches techniques.</p> <p>Organiser son travail pour « envoyer » les plats dans les temps.</p> <p>Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches.</p> <p>Remettre et maintenir en température les PCA en respectant les procédures (durées, températures...).</p> <p>Poêler un steak, un filet de poisson, une viande blanche.</p> <p>Respecter les techniques de cuisson.</p> <p>Trancher et découper les viandes en respectant les grammages.</p> <p>Cuire des produits dans un liquide (eau, court-bouillon...).</p> <p>Cuire des pâtes et du riz.</p> <p>Réaliser une purée de légumes.</p> <p>Présenter des plats conformes aux attentes.</p> <p>Utiliser une cellule de refroidissement.</p>	<p>Méthode</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Rapidité d'exécution.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p> <p>Résistance physique et nerveuse.</p>

Mission 4.- Préparer des plats au grill et à la rôtissoire

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
<p>Réaliser, éventuellement devant les clients :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des grillades ; - des fritures ; - la rôtisserie de viandes. <p>Dresser les assiettes conformes à la qualité attendue (fiche technique) et à la demande des clients (cuisson, accompagnement...).</p>	<p>Expliquer les différents stades de cuisson d'une viande : bleu, saignant, à point...</p> <p>Citer les différentes parties d'une volaille.</p> <p>Citer les règles de conservation des produits frits (conditions, temps de conservation...).</p>	<p>Préparer son poste de travail.</p> <p>Organiser son temps pour répondre aux commandes.</p> <p>Préparer des assiettes conformes aux demandes des clients (accompagnement, sauce, cuisson...).</p> <p>Utiliser le matériel approprié à chacune des tâches.</p> <p>Mettre en route le matériel de cuisson (grill, rôtissoire).</p> <p>Assurer l'entretien du matériel de cuisson : nettoyage des grills, vidange des friteuses... en conformité avec les procédures et les normes d'hygiène alimentaire.</p> <p>Appliquer les modes opératoires de cuisson.</p> <p>Vérifier la cuisson à l'aide d'une thermosonde.</p> <p>Découper un poulet.</p> <p>Trancher une viande rôtie.</p> <p>Vérifier la qualité d'une huile de friture.</p> <p>Cuire des frites.</p> <p>Respecter les grammages et les proportions.</p> <p>Préparer des assiettes conformes aux fiches techniques (composition, aspect, goût...).</p>	<p>Méthode.</p> <p>Organisation.</p> <p>Rigueur.</p> <p>Rapidité d'exécution.</p> <p>Gestion du temps.</p> <p>Sens de l'organisation.</p>

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Compléter les différents documents administratifs du point de vente (variables selon les points de vente et entreprises : 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.	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.	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.	Sens du relationnel. Précision et fiabilité. Rigueur. Anticipation.

Mission 6. - Adopter un comportement écoresponsable au travail

Activités	Connaissances	Savoir-faire	Aptitudes
Appliquer la démarche de développement durable.	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.	Appliquer les préconisations mises en place dans l'entreprise dans le cadre du développement durable. Adopter un comportement « écoresponsable ».	Ouverture d'esprit.

Avenant n° 48 du 21 janvier 2015 relatif au remboursement des frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC ; SNDLL.
Organisations de salariés	CFTC ; CGT-FO ; FS CFDT ; UNSA FCS ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Préambule

En vigueur étendu

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 cela 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 6 mois d'ancienneté en entreprise pour les garanties en matière d'optique, 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 questionnaire 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.

Suppression des délais de carence

Article 1er

En vigueur étendu

Il avait été décidé par les parties à l'accord de la mise en place d'un délai de carence de 6 mois dans l'entreprise pour les garanties suivantes :

- optique ;
- dentaire, à l'exception des soins ;
- chambre particulière ;
- forfait maternité ;
- appareillages,

et cela 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 6 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.

Impact sur les cotisations

Article 2

En vigueur étendu

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 cela jusqu'au 31 décembre 2015.

Elles conviennent de maintenir les taux de cotisation tels que fixés initialement ainsi que la répartition entre l'employeur et le salarié. Elles s'engagent, toutefois, à se réunir après l'échéance de 1 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.

Date d'effet. - Durée. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

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. 2261-13 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 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 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.

Avenant n° 51 du 19 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNDLL ; SNELAC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; UNSA ; INOVA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

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 consommation 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. A 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.

Caractère impératif et articulation avec les autres avenants

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Article 2

En vigueur étendu

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 :

- six représentants titulaires et six représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs ;
- six représentants titulaires et six représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (au minimum un titulaire et un 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 2 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, 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.

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC)

Article 3

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers, 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 3 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 à 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 ce qui concerne l'affectation des fonds collectés par les OPCA et, le cas échéant, complété par des fonds spécifiques émanant de la branche.

Orientations prioritaires et reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

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 cela, afin de maintenir l'employabilité de cette catégorie de salariés et de faciliter leur embauche au moment de la saison.

4.2. Validation des acquis de l'expérience (1)

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 effectuées notamment 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.

(1) L'article 4-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Intégration, orientation et évolution professionnelle des salariés

Article 5

En vigueur étendu

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 convention collective nationale) 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 2 ans (continus) à compter du 6 mars 2014 pour les salariés présents à cette date ou à compter de la date d'embauche. A 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 de 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.

A l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les 2 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 6 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.

Professionalisation

Article 6

En vigueur étendu

6.1. 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), des demandeurs d'emploi (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 à 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* (1).

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. 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 interbranches ;
- 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 formation 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 que, 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 deux 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

A 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'embauche en CDD ou CDI, à l'issue du contrat ou de la période de 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 formation 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 2 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 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ; expérience professionnelle qui n'est pas nécessairement acquise dans l'entreprise.

A 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.

(1) Le dernier tiret du dernier alinéa de l'article 6-1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Formations à l'initiative du salarié

Article 7

En vigueur étendu

7.1. 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. 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. 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 (1).

Les salariés qui le souhaitent peuvent solliciter le conseil en évolution professionnel ainsi que les cellules d'informations existantes aux niveaux local et régional qui peuvent les informer sur la VAE.

7.4. 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 1er 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 (exemple : nombre d'heures effectuées/1 607 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 1 607 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 2080 fois le montant du Smic horaire (nombre d'heures CPF = rémunération perçue/2 080 x 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 sur tant le contenu que 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 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 interrégional ;
- 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 interbranches 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 fait préalablement 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.

(1) Le premier alinéa de l'article 7-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

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

Article 8

En vigueur étendu

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.

Information et communication

Article 9

En vigueur étendu

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.

Bilan

Article 10

En vigueur étendu

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).

Dépôt

Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au 1er janvier 2015 en l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires *en nombre* (1) 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.

(1) Les termes : « en nombre » mentionnés à l'article 11 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Demande d'extension

Article 12

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes	Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) , par lettre du 23 décembre 2015 (BO n°2016-4)

En vigueur étendu

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, de l'organisme suivant :

- l'AFDAS.

Contributions des entreprises

Article 1er

En vigueur étendu

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 1er 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'entreprise 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).

1.4.2. 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 de 50 à 299 salariés (hors IDS) :

1. 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

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 (FPSP).

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

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 aux salariés de la branche des loisirs, au sein de l'AFDAS, et reste entièrement acquise à la branche, et est gérée au sein d'une section professionnelle paritaire propre à la branche. Le conseil de gestion, après discussions avec la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF), définira chaque année les actions financées prioritairement par cette contribution conventionnelle.

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.

1.5.1. Entreprises occupant moins de 10 salariés (hors IDS)

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une 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. 0,10 % au titre du congé individuel de formation (CIF).

2. 0,10 % au titre du plan de formation conventionnel.

3. 0,15 % au titre de la professionnalisation.

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 première année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

(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.

Suivi de gestion des fonds

Article 2

En vigueur étendu

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 contribution, la répartition des fonds et le planning du débloqué des fonds, avec une révision annuelle étudiée par les parties signataires dans le but de réadapter si besoin les financements et ainsi de ne pas défavoriser les très petites entreprises.

Bilan

Article 3

En vigueur étendu

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.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fera l'objet d'une clause de révision tous les 3 ans. Il entrera en vigueur au 1er 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.

Demande d'extension

Article 5

En vigueur étendu

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.

Avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes	Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) , par lettre du 22 décembre 2015 (BO n°2016-4)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le régime frais de santé tel que défini à l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 avec le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant le nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Modification de l'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 applicable pour les entreprises relevant de la convention nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels est ainsi modifié :

« Le présent régime ainsi que le contrat d'assurance précité sont mis en œuvre conformément aux articles L. 871-1 et L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale, ainsi que des articles 83,1° quater, et 1001,2°, du code général des impôts, et des décrets pris en application de ces dispositions.

Les garanties mises en œuvre par le présent accord sont les suivantes.

Garanties à effet du 1er janvier 2016

Base salariés et ayants droit

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	200% BR	
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	200% BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	180% BR
Autres honoraires		
Chambre particulière*	40€ par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30€ par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jour par année civiles en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé SS		
Transport	100% BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	140% BR
	Non adhérent CAS :	120% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	190% BR
	Non adhérent CAS :	170% BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	170% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	150% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	190% BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	170% BR
Auxiliaires médicaux		100% BR
Analyses		100% BR
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse		Néant
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Néant
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie		100% BR

Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins	Néant
Sevrage tabagique	Néant
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	265% BR
Orthopédie & autres prothèses	135% BR

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100% BR	
Inlay simple, Onlay	220% BR	
Prothèses dentaires**	270% BR	
Inlay core et inlay à clavettes**	270% BR	
Orthodontie**	200% BR	
**limité à un plafond annuel de 500€ les 24 premiers mois d'affiliation puis à un plafond annuel de 1000€ les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la garantie appliquée est celle du décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 (125% BR).		
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Néant	
Prothèses dentaires (2)	Néant	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Néant	

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	RSS+ 95€
Monture enfant	RSS + 75€
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 100€ sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100€ sur 2 années civiles consécutives

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	45€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	90€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			à -10 ou > à +10	90€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre à 4	de -6 à +6	45€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			à -6 et > à +6	105€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	105€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			à -6 et > à +6	105€

2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à - 4 ou > à +4	135€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de - 8 à +8	120€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -8 ou > à +8	135€

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	45€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	62,50€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			à -10 ou > à +10	62,50€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre à 4	de -6 à +6	45€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			à -6 et > à +6	65€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	65€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			à -6 et > à +6	65€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à - 4 ou > à +4	135€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de - 8 à +8	120€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -8 ou > à +8	135€

Autres garanties

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		Néant
Frais de voyage et hébergement		Néant
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		300€
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, étiopathie, ostéopathie, (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		Néant
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)		100% BR
<ul style="list-style-type: none"> - Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans - Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum - Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans - Dépistage de l'hépatite B - Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 		

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Option 1

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	Néant	
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	30% BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	20% BR
Autres honoraires		
Chambre particulière*	15€ par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	15€ par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jour par année civiles en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé SS		
Transport	Néant	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	30% BR
	Non adhérent CAS :	30% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	30% BR
	Non adhérent CAS :	30% BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50% BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50% BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	30% BR
Auxiliaires médicaux		Néant
Analyses		Néant
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse	Crédit de 20€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	Néant	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins	Crédit de 20€ par année civile	
Sevrage tabagique	Néant	
Contraception prescrite	Néant	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	30% BR	
Orthopédie & autres prothèses	30% BR	

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	100% BR	
Prothèses dentaires	30% BR	
Inlay core et inlay à clavettes	30% BR	
Orthodontie	25% BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Néant	
Prothèses dentaires (2)	Néant	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Néant	

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	35€
Monture enfant	15€
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de 100€ sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100€ sur 2 années civiles consécutives

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	15€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	40€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			à -10 ou > à +10	40€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre à 4	de -6 à +6	15€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			à -6 et > à +6	55€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	55€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			à -6 et > à +6	55€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	30€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -4 ou > à +4	40€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	30€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -8 ou > à +8	40€

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	15€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	25€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			à -10 ou > à +10	25€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre à 4	de -6 à +6	15€

2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	à -6 et > à +6	35€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté			de -6 à +6	35€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			à -6 et > à +6	35€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	30€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -4 ou > à +4	40€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	30€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -8 ou > à +8	40€

Autres garanties

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		100% BR
Frais de voyage et hébergement		100€
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		Néant
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20€ par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)		Néant
<ul style="list-style-type: none"> - Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans - Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum - Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans - Dépistage de l'hépatite B - Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 		

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Option 2

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

(Voir tableau pages suivantes.)

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		Néant
Forfait hospitalier engagé		Néant

Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	80% BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	20% BR
Autres honoraires		
Chambre particulière*	20€ par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	20€ par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jour par année civiles en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé SS		
Transport	Néant	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	80% BR
	Non adhérent CAS :	80% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	80% BR
	Non adhérent CAS :	30% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	100% BR
	Non adhérent CAS :	50% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent CAS :	80% BR
	Médecin non adhérent CAS :	30% BR
Auxiliaires médicaux	Néant	
Analyses	Néant	
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse	Crédit de 30€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	Néant	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins	Crédit de 30€ par année civile	
Sevrage tabagique	Néant	
Contraception prescrite	Néant	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	80% BR	
Orthopédie & autres prothèses	80% BR	

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	200% BR	
Prothèses dentaires	80% BR	
Inlay core et inlay à clavettes	200% BR	
Orthodontie	50% BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Néant	
Prothèses dentaires (2)	Néant	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Néant	

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equiperment optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	55€

Monture enfant	35€
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de 150€ sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 150€ sur 2 années civiles consécutives

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	35€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	60€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			à -10 ou > à +10	60€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre à 4	de -6 à +6	35€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			à -6 et > à +6	75€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	75€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			à -6 et > à +6	75€
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	50€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -4 ou > à +4	60€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	50€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -8 ou > à +8	60€

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	35€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	45€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			à -10 ou > à +10	45€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre à 4	de -6 à +6	35€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			à -6 et > à +6	55€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	55€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			à -6 et > à +6	55€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	50€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -4 ou > à +4	60€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de -8 à +8	50€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -8 ou > à +8	60€

Autres garanties

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		150% BR
Frais de voyage et hébergement		200€
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		Néant
Médecines hors nomenclature		

Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30€ par acte limité à 4 actes par année civile
Actes de prévention	
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)	Néant
<ul style="list-style-type: none"> - Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans - Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum - Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans - Dépistage de l'hépatite B - Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 	

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Option 3

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les remboursements versés par la sécurité sociale et ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail/ maladie professionnelle et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximale définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		Néant	
Forfait hospitalier engagé		Néant	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	130% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	20% BR	
Autres honoraires			
Chambre particulière*		30€ par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30€ par jour	Néant
*Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jour par année civiles en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Transport remboursé SS			
Transport		Néant	
Actes médicaux			
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	180% BR	
	Non adhérent CAS :	80% BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150% BR	
	Non adhérent CAS :	30% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	200% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	130% BR	
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	30% BR	
Auxiliaires médicaux		Néant	
Analyses		Néant	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse		Crédit de 40€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		Néant	
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie		Néant	

Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins	Crédit de 40€ par année civile
Sevrage tabagique	Néant
Contraception prescrite	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses auditives	130% BR
Orthopédie & autres prothèses	130% BR

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires		Néant
Inlay simple, Onlay		300% BR
Prothèses dentaires		130% BR
Inlay core et inlay à clavettes		300% BR
Orthodontie		100% BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)		Néant
Prothèses dentaires (2)		Néant
Implants dentaires (3)		Néant
Orthodontie		Néant

(1) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.

- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Equipelement optique

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	55€
Monture enfant	65€
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Crédit de 200€ sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200€ sur 2 années civiles consécutives

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX		de -6 à +6	55€
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Sphérique	de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	80€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			à -10 ou > à +10	80€
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre à 4	de -6 à +6	55€
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -6 et > à +6	95€
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	95€
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			à -6 et > à +6	95€

2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	80€
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à - 4 ou > à +4	90€
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylindre	de - 8 à +8	80€
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à -8 ou > à +8	90€

Enfant (< 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	55€
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	65€
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			à -10 ou > à +10	65€
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre à 4	de -6 à +6	55€
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			à -6 et > à +6	75€
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de -6 à +6	75€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			à -6 et > à +6	75€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	80€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		à - 4 ou > à +4	90€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX		Tout Cylindre	de - 8 à +8
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION	à -8 ou > à +8		90€

Autres garanties

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		270% BR
Frais de voyage et hébergement		300€
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (4)		100€
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropraxie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40€ par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention		
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 08 juin 2006 (voir liste ci-dessous)		Néant
<ul style="list-style-type: none"> - Scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans - Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum - Premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans - Dépistage de l'hépatite B - Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ; - Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans - Vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ul style="list-style-type: none"> a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 		

(4) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la « Négociation collective. - Conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). *Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt* (1).

Les parties signataires conviennent 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 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.

(1) La 2e phrase de l'alinéa 2 de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)

Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif aux frais de santé

En vigueur

Gujan-Mestras, le 22 décembre 2015.

Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), BP 40,33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, BP 11,75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que le SNDLL (syndicat national des discothèques et lieux de loisirs) adhère volontairement à :

- l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 portant modification de l'avenant n° 48 du 21 janvier 2015 instituant un régime de frais de santé au sein de la branche ELAC ;

- les copies des avis de réception d'expédition de ce courrier aux parties prenantes.

Nous restons à votre disposition, et nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en nos sentiments les meilleurs.

Adhésion par lettre du 23 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

En vigueur

Gujan-Mestras, le 23 décembre 2015.

Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), BP 40,33470 Gujan-Mestras, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, BP 11,75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que le SNDLL (syndicat national des discothèques et lieux de loisirs) adhère volontairement à :

- l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle ;

- les copies des avis de réception d'expédition de ce courrier aux parties prenantes.

Nous restons à votre disposition, et nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en nos sentiments les meilleurs.

Adhésion par lettre du 4 février 2016 du SNEPA à la convention collective

En vigueur

Paris, le 4 février 2016.

Le SNEPA, 67, rue Saint-Jacques, 75005 Paris, à la direction générale du travail, service des dépôts, 39-49, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le SNEPA, syndicat national des parcours acrobatiques en hauteur, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 ainsi qu'à ses annexes, avenants et accords particuliers.

Nous adressons parallèlement des notifications à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019

Signataires	
Organisations patronales	SNDLL SNELAC
Organisations de salariés	CGT-FO UNSA FS CFTD FCS CGT

Préambule

En vigueur étendu

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'édifier 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.

Les thèmes

Article 1er

En vigueur étendu

Cinq grands thèmes ont été identifiés :

- emploi :
- égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ;
- recrutement de travailleurs handicapés ;
- temps de travail : temps partiel, travail du dimanche, travail de nuit ;
- rémunération ;
- bourse à l'emploi ;
- formation professionnelle :
- développement des compétences et parcours professionnels ;
- vers un CFA de branche ;
- classifications ;
- protection sociale
- mise en place d'un fonds d'action sociale ;
- risques professionnels et pénibilité ;
- Dialogue social
- constitution d'une méthodologie de travail et de négociation ;
- 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.

Fonctionnement et calendrier

Article 2

En vigueur étendu

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 :

- 1er 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.
- 2d 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 :

- 1er 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 ;
- négociations 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 ;
- 2d 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 :

- 1er 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 ;
- 2d 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

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée déterminée, s'appliquera du 1er 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

En vigueur étendu

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° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC,
Organisations de salariés	CGT-FO ; UNSA ; INOVA CFE-CGC ; CGT FCS ; CFTC spectacle,

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations liées par la convention collective ont examiné à plusieurs reprises les questions posées par les parcs acrobatiques en hauteur.

À l'issue d'une première série d'échanges, il y eut l'avenant interprétatif 26 ter du 9 juillet 2010 qui a défini les conditions à remplir pour que l'attraction relève du champ d'application de la convention collective nationale.

Il y eut également le traitement des demandes de validation des dossiers au titre des certificats de qualification professionnelle.

Devant l'impossibilité de suivre le respect des conditions posées par la commission paritaire, cette dernière décide ce qui suit.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1.1 de la convention collective nationale comporte une liste des activités qui ne relèvent pas de la convention collective.

Cette liste est complétée par la référence aux parcs acrobatiques en hauteur.

En conséquence, à l'article 1.1, après « les zoos et parcs animaliers exerçant cette activité à titre principal », la liste des activités exclues est complétée par « les structures exerçant à titre principal une activité de parcs acrobatiques en hauteur ».

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée entre en application dès sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par les dispositions législatives.

À compter de cette date, l'avenant interprétatif 26 ter est supprimé d'un commun accord des signataires du présent avenant. Il en est de même des dispositions conventionnelles sur le certificat de qualification professionnelle spécifique aux parcs acrobatiques en hauteur convenues dans l'accord du 29 septembre 2006.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires (un en version électronique et un en version papier) au ministère du travail. Il est également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un exemplaire est également communiqué à la base nationale ouverte au ministère du travail pour le dépôt des accords collectifs.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Avenant n° 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	SNDLL ; SNELAC,

Signataires	
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

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 terme 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, 14 décembre 2017, 25 janvier et 25 février 2018.

Rôle de la branche

Article 1er

En vigueur non étendu

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° 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 (durée totale du contrat de travail, délai de transmission au salarié, délai de franchise entre deux contrats) ;
- 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 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 syndicaux, 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.

Fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires

Article 2

En vigueur non étendu

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 tel que défini par la réglementation (actuellement article L. 2232-9 du code du travail).

Elle se réunit tous les mois.

Elle est composée paritairement de trois 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 2 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 2 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 15 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 2 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.

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 2 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 2 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 bénéficiaire, 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 3 ans une plate-forme 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.

Financement du paritarisme

Article 3

En vigueur non étendu

L'avenant n° 14 sur le financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme a fixé les modalités de la collecte qui 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.

Les parties conviennent de faire perdurer les dispositions de cet avenant n° 14.

Moyens destinés à la préparation des réunions paritaires

Article 4

En vigueur non étendu

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 plate-forme sociale, il a décidé d'octroyer 12 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 représentent

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.

Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire

Article 5

En vigueur non étendu

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.

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN

Article 6

En vigueur non étendu

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 Ier et II du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail).

Durée et application

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1er 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.

Extension

Article 8

En vigueur non étendu

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 50 salariés.

Avenant n° 59 du 15 février 2018 portant modification de l'avenant n° 45 instituant un régime de remboursement frais de santé et création d'une annexe V

Signataires	
Organisations patronales	SNDLL ; SNELAC,
Organisations de salariés	CGT-FO ; UNSA ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC, CGT FCS ; CFTC spectacle,

Préambule

En vigueur non étendu

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 :

- la mise en place d'un taux d'appel sur le taux contractuel de la cotisation « famille hors conjoint non à charge sécurité sociale » ;
- le remplacement du CAS (contrat d'accès aux soins) par l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie et obstétrique) conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016. Ces nouveaux dispositifs sont visés par le cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée ».

Cotisations

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 5 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Cotisations », est modifié comme suit :

« I. - Taux d'appel

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation sont modifiés comme suit :

A. - À compter du 1er janvier 2018, le taux de 1,20 % PMSS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 1,08 % PMSS (répartie à hauteur du 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

Régime général	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	1,08 % PMSS

B. - À compter du 1er janvier 2018, le taux de 0,74 % PMSS sera appelé à hauteur de 90 %. Soit 0,67 % PMSS (répartie à hauteur du 50 % pour l'employeur et à hauteur de 50 % pour le salarié).

Régime Alsace Moselle	
Destinataires	Taux de cotisation
Famille hors conjoint non à charge sécurité sociale	0,67 % PMSS

La cotisation du régime frais de santé est fixée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, les taux de cotisation seront examinés annuellement. »

Garanties

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 intitulé « Garanties », est modifié comme suit à compter du 1er janvier 2018 :

Régime de base

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous incluent les remboursements versés par la sécurité sociale. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	200 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière*	40 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé sécurité sociale		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	140 % BR
(consultations et visites)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	120 % BR
Spécialistes	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	190 % BR
(consultations et visites)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	170 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin signataire de l'OPTAM (*)/ OPTAM-CO :	170 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	190 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	170 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses	100 % BR	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % BR	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale		
Prothèses auditives	265 % BR	
Orthopédie et autres prothèses	135 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	220 % BR	
Prothèses dentaires (**)	270 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes (**)	270 % BR	

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Orthodontie (**)	200 % BR	
(**) Limité à un plafond annuel de 500 € les 24 premiers mois d'affiliation puis à un plafond annuel de 1 000 € les années suivantes. Au-delà de ces plafonds, la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 % BR).		

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	RSS + 95 €
Monture enfant	RSS + 75 €
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	300 €
Actes de prévention	
Conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006	100 % BR
Abréviations :	
OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).	
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.	
FR : frais réels engagés par l'assuré.	
BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.	
RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.	
TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).	

Les grilles optiques du régime de base

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	45 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	90 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté 2259966 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	90 €
2226412 : verre teinté 2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	45 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté 2288519 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	105 €
2299523 : verre teinté 2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	105 €
	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	120 €

2245384 : verre blanc	Multifocaux		< à - 4 ou > à + 4	135 €
2295198 : verre teinté	forte correction			
2227038 : verre blanc	Multifocaux	Tout	de - 8 à + 8	120 €
2299180 : verre teinté		cyindre		
2202239 : verre blanc	Multifocaux		< à - 8 ou > à + 8	135 €
2252042 : verre teinté	forte correction			

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc	Unifocaux		de - 6 à + 6	45 €
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	62,50 €
2297441 : verre teinté	forte correction			
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté				
2273854 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	62,50 €
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	45 €
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc	Unifocaux		< à - 6 et > à + 6	65 €
2219381 : verre teinté	forte correction			
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	65 €
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	65 €
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	120 €
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc	Multifocaux		< à - 4 ou > à + 4	135 €
2202452 : verre teinté	forte correction			
2240671 : verre blanc	Multifocaux	Tout	de - 8 à + 8	120 €
2282221 : verre teinté		cyindre		
2234239 : verre blanc	Multifocaux		< à - 8 ou > à + 8	135 €
2259660 : verre teinté	forte correction			

Régime option 1

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		Néant
Forfait hospitalier engagé		Néant
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière (*)	15 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	15 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Actes médicaux		
Généralistes	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR
(consultations et visites)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Auxiliaires médicaux		Néant	
Analyses		Néant	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 20 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 20 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		30 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		30 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		100 % BR	
Prothèses dentaires		30 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		30 % BR	
Orthodontie		25 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de 2 verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	35 €
Monture enfant	15 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 100 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	100 €

Médecines hors nomenclature

Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée) 20 € par acte limité à 4 actes par année civile

Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).

Les grilles optiques du régime option 1

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux		de - 6 à + 6	15 €
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc	Unifocaux forte correction	Sphérique	de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	40 €
2282793 : verre blanc				
2263459 : verre teinté				
2265330 : verre teinté				

2235776 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	40 €
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	15 €
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc	Unifocaux		< à - 6 et > à + 6	55 €
2254868 : verre teinté	forte correction			
2212976 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	55 €
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	55 €
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	30 €
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc	Multifocaux		< à - 4 ou > à + 4	40 €
2295198 : verre teinté	forte correction			
2227038 : verre blanc	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	30 €
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc	Multifocaux		< à - 8 ou > à + 8	40 €
2252042 : verre teinté	forte correction			

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ Multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	15 €
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc	Unifocaux		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	25 €
2297441 : verre teinté	forte correction			
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté				
2273854 : verre blanc			< à - 10 ou > à + 10	25 €
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	15 €
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc	Unifocaux		< à - 6 et > à + 6	35 €
2219381 : verre teinté	forte correction			
2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	35 €
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	35 €
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	30 €
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc	Multifocaux		< à - 4 ou > à + 4	40 €
2202452 : verre teinté	forte correction			
2240671 : verre blanc	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	30 €
2282221 : verre teinté				
2234239 : verre blanc	Multifocaux		< à - 8 ou > à + 8	40 €
2259660 : verre teinté	forte correction			

Régime option 2

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Chambre particulière (*)		20 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		20 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	100 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 30 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 30 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		80 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		80 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		200 % BR	
Prothèses dentaires		80 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		200 % BR	
Orthodontie		50 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	55 €
Monture enfant	35 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 150 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	150 % BR
Frais de voyage et hébergement	200 €

Médecines hors nomenclature

Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 € par acte limité à 4 actes par année civile
--	---

Abréviations : OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	35 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	60 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	60 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	35 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	75 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	75 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	75 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	50 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	60 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	50 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	60 €

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	35 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	45 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	45 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	35 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	55 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	55 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	55 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	50 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	60 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	50 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	60 €

Les niveaux d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent aux remboursements versés par la sécurité sociale et à ceux versés au titre du régime de base. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité. Ils ne peuvent en aucun cas dépasser la totalité des frais laissés à charge de l'assuré après remboursement de la sécurité sociale et de tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé. Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, par tout autre éventuel contrat complémentaire frais de santé et le présent contrat.

Nature des frais		Niveau d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	20 % BR	
Chambre particulière (*)		30 € par jour	Néant
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 € par jour	Néant
(*) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 30 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	180 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	80 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	150 % BR	
	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes de chirurgie (ADC)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	200 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	130 % BR	
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non signataire de l'OPTAM/ OPTAM-CO :	30 % BR	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale			
Densitométrie osseuse		Crédit de 40 € par année civile	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale			
Vaccins		Crédit de 40 € par année civile	
Appareillages remboursés par la sécurité sociale			
Prothèses auditives		130 % BR	
Orthopédie et autres prothèses		130 % BR	
Dentaire remboursé par la sécurité sociale			
Inlay simple, Onlay		300 % BR	
Prothèses dentaires		130 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes		300 % BR	
Orthodontie		100 % BR	

Équipement optique :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Monture adulte	55 €
Monture enfant	65 €
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € sur 2 années civiles consécutives
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	270 % BR
Frais de voyage et hébergement	300 €
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (4)	100 €
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour les enfants (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte limité à 4 actes par année civile

Abréviations :

OPTAM/ OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie obstétrique. Elles remplacent le contrat d'accès aux soins (CAS).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par l'assuré.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).

Les grilles optiques du régime option 3

Adulte (> ou = 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	55 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	80 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	80 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	55 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	95 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	95 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	95 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	80 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 4 ou > à + 4	90 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de - 8 à + 8	80 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à - 8 ou > à + 8	90 €

Enfant (< 18 ans) code LPP	Unifocaux/ multifocaux	Avec/ sans cylindre	Sphère	Type de verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	55 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	65 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	65 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	55 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à - 6 et > à + 6	75 €

2238941 : verre blanc		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	75 €
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc			< à - 6 et > à + 6	75 €
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	80 €
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc	Multifocaux		< à - 4 ou > à + 4	90 €
2202452 : verre teinté	forte correction			
2240671 : verre blanc	Multifocaux	Tout	de - 8 à + 8	80 €
2282221 : verre teinté		Cylindre		
2234239 : verre blanc	Multifocaux		< à - 8 ou > à + 8	90 €
2259660 : verre teinté	forte correction			

Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur non étendu

- la mise en place d'un taux d'appel sur le taux contractuel de la cotisation « famille hors conjoint non à charge sécurité sociale » prend effet le 1er janvier 2018 ;

- les évolutions liées au remplacement du CAS (contrat d'accès aux soins) par à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie et obstétrique) prennent effet le 1er janvier 2018.

Le présent avenant ayant vocation à définir le régime collectif et obligatoire de remboursement de frais de soins de santé, dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés des entreprises de la branche et relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leurs entreprises, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

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.

Avenant n° 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL.
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT.

Salaires minimal conventionnel pour 35 heures à compter du 1er juillet 2005 et du 1er janvier 2006

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 22 juin 2005, les parties sont convenues :

1. De porter le salaire minimal conventionnel 35 heures à :

- 1 218 Euros à compter du 1er juillet 2005, soit un taux horaire de 8,03 Euros ;

- 1 220 Euros à compter du 1er janvier 2006, soit un taux horaire de 8,04 Euros.

2. De publier une grille unique de rémunérations minimales hebdomadaires telle qu'annexée à la présente.

3. Pour apprécier les présents minima conventionnels, les parties à l'accord conviennent d'inclure à partir du niveau II, le mois de leur règlement, toutes les primes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail, dans le respect de la législation en vigueur et de la jurisprudence constante à l'exclusion de l'intéressement et de la participation.

Article 2

Les parties conviennent également d'engager une réflexion portant sur la refonte de la grille de classifications.

Article 3

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 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.

Fait à Paris, le 26 juillet 2005.

ANNEXE :

Niveau	Echelon	COEFFICIENT hiérarchique	COEFFICIENT de rémunération	MINIMUM au 1er juillet 2005	VALEUR du point	COEFFICIENT de rémunération	MINIMUM au 1er janvier 2006	CACHET spectacle au 1er juillet 2005
	1	150		1 218,00			1 220,00	
I	2	154		1 221,00			1 225,44	
I	3	158		1 224,00			1 230,88	
II	1	175	197	1 236,32	6,27	197	1 236,32	85,00

II	2	181	198	1 241,77	6,27	198	1 243,00	85,00
II	3	187	199	1 247,23	6,27	200	1 256,00	85,00
III	1	200	205	1 284,05	6,27	205	1 284,05	85,00
III	2	215	220	1 378,94	6,27	220	1 378,94	85,00
IV	1	220	225	1 410,57	6,27	225	1 410,57	85,00
IV	2	250	257	1 610,67	6,27	225	1 610,67	97,00
IV	3	280	287	1 796,44	6,27	287	1 796,44	108,00
IV	4	300	300	1 884,00	6,27	300	1 884,00	114,00
V		300	300	1 884,00	6,27	300	1 884,00	114,00
VI		360	361	2 261,00	6,27	361	2 261,00	136,00
VII		430	431	2 700,00	6,27	431	2 700,00	162,00
VIII		520	521	3 266,00	6,27	521	3 266,00	196,00

Avenant « Salaires » n° 29 du 12 décembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL.
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFTC ; La CGT-FO ; La CFE-CGC INOVA.

Article 1er

En vigueur étendu

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 12 décembre 2008, les parties sont convenues :

1. De porter le salaire minimum conventionnel à 1 321,02 € à compter du 1er janvier 2009, soit un taux horaire de 8,71 €, et à 1 337,53 € à compter du 1er juillet 2009, soit un taux horaire de 8,82 € ;

De porter le salaire du niveau I, échelon 2, à 1 340,55 € à compter du 1er juillet 2009 ;

De porter le salaire du niveau I, échelon 3, à 1 342,58 € à compter du 1er juillet 2009.

2. De publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles telle qu'annexée au présent avenant.

3. De reprendre les discussions en juin 2009 afin de :

a) Faire évoluer la grille de rémunérations minimales portant sur une revalorisation de l'ensemble de la grille ;

b) Discuter d'une mise en oeuvre conventionnelle des augmentations négociées dans les entreprises ;

c) Engager la discussion sur l'évolution du salaire de l'encadrement.

Article 2

En vigueur étendu

S'agissant de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, les parties conviennent également de disposer dans les meilleurs délais et au plus tard à la fin 2009 de l'ensemble des éléments statistiques au travers des travaux fournis par l'observatoire des métiers afin de prendre si nécessaire les premières mesures.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi 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 4

En vigueur étendu

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.

(Suivent les signatures.)

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Grille des rémunérations minimales

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	MINIMA au 1er janvier 2009	COEFFICIENT de rémunération	CACHET spectacle au 1er janvier 2009	MINIMA au 1er juillet 2009	VALEUR de point	COEFFICIENT de rémunération	CACHET spectacle au 1er juillet 2009
I	1	150	1 321,02			1 337,53			
	2	154	1 324,00			1 340,55			
	3	158	1 326,00			1 342,58			
II	1	175	1 345,00	213,49	85	1 345,00	6,30	213,49	85
	2	181	1 353,00	214,76	85	1 353,00	6,30	214,76	85
	3	187	1 370,00	217,46	85	1 370,00	6,30	217,46	85
III	1	200	1 390,00	220,63	85	1 390,00	6,30	220,63	85
	2	215	1 476,84	234,42	85	1 476,84	6,30	234,42	85
IV	1	220	1 500,00	238,10	85	1 500,00	6,30	238,10	85
	2	250	1 709,00	271,27	97	1 709,00	6,30	271,27	97
	3	280	1 905,66	302,49	108	1 905,66	6,30	302,49	108
			1 965,00	311,90	114	1 965,00	6,30	311,90	114

V		300	1 965,00	311,90	114	1 965,00	6,30	311,90	114
VI		360	2 340,47	371,50	136	2 340,47	6,30	371,50	136
VII		430	2 794,91	443,64	162	2 794,91	6,30	443,64	162
VIII		520	3 380,80	536,63	196	3 380,80	6,30	536,63	196

Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFTC ; La CGT-FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 12 décembre 2008, les parties sont convenues de :

1. Porter le salaire minimum conventionnel à 1 321,02 € à compter du 1er janvier 2009, soit un taux horaire de 8,71 € et à 1 337,53 € à compter du 1er juillet 2009, soit un taux horaire de 8,82 € ;

Porter le salaire du niveau I échelon 2 à 1 340,55 € à compter du 1er juillet 2009 ;

Porter le salaire du niveau I échelon 3 à 1 342,58 € à compter du 1er juillet 2009 ;

2. Publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles telle qu'annexée au présent avenant ;

3. Reprendre les discussions en juin 2009 afin de :

a) Faire évoluer la grille de rémunérations minimales portant sur une revalorisation de l'ensemble de la grille ;

b) Discuter d'une mise en oeuvre conventionnelle des augmentations négociées dans les entreprises ;

c) Engager la discussion sur l'évolution du salaire de l'encadrement.

Article 2

En vigueur étendu

S'agissant de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, les parties conviennent également de disposer dans les meilleurs délais, et au plus tard à la fin 2009, de l'ensemble des éléments statistiques au travers des travaux fournis par l'observatoire des métiers afin de prendre, si nécessaire, les premières mesures.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi 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 4

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des rémunérations minimales

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	COEFFICIENT de rémunération	MINIMUM au 1er janvier 2009	MINIMUM au 1er juillet 2009	VALEUR de point	CACHET spectacle au 1er janvier 2009
I	1	150		1 321,02	1 337,53		
	2	154		1 324,00	1 340,55		
	3	158		1 326,00	1 342,58		
II	1	175	213,49	1 345,00	1 345,00	6,30	85,00
	2	181	214,76	1 353,00	1 353,00	6,30	85,00
	3	187	217,46	1 370,00	1 370,00	6,30	85,00
III	1	200	220,63	1 390,00	1 390,00	6,30	85,00
	2	215	234,42	1 476,84	1 476,84	6,30	88,61
IV	1	220	238,10	1 500,00	1 500,00	6,30	90,00
	2	250	271,27	1 709,00	1 709,00	6,30	102,54
	3	280	302,49	1 905,66	1 905,66	6,30	114,34
	4	300	311,90	1 965,00	1 965,00	6,30	117,90
V		300	311,90	1 965,00	1 965,00	6,30	117,90
VI		360	371,50	2 340,47	2 340,47	6,30	140,43
VII		430	443,64	2 794,91	2 794,91	6,30	167,69
VIII		520	536,63	3 380,80	3 380,80	6,30	202,84

Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010

Signataires	
Organisations patronales	Le SNELAC ; Le SNDLL,
Organisations de salariés	La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 22 janvier 2010, les parties sont convenues :

- de porter le salaire minimum conventionnel à 1 343,77 € à compter du 1er janvier 2010, soit un taux horaire de 8,86 € ;
- 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient hiérarchique	Minimum au 1er janvier 2010	Cachet spectacle au 1er janvier 2010
I	1	150	1 343,77	
	2	154	1 348,00	
	3	158	1 356,00	
II	1	175	1 366,00	85,00
	2	181	1 378,00	85,00
	3	187	1 390,55	85,00
III	1	200	1 410,85	85,00
	2	215	1 498,99	89,94
IV	1	220	1 522,50	91,35
	2	250	1 734,64	104,08
	3	280	1 934,24	116,05
	4	300	1 994,48	119,67
V		300	1 994,48	119,67
VI		360	2 375,58	142,53
VII		430	2 836,83	170,21
VIII		520	3 431,51	205,89

Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SNDLL ; Le SNELAC,
Organisations de salariés	La CGT-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 14 décembre 2011, les parties sont convenues :

- de porter le salaire minimum conventionnel à 1,01 Smic horaire au 1er janvier 2012 ;
- 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 heures.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au 1er janvier 2012. 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 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

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Rémunérations minimales au 1er janvier 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	Minimum au 1er janvier 2012	Majoration 5 % salariés en forfait annuel jours	Cachet spectacle au 1er janvier 2012
I	1	150	1 412,38		
	2	154	1 416,83		
	3	158	1 425,24		
II	1	175	1 435,75		
	2	181	1 448,36		86,90
	3	187	1 461,55		87,69
III	1	200	1 482,89		88,97
	2	215	1 575,53		94,53
IV	1	220	1 600,24		96,01
	2	250	1 823,21		109,39
	3	280	2 033,00	2 134,65	121,98
	4	300	2 096,32	2 201,14	125,78
V		300	2 096,32	2 201,14	125,78
VI		360	2 496,88	2 621,72	149,81
VII		430	2 981,68	3 130,76	178,90
VIII		520	3 606,73	3 787,06	216,40

Avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2013

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; FS CFDT.
Organisations adhérentes	Le syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL), « La Guérinière », BP 40,33470 Gujan-Mestras, par lettre du 11 octobre 2013 (BO n°2013-46)

Préambule

En vigueur étendu

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 que sur 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 terme 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 1er

En vigueur étendu

Comme suite aux réunions de négociations de la commission paritaire de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) en date des 12 décembre 2012, 23 janvier 2013, 20 février 2013 et 27 mars 2013, les parties sont convenues :

- 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 ;
- De publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles telle qu'annexée au présent avenant ;
- 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

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au 1er 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

En vigueur étendu

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 1er juillet 2013

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient hiérarchique	Minimum au 1er juillet 2013	Minimum au 1er juillet 2013	
				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	-	89,72

Niveau	Echelon	Coefficient hiérarchique	Minimum au 1er juillet 2013	Minimum au 1er juillet 2013	
				Salariés au forfait	Cachet spectacle
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 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	SNDLL ; SNELAC.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; FCS CGT ; UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

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 1er

En vigueur étendu

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 13 février 2015, les parties sont convenues de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient hiérarchique	Rémunération mensuelle minimale	Cadre autonome 5 %	Cachet spectacle
I	1	150	1 470,00	-	-
	2	154	1 475,00	-	-
	3	158	1 485,00	-	-
II	1	175	1 489,35	-	89,36
	2	181	1 502,42	-	90,14
	3	187	1 516,11	-	90,96
III	1	200	1 538,24	-	92,29
	2	215	1 630,34	-	97,82
IV	1	220	1 655,92	-	99,35
	2	250	1 886,65	-	113,20
	3	280	2 103,73	2 208,92	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

En vigueur étendu

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

Tout salarié ayant atteint 1 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 paie du mois d'anniversaire de son embauche.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1er avril 2015, exception faite de l'article 2 qui s'appliquera au 1er février 2015. 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 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

En vigueur étendu

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 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016

Signataires	
Organisations patronales	SNDLL ; SNELAC.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; UNSA ; FS CFTD ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Préambule

En vigueur étendu

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 désaffection 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 d'augmenter le pouvoir d'achat des collaborateurs sans pour autant prendre le risque de dégrader trop fortement les marges d'exploitation, de maintenir et de soutenir la politique en matière d'emploi mais plus généralement de laisser aussi des marges de manœuvre pour d'autres avancées conventionnelles à venir dans le cadre des chantiers 2016.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au 1er 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

En vigueur étendu

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 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017

Signataires	
Organisations patronales	SNELAC SNDLL
Organisations de salariés	CFTC FS CFTD UNSA

Préambule

En vigueur étendu

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 plateforme 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 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1er 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

En vigueur étendu

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.

Accord du 10 juin 2004 portant création d'une commission paritaire nationale ' Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur '

Signataires	
Organisations patronales	GEPAK ; GPNK ; UNODESC ; SNPQM.
Organisations de salariés	USPAK ; UNSA.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux salariés entrant dans le champ du ' sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur ' et par les entreprises adhérentes aux syndicats d'employeurs signataires, des établissements en APS, et de toutes les structures liées aux activités ' SLVTM '.

Compte tenu du champ d'application :

- de la convention collective nationale du sport, étendue par l'arrêté du 14 décembre 2001, et de son avis d'interprétation ;
- de la convention collective nationale de l'animation, étendue par l'arrêté du 10 janvier 1989, et de ses avis d'interprétation ;
- de la convention collective nationale espaces, loisirs et attractions culturelles, étendue par l'arrêté du 25 juillet 1994, et de son avis d'interprétation ;
- de la convention collective nationale des services de l'automobile, étendue par l'arrêté du 30 octobre 1981,

les parties constatent que les activités ' SLVTM ' entrent bien dans le champ d'application des conventions précitées.

En aucun cas l'application du présent accord ne peut placer les salariés dans une situation moins favorable que celle existant dans la situation antérieure.

Objet de la commission paritaire nationale ' SLVTM '

Article 2

En vigueur non étendu

La CPN « SLVTM » est instituée afin d'élaborer des propositions relatives au personnel employé dans le secteur des activités « SLVTM ».

Elle aura notamment dans un premier temps pour but d'établir des accords complétant le droit du travail et de la formation professionnelle initiale et continue.

Dans la mesure où la réflexion sur les besoins des structures des secteurs et les attentes du personnel sont en réalité plus larges, les partenaires pourront, s'ils le jugent opportun, conduire leur réflexion et établir un ou des projets concernant l'élaboration et l'application de conventions et accords collectifs de travail dans les activités « SLVTM ».

Composition de la CPN ' SLVTM '

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Membres

La CPN « SLVTM » est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants de syndicats d'employeurs. Ils se répartissent en deux collèges, l'un de salariés, l'autre d'employeurs.

Chaque organisation syndicale de salariés ou d'employeurs signataire désignera au minimum un membre « mandataire » titulaire et un membre suppléant.

Si une nouvelle organisation syndicale représentative souhaitait ultérieurement participer aux travaux de la CPN « SLVTM », elle ferait alors acte d'adhésion au présent accord de création de la CPN « SLVTM » ainsi qu'à l'ensemble des accords signés antérieurement à son adhésion, sans réserve et en totalité.

Elle désignera au minimum un membre titulaire « mandataire » et un membre suppléant pour participer aux différents travaux.

Dans cette hypothèse, soit le collège employeur, soit le collège salarié désignera autant de membres pour maintenir la parité.

3.2. Présidence et vice-présidence

La présidence et la vice-présidence de la CPN « SLVTM » seront assurées alternativement par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié pour une durée de 1 an ; lors de la constitution de la CPN « SLVTM » un tirage au sort déterminera la première alternance.

Le secrétariat de la CPN « SLVTM » sera à la charge des organisations syndicales d'employeurs. Lors de chaque réunion, les organisations syndicales de salariés désigneront un secrétaire adjoint chargé conjointement avec le secrétaire de la rédaction du procès-verbal.

3.3. Invités

Les membres de la CPN « SLVTM » peuvent s'adjoindre la présence au maximum de 2 invités (experts) pour chaque collège, chargés de les conseiller dans leurs travaux.

Ces invités ne peuvent avoir voix délibérative et sont présents à titre consultatif.

Ils bénéficient des mêmes règles de remboursement que les membres de la CPN « SLVTM ».

Fonctionnement de la CPN ' SLVTM '

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Réunions

La CPN « SLVTM » tiendra au minimum une réunion plénière par an.

Les dates de ces réunions ainsi que l'ordre du jour seront arrêtés soit lors de la précédente réunion, soit en commun accord par le président ou le vice-président.

Les convocations ainsi que les projets de procès-verbaux de la réunion précédente et les projets de documents, s'il y a lieu, seront communiqués aux membres, au moins 15 jours à l'avance.

4.2. Présidence

Le président de la CPN « SLVTM » a pour tâches, parmi d'autres, d'organiser les débats et de permettre à chacune des parties un temps de parole équivalent.

4.3. Déroulement des réunions

Au début de chaque réunion, le président fait lecture à la CPN « SLVTM » du procès-verbal de la réunion précédente, établi conjointement par le secrétaire et le secrétaire adjoint de la CPN « SLVTM ».

Les membres peuvent émettre des observations sur la rédaction du procès-verbal, lesquelles seront consignées immédiatement à la fin de celui-ci.

Le procès-verbal sera soumis au vote de la CPN « SLVTM ».

Le résultat du vote est consigné immédiatement à la fin du procès-verbal.

Le procès-verbal est porté au registre des travaux de la CPN « SLVTM ».

Ensuite, le président donne lecture des sujets sur lesquels la CPN « SLVTM » devra travailler.

4.4. Résultats des travaux de la CPN « SLVTM »

Les propositions et les projets d'accord élaborés par la CPN « SLVTM » font l'objet d'une documentation synthétique et communiquée à chacune des parties.

Les propositions et les projets d'accord seront soumis au vote de la CPN « SLVTM ».

Les résultats du vote étant consignés dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle il a eu lieu.

4.5. Frais de fonctionnement

Le temps passé à la négociation est du temps de travail (art. L. 132-20 du code du travail).

Les frais de fonctionnement seront assurés par les syndicats représentatifs des employeurs.

Les modalités de remboursement des différents frais de fonctionnement seront similaires aux règles déterminées par le fonds d'aide et de développement du paritarisme du sport :

- frais de remboursement des membres de la commission paritaire (selon le tarif AFADPS) ;
- compensation financière du temps de travail des membres ;
- aide au paritarisme destinée aux organisations syndicales représentatives des salariés pour leur action au bénéfice de l'activité.

Dans un premier temps, le démarrage de la CPN nécessitera une gestion rigoureuse à moindre coût.

Durée - Dénonciation

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu, à compter de la date de la signature, pour une durée déterminée de 1 an. Il sera renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle durée de 1 an s'il n'est pas dénoncé 3 mois au moins avant son échéance.

En cas de dénonciation par la majorité des organisations syndicales signataires, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord ayant le même champ d'application lui soit substitué et au plus tard pendant 1 an. A effet de conclure un nouvel accord, la présidence de la CPN « SLVTM » devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve à une nouvelle négociation dans le délai de 3 mois suivant la date de la dénonciation.

5.1. Sauf clause instituant un avantage plus favorable émanant du contrat collectif qui succéderait au présent accord, la dénonciation aura pour conséquence la suppression des avantages en résultant, sauf ceux qui, bien que nés du fait du présent accord, s'étant intégrés au contrat individuel de travail constitueraient alors un avantage acquis à titre individuel.

Lors de la réunion annuelle obligatoire, la commission paritaire dont la composition est définie par l'article 2 examinera les propositions qui accompagneront obligatoirement toute demande de révision.

5.2. Dans les mêmes conditions et aux mêmes époques que celles où ils peuvent le dénoncer, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En cas d'absence d'accord unanime sur un texte nouveau de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue, sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

Publicité

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord de création de la CPN « SLVTM » étant conclu en application des articles L. 132-20 et L. 132-30 du code du travail et de l'article 48 du titre II de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle, il fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence des syndicats d'employeurs.

Les accord suivants, découlant des travaux de la CPN « SLVTM », pourront être déposés auprès de la direction départementale du travail :

- exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque organisation syndicale y ayant adhéré sans réserve et en totalité ;
- deux exemplaires en seront déposés au greffe du conseil des prud'hommes de la Seine-Saint-Denis ;
- cinq exemplaires en seront déposés à la direction départementale du travail de la Seine-Saint-Denis ;
- un exemplaire en sera remis aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux des entreprises adhérentes et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Enfin, mention de cet accord figurera aux côtés des autres accords et conventions collectives déjà applicables dans les entreprises sur l'avis prévu à l'article L. 135-7 du code du travail, affiché sur les tableaux d'affichage prévus par le code du travail, dans le mois suivant sa date d'effet.

Textes parus au JORF

Arrêté du 7 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2010-04-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de :

- l'avenant n° 26 du 11 juillet 2008, relatif au champ d'application, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu à l'exclusion de son dixième alinéa comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

- l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008, relatif au champ d'application, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu à l'exclusion de son dixième alinéa comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

- l'avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009, relatif au champ d'application, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu à l'exclusion de son neuvième alinéa comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail aux termes desquelles la convention de branche ou ses avenants doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2008/35, n° 2008/47 et n° 2010/8, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2010-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 tel que modifié par l'avenant n° 26 du 11 juillet 2008, l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 et l'avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 36 du 22 janvier 2010, relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/17, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2010-11-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, tel que modifié par l'avenant n° 26 du 11 juillet 2008, l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 et l'avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009, les dispositions de :

- l'avenant n° 33 du 11 décembre 2009, relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et aux taux applicables aux entreprises occupant plus de dix salariés et moins de vingt ainsi qu'aux entreprises franchissant les seuils de dix ou vingt salariés, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 34 du 11 décembre 2009, relatif à la création du certificat de qualification professionnelle agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2010/13 et 2010/15, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 17 décembre 2010 portant extension d'avenants et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2010-12-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 tel que modifié par l'avenant n° 26 du 11 juillet 2008, l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 et l'avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009, les dispositions de :

- l'accord du 11 décembre 2009, relatif à la désignation des organismes assureurs en matière de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée à l'exclusion de l'alinéa 1 de son article 1er comme visant un accord inexistant.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche se limitant aux seules entreprises qui disposent, risque par risque, d'une couverture prévoyance de niveau strictement supérieur ;

- l'avenant n° 35 du 22 janvier 2010, modifiant l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 37 du 9 juillet 2010, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Le 6e tiret du 5e alinéa de l'article 8-5-1, le 6e tiret du 2e alinéa du paragraphe 8523 de l'article 8-5-2 et le 6e tiret du 5e alinéa de l'article 8-5-3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 4 du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de formation professionnelle continue, les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputant pas sur la seule collecte de professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation.

Le 6e tiret du 7e alinéa de l'article 8-5-1, le 6e tiret du 2e alinéa du paragraphe 8524 de l'article 8-5-2 et le 6e tiret du 7e alinéa de l'article 8-5-3 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du 2e alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 4 du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de formation professionnelle continue, les dépenses de diagnostics des TPE/PME ne s'imputant pas sur la seule collecte du plan de formation mais également sur celle effectuée au titre de la professionnalisation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2010/13, 2010/17 et 2010/39, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 27 février 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 31 janvier 2012

Paru au JORF du 2012-03-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de l'avenant n° 3-11 du 24 juin 2011 (BO 2011-31), relatif à la prévention santé au travail, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de l'accord du 2 novembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la validation des acquis de l'expérience, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 60 du 5 juillet 2011 (BO 2011-37) adaptant diverses dispositions de la convention collective nationale des services de l'automobile en fonction de lois sociales et des accords de branche antérieurement conclus, à ladite convention collective ;

- l'accord du 28 juin 2011 (BO 2011-37) relatif au répertoire national des qualifications des services de l'automobile et au répertoire national des certifications des services de l'automobile, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970, mise à jour le 20 mars 1973 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 2 du 17 mars 2011 (BO 2011-39) relatif au titre de vendeur-conseil en bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie du 17 novembre 1997 (n° 2002), les dispositions de l'accord du 27 janvier

2011 (BO 2011-17) relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 9 juin 2009 relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales dans les industries du bois et l'importation des bois, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 mars 2011 (BO 2011-32), relatif à l'organisation de la négociation collective et des relations sociales, audit accord.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et des artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'accord du 20 juillet 2011 (BO 2011-38) relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 1er avril 2011 (BO 2011-36) relatif au choix de l'organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le secteur des coopératives de consommateurs.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149) tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de l'avenant n° 36 du 30 juin 2011 (BO 2011-37) relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique du 15 décembre 1971, devenue convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile par l'avenant n° 01-1 du 27 mars 2001 (n° 1536), les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 (BO 2011-45) relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, les dispositions de l'accord du 8 avril 2011 (BO 2011-35) relatif à la formation des dirigeants bénévoles, conclu dans le cadre dudit accord.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 septembre 2011 (BO 2011-47), relatif aux congés pour événements familiaux, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de l'accord du 9 novembre 2010 (BO 2011-7) relatif à la création d'une commission paritaire de validation, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007 relatif à la création d'une commission paritaire en région Corse, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 20 janvier 2009, les dispositions de l'avenant n° 2 du 11 mai 2011 (BO 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, audit accord.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2011 (BO 2011-40), relatif au développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et de l'utilisation des fonds de la professionnalisation, à l'avenant n° 3 à l'accord de branche cadre du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'accord du 14 juin 2011 (BO 2011-35) instituant un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés non-cadres, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 (BO 2011-36) relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'accord du 20 juillet 2011 (BO 2011-39) relatif à la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 (n° 1504), les dispositions de l'avenant n° 78 du 12 septembre 2011 (BO 2011-45), relatif à la désignation d'un organisme

paritaire collecteur agréé, à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 6 juillet 2011 (BO 2011-38) à l'accord du 8 mars 1995 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637) tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010 portant modification de l'article 1er « Champ professionnel et territorial », les dispositions de l'accord du 22 février 2011 (BO 2011-28) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 47 du 14 janvier 2011 (BO 2011-22), relatif à l'écriture de l'article 22 bis de la convention collective, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant n° 5 du 16 novembre 2010 (BO 2011-30), relatif à la portabilité, à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493), les dispositions de l'avenant n° 2 du 20 juillet 2011 (BO 2011-38) à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2012-05-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, tel que modifié par l'avenant n° 26 du 11 juillet 2008, l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 et l'avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 42 du 23 janvier 2012, relatif à la rémunération conventionnelle, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2013-03-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 tel que modifié par l'avenant n° 26 du 11 juillet 2008, l'avenant n° 41 du 23 janvier 2012, relatif au temps de travail, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « aux événements nationaux et aux évolutions du comportement des visiteurs » contenus au point 6 du chapitre 2 sont exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 3122-27 du code du travail.

L'ensemble du point 6 du chapitre 2 du présent accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-27 du code du travail en tant que ses dispositions restent incomplètes au regard des obligations légales.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2013-08-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 43 du 26 avril 2013, relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014

Paru au JORF du 2014-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire, conclu le 4 juillet 2013 (BOCC 2013-34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 63 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 avril 2013 (BOCC 2013-29), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'accord relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 juin 2013 (BOCC 2013-46), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant relatif à la formation professionnelle, conclu le 30 septembre 2013 (BOCC 2013-46), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, conclu le 28 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 13 relatif à la mise en place d'un fonds d'action sociale prévoyance et frais de santé, conclu le 4 avril 2013 (BOCC 2013-29), à l'accord du 9 décembre 1997 conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 82 relatif aux congés annuels et au remplacement du salarié en congé, conclu le 17 juin 2013 (BOCC 2013-44), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet du 13 mars 1969 (n° 500), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 septembre 2013 (BOCC 2013-46), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 6 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 6 septembre 2013 (BOCC 2013-45), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif à l'aide à la négociation, conclu le 17 janvier 2013 (BOCC 2013-15), à l'accord du 18 octobre 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (n° 1492), les dispositions de l'avenant n° 35 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (n° 1495), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif aux indemnités de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, conclu le 2 mai 2013 (BOCC 2013-30), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord relatif à la modification de l'article 71 « congés pour événements familiaux », conclu le 3 juillet 2013 (BOCC 2013-38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant n° 2 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 26 septembre 2013 (BOCC 2013-48), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la dynamique des politiques d'emploi et des compétences, conclu le 5 juin 2013 (BOCC 2013-32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 17

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2014-12-03

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 28 juin 2013, relatif à la prévoyance « incapacité, invalidité, décès », à la convention collective nationale susvisée,
- l'avenant n° 45 du 28 juin 2013, relatif au régime de remboursement de frais de santé et portant création d'une annexe V, à la convention collective nationale visée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014

Paru au JORF du 2015-01-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant

n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2015-03-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 46 du 7 juillet 2014 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2015-07-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2015-07-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 48 du 21 janvier 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2016-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2016-03-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 51 du 19 octobre 2015, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Le dernier tiret du dernier alinéa de l'article 6-1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 7-3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

Les termes : « en nombre » mentionnés à l'article 11 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 février 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2016-07-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 portant modification de l'avenant n° 48 instituant un régime de remboursement de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

La 2e phrase de l'alinéa 2 de l'article 3 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2016-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plateforme sociale 2017-2019, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)

Paru au JORF du 2017-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994, les dispositions de l'avenant n° 56 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-15

Publié au BOCC N° : 20150016

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF) Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF) Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF) Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF) Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF) Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF) Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF) Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF) Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM) (FNCF) Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF) Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF) Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF) Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF) Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRTI (FNCF) Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC) (FNCF) Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF) Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF) Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF) Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI) (FNCF) Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (FICAM) (FNCF) Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF) Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF) Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF) Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF) Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF) Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF) Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF) Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF) Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF) Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF) Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF) Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF) Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF) Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF) Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF) Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF) Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF) Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF) Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF) Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF) Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF) Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF) Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF) Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF)
Organisations de salariés	Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision - SNTPCT (SNTPCT) UNSA - Spectacle et Communication (SNTPCT) La fédération Médias 2000 CFE/CGC (SNTPCT) Syndicat national des journalistes SNJ CGT (SNTPCT) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (SNTPCT) Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (SNTPCT) Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication - FILPAC - CGT (SNTPCT) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (SNTPCT) Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FASAP - FO (SNTPCT) Fédération de la communication - CFTC (SNTPCT) Fédération communication, conseil et culture F3C CFTD (SNTPCT) Fédération CFTC des postes et télécommunications (SNTPCT) Fédération du livre CGT-FO (SNTPCT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 57 champ d'application (21 mars 2019)

Date du texte : 2019-03-21

Publié au BOCC N° : 20190022

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (SNDLL) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC) (SNDLL)

Signataires

Organisations patronales	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (SNDLL) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC) (SNDLL)
Organisations de salariés	UNSA - Spectacle et Communication (UNSA SPECTACLE) Fédération nationale hôtellerie-restauration, sports, loisirs et casinos CFE-CGC (UNSA SPECTACLE) Fédération CGT du commerce et des services (CGT FCS) (UNSA SPECTACLE) Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT FO) (UNSA SPECTACLE)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACO	Acte d'obstétrique.
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADA	Actes d'anesthésie.
ADC	Acte de chirurgie
ADE	Actes d'échographie
ADI	Actes d'imagerie médicale
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AFPS	Attestation de formation aux premiers secours
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APS	Activités physiques et sportives
ARCCO	Association des régimes de retraite complémentaire non cadre
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASSEDIC	Assurance chômage
ATM	Actes techniques médicaux
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CBC	Congé bilan de compétences
CCNELAC	Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels
CCNPLA	Convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDII	Contrat à durée indéterminée - intermittent
CE	Comité d'entreprise
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CMB	Centre médical de la Bourse
CMP	Commission mixte paritaire
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPN	Commission paritaire nationale
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DLC	Date limite de consommation
DLUO	Date limite d'utilisation optimale
DOM	Départements d'outre-mer
DP	Délégué du personnel
DRT	Direction des relations du travail
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ERP	Etablissements Recevant du Public
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FPC	Formation professionnelle continue
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GNP	Groupe national de prévoyance
GRISS	Groupement des institutions du spectacle
GUSO	Guichet unique spectacles occasionnels
HACCP	Hazard analysis critical control point
HCR	Hôtels, cafés; restaurants
IAD	Invalidité absolue et définitive
ICRTT	Indemnité compensatrice de la réduction du temps de travail
IDS	Intermittents du spectacle
IH	Industrie hôtellerie

Sigle	Définition
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
IPICAS	Institution de prévoyance des industries cinématographiques et des activités du spectacle
IRCPS	Institution de retraite des cadres de la presse et du spectacle
IRPS	Institution de retraite de la presse et du spectacle
ITD	Invalidité totale et définitive
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JORRF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NCA	Autres activités manufacturières
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPS	Opérateur de prise de son
OPV	Opérateur de prise de vue
PACS	Pacte civil de solidarité
PAH	Parcours acrobatique en hauteur
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
QCM	Questionnaire à choix multiples
RIA	Robinet incendie armé
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SAM	Salaire annuel minimal
SAMUP	Syndicat nationale des artistes interprètes et enseignants de la musique
SLTVM	Sports de véhicules terrestres à moteur
SLVTM	Sports, loisirs de véhicules terrestres à moteur
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMS	Sciences Médico-sociales
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs
SNEISS	Syndicat national des exploitants d'installation et de services sportifs
SNELAC	Syndicat National des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels
SST	Sauveteur secouriste du travail
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TPE	Très petite entreprise
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garanties (Avenant n° 12 du 13 décembre 2000 annulant et remplaçant l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 et le chapitre III du titre X de la CCN. Il est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 septembre 2005).)	Article 1	49
	Garanties (Avenant n° 12 du 13 décembre 2000 annulant et remplaçant l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 et le chapitre III du titre X de la CCN. Il est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 septembre 2005).)	Article 1	49
	Garanties (Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance)	Article 2	60
	Grille récapitulative (Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III)		34
	I - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT. - GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR (Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III)		31
	Incidence de la maladie sur le contrat de travail (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 2	14
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1er	11
	V - CHOIX DE L'ORGANISME DE PREVOYANCE (Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III)	Article 1er	33
Arrêt de travail, Maladie	Formation du personnel à la sécurité (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 5	5
	Garanties (Avenant n° 12 du 13 décembre 2000 annulant et remplaçant l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 et le chapitre III du titre X de la CCN. Il est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 septembre 2005).)	Article 1	49
	Garanties (Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance)	Article 2	60
	Grille récapitulative (Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III)		34
	I - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT. - GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR (Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III)		31
	II - REGIME DE PREVOYANCE (Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III)		32
	Incidence de la maladie sur le contrat de travail (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 2	14
	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1er	11
Champ d'application	V - CHOIX DE L'ORGANISME DE PREVOYANCE (Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III)	Article 1er	33
	Avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application (Avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application)	Article 1	58
	Avenant n° 25 du 11 mai 2007 relatif à l'extension du champ d'application (Avenant n° 25 du 11 mai 2007 relatif à l'extension du champ d'application)	Article 1	67
	AVIS D'INTERPRÉTATION de l'avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application (Avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application)	Article 10	59
	Champ d'application (Avenant n° 26 du 11 juillet 2008 relatif à la révision du champ d'application)	Article 1	68
	Champ d'application (Avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 relatif au champ d'application)	Article 1	69
	Chapitre 1er : Champ d'application (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1	1
Chômage partiel	3. Chômage partiel (Accord du 1er avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)		47
	Chapitre 1er : Durée hebdomadaire du travail (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article unique	8
Congés annuels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1er	11
	Congés sans solde (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 2	11
	Durée des congés (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1er	10
	Indemnisation du congé (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 3	11
	Période des congés (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 2	11
Démission	Préavis (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1er	9
Frais de santé	Garanties (ANNEXE V (Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé))	Article 4	23
	Garanties (Avenant n° 59 du 15 février 2018 portant modification de l'avenant n° 45 instituant un régime de remboursement frais de santé et création d'une annexe V)	Article 2	140
Maternité, Adoption	Avenant n° 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er 'congés pour événements familiaux' du chapitre II du titre X de la Convention collective nationale (Avenant n° 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er 'congés pour événements familiaux' du chapitre II du titre X de la Convention collective nationale)	Article 1er	86
	Chapitre IV : Maternité-Adoption (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)		14
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1er	11
	Dispositions particulières visant à protéger les femmes enceintes (Avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit)	Article 8	58
	Garanties (ANNEXE V (Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé))	Article 4	23
	Garanties (Avenant n° 59 du 15 février 2018 portant modification de l'avenant n° 45 instituant un régime de remboursement frais de santé et création d'une annexe V)	Article 2	140
Période d'essai	Mentions obligatoires (Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle)	Article 1	36
	Mentions obligatoires (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1er	6
	Période d'essai (Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle)	Article 5	36
	Période d'essai (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 5	7
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)	Article 1er	9

Theme	Titre	Article	Page
Prime, Gratification, Treizieme mois	Contreparties liées au travail de nuit (Avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit)	Article 3	57
Salaires	Annexe (Avenant « Salaires » n° 29 du 12 décembre 2008)		150
	Annexe (Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009)		151
	Annexe (Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2012)		152
	Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 (Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009)	Article 1	151
	Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010 (Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010)	Article 1er	152
	Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010 (Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010)	Article 3	152
	Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2012 (Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2012)	Article 1er	152
	Avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2013 (Avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2013)	Article 3	153
	Avenant n° 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles (Avenant n° 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles)	Article 1er	154
	Avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016 (Avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016)	Article 1er	155
	Avenant n° 56 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017 (Avenant n° 56 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017)	Article 1er	155
	Avenant « Salaires » n° 29 du 12 décembre 2008 (Avenant « Salaires » n° 29 du 12 décembre 2008)	Article 1	150
	Salaires (Avenant n° 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires)		149
	Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes (Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle)		40
	Titre XIII : Rémunérations mensuelles brutes de base 169 heures (Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994)		19
	Visite médicale	Garanties (Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance)	Article 2
Mentions obligatoires (Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle)		Article 1	36
Situation de la salariée pendant la grossesse (Avenant n° 28 du 21 novembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle)		Article 5.1	75

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1991-12-17	Annexe II - Accord du 17 décembre 1991	20
1992-12-15	Annexe III - Accord du 15 décembre 1992	21
1993-04-22	Annexe I - Accord du 22 avril 1993	19
1994-01-05	Annexe IV à la convention collective du 5 janvier 1994	21
	Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994	1
1994-02-11	Accord du 11 février 1994 relatif aux choix de l'organisme de prévoyance	31
1994-05-31	Avenant n° 3 du 31 mai 1994 portant modification relative au titre XII, chapitre II	31
	Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalités d'application des régimes définis au chapitre III	31
1996-05-10	Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle	34
1997-06-30	Avenant n° 8 du 30 juin 1997 relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle	40
1999-04-01	Accord du 1er avril 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	42
2000-12-13	Avenant n° 12 du 13 décembre 2000 annulant et remplaçant l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 et le chapitre III du titre X de la CCN. Il est prorogé pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 septembre 2005).	48
2001-04-27	Avenant n° 14 du 27 avril 2001 relatif au financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme	54
2001-09-24	Avis d'interprétation de l'avenant n° 15 Avis d'interprétation du 24 septembre 2001	56
2003-09-19	Avenant n° 17 du 19 septembre 2003 portant élargissement du champ d'application de la convention collective	56
2003-09-26	Avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit	56
2003-12-17	Avenant n° 19 du 17 décembre 2003 relatif à l'extension du champ d'application	58
2004-06-10	Accord du 10 juin 2004 portant création d'une commission paritaire nationale ' Sport et loisirs de véhicules terrestres à moteur '	156
2004-09-08	Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels, et à ses avenants	59
2005-07-26	Avenant n° 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires	149
2005-09-21	Avenant n° 22 du 21 septembre 2005 relatif à la prévoyance	59
2006-06-28	Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif à la prévoyance	60
2007-03-27	Adhésion par lettre du 27 mars 2007 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective	67
2007-05-11	Avenant n° 25 du 11 mai 2007 relatif à l'extension du champ d'application	67
2008-07-11	Avenant n° 26 du 11 juillet 2008 relatif à la révision du champ d'application	68
2008-10-03	Avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 relatif au champ d'application	69
2008-10-22	Dénonciation par lettre du 22 octobre 2008 de la CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008	71
2008-11-21	Avenant n° 27 du 21 novembre 2008 relatif aux droits à la formation des salariés en contrat à durée déterminée	71
	Avenant n° 28 du 21 novembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle	74
2008-12-12	Avenant « Salaires » n° 29 du 12 décembre 2008	150
2009-03-13	Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	151
	Avenant n° 30 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Agent de restauration »	76
2009-06-19	Avenant n° 31 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Assistant d'exploitation, spécialisations restauration et hébergement »	78
	Avenant n° 32 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Serveur en restauration »	80
2009-11-13	Avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009 relatif à la révision du champ d'application	81
2009-12-11	Avenant du 11 décembre 2009 à l'accord du 21 septembre 2006 portant sur la désignation des organismes assureurs en matière de prévoyance	85
	Avenant n° 34 du 11 décembre 2009 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle « Agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discothèque »	83
2010-01-22	Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2010	151
2010-04-15	Arrêté du 7 avril 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-1
2010-07-27	Arrêté du 12 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-1
2010-11-09	Arrêté du 27 octobre 2010 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-1
2010-12-24	Arrêté du 17 décembre 2010 portant extension d'avenants et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-2
2011-09-29	Avenant n° 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er 'congés pour événements familiaux' du chapitre II du titre X de la Convention collective nationale	86
2012-01-23	Avenant n° 41 du 23 janvier 2012 relatif au temps de travail	86
	Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2012	152
2012-03-03	Arrêté du 27 février 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 31 janvier 2012	JO-2
2012-05-13	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-4
2012-10-17	Accord du 17 octobre 2012 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel	94
2013-03-12	Arrêté du 5 mars 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-4
2013-04-26	Accord du 26 avril 2013 relatif à la désignation et au fonctionnement des organismes assureurs	95
	Avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juillet 2013	153
	ANNEXE V (Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de santé)	21
2013-06-28	Accord du 28 juin 2013 relatif à la désignation de l'organisme assureur AG2R Prévoyance (1)	96
	Avenant n° 44 du 28 juin 2013 relatif aux garanties incapacité, invalidité, décès	97
2013-08-11	Arrêté du 2 août 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-5
2013-09-28	Rectificatif du 28 septembre 2013 au Bulletin officiel n° 2013-32 du 31 août 2013	98
2013-10-11	Adhésion par lettre du 11 octobre 2013 du SNDLL à l'avenant n° 43 du 26 avril 2013	98
2014-03-11	Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2014	JO-5

Date	Texte	Page
2014-07-07	Avenant n° 46 du 7 juillet 2014 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle	99
	Avenant n° 47 du 7 juillet 2014 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine »	109
2014-12-03	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-6
2014-12-15	Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)	NV-1
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-6
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-6
2015-01-21	Avenant n° 48 du 21 janvier 2015 relatif au remboursement des frais de santé	113
2015-02-13	Avenant n° 50 du 13 février 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles	154
2015-03-25	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-9
2015-07-16	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-9
	Arrêté du 6 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-9
2015-10-19	Avenant n° 51 du 19 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle	114
2015-11-23	Avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	121
	Avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé	123
2015-12-22	Adhésion par lettre du 22 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif aux frais de santé	134
2015-12-23	Adhésion par lettre du 23 décembre 2015 du SNDLL à l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle	134
2016-02-04	Adhésion par lettre du 4 février 2016 du SNEPA à la convention collective	134
2016-02-26	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-10
2016-03-17	Arrêté du 23 février 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-10
2016-04-12	Avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2016	155
2016-07-19	Arrêté du 11 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-10
2016-07-30	Arrêté du 22 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-11
2016-12-16	Avenant n° 55 du 16 décembre 2016 relatif à la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019	134
2017-02-16	Avenant n° 56 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017	155
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-11
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-11
2017-08-01	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (n° 1790)	JO-11
2018-01-25	Avenant n° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective	136
	Avenant n° 57 du 15 février 2018 relatif au dialogue social	136
2018-02-15	Avenant n° 59 du 15 février 2018 portant modification de l'avenant n° 45 instituant un régime de remboursement frais de santé et création d'une annexe V	139
2019-03-21	Avenant n° 57 champ d'application (21 mars 2019)	NV-1

Index alphabétique

1

- 1 Entreprises de moins de 20 salaries 48
- 1 Entreprises de moins de 20 salaries (1) 48
- 1. Champ d'application 43
- 1. Duree du travail et ampleur de la reduction 44
- 1. Enjeux 42
- 1. Impact sur les salaires conventionnels minimum 47
- 1. Modulation du temps de travail. 46
- 1. Volume et nature des emplois crees ou sauvegardes 44

2

- 2. Definition du temps de travail effectif 44
- 2. Entree en vigueur 43
- 2. Entreprises de moins de 50 salaries 48
- 2. Heures supplementaires dans le cadre de la modulation. 47
- 2. Impact sur les salaires reels 48
- 2. Principes 43
- 2. Publics prioritaires 44

3

- 3. Chomage partiel 47
- 3. Duree, depot et denonciation 43
- 3. Entreprises de plus de 50 salaries 48
- 3. Impact sur la remuneration des nouveaux embauches 48
- 3. Maintien de l'effectif 44
- 3. Populations concernees par la reduction du temps de travail 45

4

- 4. Modalites de la reduction du temps de travail. 45
- 4. Revision 43
- 4. Temps partiel 47

5

- 5. Condition de validite 43
- 5. Organisation du temps de travail. 45

6

- 6. Accompagnement des projets 43
- 6. Dispositions specifiques a l'encadrement et aux categories artistiques. 45

7

- 7. Commission de suivi 43
- 7. Controle et suivi du temps de travail. 46

A

- Absence pour maladie et indemnisation 11
- Acces au DIF 72
- Accompagnement des projets 43
- Accord du 10 juin 2004 portant creation d'une commission paritaire nationale ' Sport et loisirs de vehicules terrestres a moteur ' 156
- Accord du 10 mai 1996 instituant une annexe spectacle 34
- Accord du 11 fevrier 1994 relatif aux choix de l'organisme de prevoyance 31
- Accord du 15 decembre 1992 (Annexe III - Accord du 15 decembre 1992) 21
- Accord du 15 decembre 1992 sur la formation professionnelle 21
- Accord du 17 decembre 1991 (Annexe II - Accord du 17 decembre 1991) 20
- Accord du 17 octobre 2012 relatif a la designation des organismes assureurs du regime de prevoyance conventionnel 94
- Accord du 1er avril 1999 relatif a la reduction et a l'aménagement du temps de travail 42
- Accord du 22 avril 1993 19
- Accord du 22 avril 1993 (Annexe I - Accord du 22 avril 1993) 19
- Accord du 26 avril 2013 relatif a la designation et au fonctionnement des organismes assureurs 95
- Accord du 28 juin 2013 relatif a la designation de l'organisme assureur AG2R Prevoyance (1) 96
- Activites sociales et culturelles 5
- Adhesion - Revision Duree et depot (Duree - Depot - Denonciation - Adhesion - Revision Duree et depot) 1, 2
- Adhesion du SNDLL a l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 (Financement de la formation professionnelle) 134
- Adhesion du SNDLL a l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 (Frais de sante) 134
- Adhesion du SNEPA a la convention collective 134
- Adhesion par lettre du 11 octobre 2013 du SNDLL a l'avenant n° 43 du 26 avril 2013 98
- Adhesion par lettre du 22 decembre 2015 du SNDLL a l'avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif aux frais de sante 134
- Adhesion par lettre du 23 decembre 2015 du SNDLL a l'avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle 134
- Adhesion par lettre du 27 mars 2007 de l'UNSA spectacle et communication a la convention collective 67
- Adhesion par lettre du 4 fevrier 2016 du SNEPA a la convention collective 134
- Adhesion par lettre du 8 septembre 2004 de la federation nationale SAMUP (FNS) a la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels, et a ses avenants 59
- Adoption (Maternite - Adoption) 14
- Amenagement du temps de travail 8, 46
- Annexe 77, 79, 80, 83, 99, 110, 150-152
- ANNEXE CADRE 18
- Annexe I - Accord du 22 avril 1993 19
- Annexe II - Accord du 17 decembre 1991 20
- Annexe III - Accord du 15 decembre 1992 21

Annexe IV 21
 Annexe IV a la convention collective du 5 janvier 1994 21
 Annexe Spectacle 34
 Annexe spectacle 34
 ANNEXE SPECTACLE, Preambule, table des matieres 34
 ANNEXE V (Avenant n° 45 du 28 juin 2013 relatif au remboursement de frais de sante) 21
 ANNEXE V
 - Remboursement de frais de sante 21
 Assiette des cotisations 20
 Autorisations d'absence 4
 Autres Conges 11
 Autres dispositions concernant l'amenagement du temps de travail 9
 Avantages acquis 3
 Avenant a l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 decembre 2014) NV-1
 Avenant du 11 decembre 2009 a l'accord du 21 septembre 2006 portant sur la designation des organismes assureurs en matiere de prevoyance 85
 Avenant n° 12 du 13 decembre 2000 48
 Avenant n° 12 du 13 decembre 2000 annulant et remplaçant l'avenant n° 4 du 31 mai 1994 et le chapitre III du titre X de la CCN. Il est proroge pour une
 duree determinee expirant le 31 decembre 2006 (Avenant n° 22 du 21 septembre 2005). 48
 Avenant n° 14 du 27 avril 2001 relatif au financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme 54
 Avenant n° 17 du 19 septembre 2003 portant elargissement du champ d'application de la convention collective 56
 Avenant n° 18 du 26 septembre 2003 relatif au travail de nuit 56
 Avenant n° 19 du 17 decembre 2003 relatif a l'extension du champ d'application 58
 Avenant n° 21 du 26 juillet 2005 relatif aux salaires 149
 Avenant n° 22 du 21 septembre 2005 relatif a la prevoyance 59
 Avenant n° 23 du 28 juin 2006 relatif a la prevoyance 60
 Avenant n° 25 du 11 mai 2007 relatif a l'extension du champ d'application 67
 Avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 relatif au champ d'application 69
 Avenant n° 26 du 11 juillet 2008 relatif a la revision du champ d'application 68
 Avenant n° 26 ter du 13 novembre 2009 relatif a la revision du champ d'application 81
 Avenant n° 27 du 21 novembre 2008 relatif aux droits a la formation des salaries en contrat a duree determinee 71
 Avenant n° 28 du 21 novembre 2008 relatif a l'egalite professionnelle 74
 Avenant n° 29 B du 13 mars 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 151
 Avenant n° 3 du 31 mai 1994 portant modification relative au titre XII, chapitre II 31
 Avenant n° 30 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Agent de restauration » 76
 Avenant n° 31 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Assistant d'exploitation, specialisations restauration et hebergement » 78
 Avenant n° 32 du 19 juin 2009 relatif au CQP « Serveur en restauration » 80
 Avenant n° 34 du 11 decembre 2009 relatif a la creation du certificat de qualification professionnelle « Agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en
 discotheque » 83
 Avenant n° 36 du 22 janvier 2010 relatif aux remunerations pour l'annee 2010 151
 Avenant n° 4 du 31 mai 1994 relatif aux modalites d'application des regimes definis au chapitre III 31
 Avenant n° 40 du 29 septembre 2011 annule et remplace l'article 1er 'conges pour evenements familiaux' du chapitre II du titre X de la Convention collective
 nationale 86
 Avenant n° 41 du 23 janvier 2012 relatif au temps de travail 86
 Avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux remunerations conventionnelles au 1er janvier 2012 152
 Avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux remunerations conventionnelles au 1er juillet 2013 153
 Avenant n° 44 du 28 juin 2013 relatif aux garanties incapacite, invalidite, deces 97
 Avenant n° 46 du 7 juillet 2014 relatif a la creation et a la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle 99
 Avenant n° 47 du 7 juillet 2014 relatif a la creation d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine » 109
 Avenant n° 48 du 21 janvier 2015 relatif au remboursement des frais de sante 113
 Avenant n° 50 du 13 fevrier 2015 relatif aux remunerations conventionnelles 154
 Avenant n° 51 du 19 octobre 2015 relatif a la formation professionnelle 114
 Avenant n° 52 du 23 novembre 2015 relatif au financement de la formation professionnelle 121
 Avenant n° 53 du 23 novembre 2015 relatif au regime de remboursement de frais de sante 123
 Avenant n° 54 du 12 avril 2016 relatif aux remunerations conventionnelles au 1er juin 2016 155
 Avenant n° 55 du 16 decembre 2016 relatif a la mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019 134
 Avenant n° 56 du 16 fevrier 2017 relatif aux remunerations conventionnelles au 1er avril 2017 155
 Avenant n° 57 champ d'application (21 mars 2019) NV-1
 Avenant n° 57 du 15 fevrier 2018 relatif au dialogue social 136
 Avenant n° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective 136
 Avenant n° 59 du 15 fevrier 2018 portant modification de l'avenant n° 45 instituant un regime de remboursement frais de sante et creation d'une annexe V
 139
 Avenant n° 8 du 30 juin 1997 relatif a la creation et a la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle 40
 Avenant « Salaires » n° 29 du 12 decembre 2008 150
 Avis d'interpretation de l'avenant n° 15 56
 Avis d'interpretation de l'avenant n° 15 Avis d'interpretation du 24 septembre 2001 56
 AVIS D'INTERPRETATION de l'avenant n° 19 du 17 decembre 2003 relatif a l'extension du champ d'application 59

B

Beneficiaires 22, 60, 97
 Bilan 121, 122

C

Caractere imperatif 72
 Caractere imperatif et articulation avec les autres avenants 114
 Champ d'application 1, 19, 20, 43, 57, 68, 69, 72, 74, 81, 156
 Champ d'application de la convention collective 136
 Chapitre 1er
 - Conges Payes 10
 - Duree hebdomadaire du travail 8
 Chapitre 2
 - Amenagement du temps de travail 8

Chapitre I
- Definition et consequences de la polyactivite dans les parcs de loisirs et d'attractions 15
Chapitre Ier
- Champ d'application 1
- Definition et consequences de la polyactivite dans les parcs de loisirs et d'attractions 37
- Modalites de creation des certificats de qualification professionnelle (CQP) 41
Chapitre Ier Saison et differentes formes de contrats de travail utilisees 87
Chapitre II
- Autres Conges 11
- Classifications 15, 37
- Duree-Depot-Denonciation-Adhesion-Revision Duree et depot 2
- Organisation de la preparation des CQP 41
Chapitre II Travail a temps plein 89
Chapitre III
- Absence pour maladie et indemnisation 11
- Avantages acquis 3
- Delivrance des CQP 41
Chapitre III Travail a temps partiel 92
Chapitre IV
- Information des salaries 3
- Maternite-Adoption 14
Chapitre IV Forfait annuel en jours 93
Chapitre V
- Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle 42
Chapitre VI
- La liste des certificats de qualification professionnelle 42
Chapitre VII
- Modalites de prise en charge des frais des membres du jury et/ou des candidats 42
Cheque emploi-service universel 76
Choix de l'organisme de prevoyance 31
Choix des organismes de prevoyance 53
Choix des organismes designes 98
Chomage partiel 47
Classification des emplois de la filiere spectacle 38
Classifications 15, 37
Comite d'entreprise 5
Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 5
Comite de suivi 30
Commission de suivi 43
Commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation (Presentation collective des salaries - Commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation) 6
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation 114
Compensation de perte de salaire 19
Composition 5
Composition de la CPN ' SLVTM ' 156
Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle 75
Condition de validite 43
Condition suspensive 20
Conditions prealables a l'affectation d'un salarie sur un poste de nuit 57
Conge de presence parentale 75
Conges Payes 10
Conges pour evenements familiaux 11, 86
Conges sans solde 11
Constitution d'un comite de gestion 55
Contrat de travail 6
Contreparties liees au travail de nuit 57
Contribution employeur 73
Contributions des entreprises 121
Controle et suivi du temps de travail 46
Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 1
Convention collective nationale du 5 janvier 1994 1
COTISATIONS 33
Cotisations 30, 139
CQP « Agent de restauration » 76
CQP « Assistant d'exploitation, specialisations restauration et hebergement » 78
CQP « Serveur en restauration » 80
Creation 6
Creation d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de cuisine » 109
Creation d'une commission paritaire nationale ' Sport et loisirs de vehicules terrestres a moteur ' 156
Creation du certificat de qualification professionnelle « Agent polyvalent d'accueil et d'encadrement en discotheque » 83
Creation et reconnaissance de certificats de qualification professionnelle 40
Creation et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle 99

D

Date d'effet, duree et depot 86, 95-97
Date d'effet. - Depot. - Extension 134, 149
Date d'effet. - Duree. - Depot 31, 109, 113
De l'egalite en matiere de formation professionnelle 76
Definition du temps de travail effectif 44
Definition du travail de nuit et du travailleur de nuit 57
Definition et consequences de la polyactivite dans les parcs de loisirs et d'attractions 15, 37
Delegues du personnel 4

Delegues syndicaux 3
Delivrance des CQP 41
Demande d'extension 56, 58, 76, 86, 121, 123
Denonciation (Duree - Denonciation) 156, 157
Denonciation - Adhesion - Revision Duree et depot (Duree - Depot - Denonciation - Adhesion - Revision Duree et depot) 1, 2
Denonciation par lettre de la CGT de l'avenant n° 26 bis 71
Denonciation par lettre du 22 octobre 2008 de la CGT de l'avenant n° 26 bis du 3 octobre 2008 71
Depart a la retraite 10
Depot 54, 58, 67, 86, 98, 121, 122
Depot (Date d'effet. - Duree. - Depot) 21, 109, 113
Depot - Denonciation - Adhesion - Revision Duree et depot (Duree - Depot - Denonciation - Adhesion - Revision Duree et depot) 1, 2
Depot. - Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 123, 139
Designation de l'organisme assureur AG2R Prevoyance 96
Designation des organismes assureurs 85, 94, 95
Designation des organismes assureurs du regime de prevoyance conventionnel 94
Designation des organismes assureurs en matiere de prevoyance 85
Designation et fonctionnement des organismes assureurs 95
Determination des avantages lies a l'anciennete pendant le conge parental education 75
Dialogue social 136
Dispositions en faveur de la garde des enfants malades 76
Dispositions generales 1, 4, 5, 43
DISPOSITIONS GENERALES (REGIME DE PREVOYANCE. - DISPOSITIONS GENERALES) 32, 33
Dispositions particulieres 36
Dispositions particulieres applicables aux salaries saisonniers 7
Dispositions particulieres concernant le personnel saisonnier 5
Dispositions particulieres visant a proteger les femmes enceintes 58
Dispositions specifiques a l'encadrement et aux categories artistiques 45
Droits a la formation des salaries en contrat a duree determinee 71
Duree 20
Duree - Denonciation 157
Duree des conges 10
Duree du travail 8, 44
Duree du travail et ampleur de la reduction 44
Duree et application 139
Duree et depot 73
Duree hebdomadaire du travail 8
Duree, depot et denonciation 43
Duree-Depot-Denonciation-Adhesion-Revision Duree et depot 2
Duree. - Depot (Date d'effet. - Duree. - Depot) 109, 113

E

Egalite professionnelle 74
Egalite professionnelle, egalite de traitement 7, 37
Elargissement du champ d'application de la convention collective 56
Elections 5
Emploi 44
EMPLOYE - OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I 16
Engagement de nouvelles discussions avant le 31 decembre 2016 96
Engagement de nouvelles discussions avant le 31 decembre 2017 96
Engagement de nouvelles negociations a l'issue de la periode allant du 1er janvier 2010 au 31 decembre 2012 86
Enjeux 42
Entree en vigueur 43, 54, 67, 98
Entreprises de moins de 50 salaries 48
Entreprises de plus de 50 salaries 48
Expose des motifs 59
Extension 139
Extension (Date d'effet. - Depot. - Extension) 123, 139
Extension du champ d'application 58, 59, 67

F

Finalisation et analyse de la situation comparee des hommes et des femmes par l'observatoire des metiers 74
Financement de la formation professionnelle 121
Financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme 54-56
Financement du paritarisme 138
Financement et gestion des dispositifs 73
Fonctionnement de la CPN ' SLVTM ' 156
Fonctionnement de la negociation collective au travers de differentes commissions paritaires 137
Fonctionnement et calendrier 135
Forfait annuel en jours 93
Formation du personnel a la securite 5
Formation professionnelle 15, 114
Formations a l'initiative du salarie 119
Frais de deplacement 19

G

GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR (INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT. - GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR) 31
Garanties 23, 49, 60, 97, 140
Garanties incapacite, invalidite, deces 97
Generalites 8, 15, 38
Grille recapitulative 34

H

Heures supplementaires 8
Heures supplementaires dans le cadre de la modulation 47

I

I - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT. - GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR 31
I. - Preambule 42
II - Dispositions generales 43
II - REGIME DE PREVOYANCE 32
III - Emploi 44
III - REGIME DE PREVOYANCE. - DISPOSITIONS GENERALES 33
Impact sur la remuneration des nouveaux embauches 48
Impact sur les cotisations 113
Impact sur les salaires conventionnels minimum 47
Impact sur les salaires reels 48
Incidence de la maladie sur le contrat de travail 14
Indemnisation des absences pour maladie ou accident 11
INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT. - GARANTIE DU MAINTIEN DU SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR 31
Indemnisation du conge 11
Indemnite de licenciement 9
Information 31
Information a la commission paritaire nationale 56
Information des salaries 3, 73
Information et communication 120
Integration, orientation et evolution professionnelle des salaries 116
IV - Duree du travail 44
IV - COTISATIONS 33

J

Justification 20

L

La liste des certificats de qualification professionnelle 42
Le contrat de travail 36
Les droits a la formation professionnelle des salaries sous CDD de droit commun 72
Les mesures en faveur de la remuneration 75
Les mesures en faveur du recrutement 74
Les themes 135
Lettre d'adhesion de l'UNSA spectacle et communication a la convention collective 67
Lettre d'adhesion de la federation nationale SAMUP (FNS) a la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels, et a ses avenants 59
Liberte d'opinion et droit syndical 3
Liberte syndicale 3
Lien avec l'entreprise pendant le conge de maternite ou d'adoption 75

M

Maintien de l'effectif 44
Maintien des garanties en cas de changement d'organisme assureur 67, 98
Maternite-Adoption 14
Mentions obligatoires 6, 36
Migration obligatoire 85, 95
Mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019 134
Missions 4-6
Mixite des delegations 76
Modalites d'application des regimes definis au chapitre III 31
Modalites de creation des certificats de qualification professionnelle (CQP) 41
Modalites de fonctionnement 85, 95, 96
Modalites de la reduction du temps de travail 45
Modalites de prise en charge des frais des membres du jury et/ou des candidats 42
Modalites de recouvrement 55
Modification de l'article 4 de l'avenant n° 45 du 28 juin 2013 123
Modification du contrat de travail 7, 36
Modification relative au titre XII, chapitre II 31
Modulation du temps de travail 46
Montant de la contribution 54
Moyens 4-6
Moyens destines a la preparation des reunions paritaires 138

N

Nature du contrat de travail 6, 36
Negociation dans les entreprises 48
NIVEAU I (OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I) 15, 16
Nombre de delegues 19
Notion de saison 7

O

Objet 22, 85, 94-96
Objet de l'avenant 54
Objet de la commission paritaire nationale ' SLTVM ' 156

Obligation annuelle de negocier 4
Obligations de l'employeur en fin de contrat 37
Obligations familiales imperieuses 58
Observatoire prospectif des metiers, des qualifications et des competences (OPMQC) 115
OPERATEUR - NIVEAU I (OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I) 15, 16
Organisation 6
Organisation de la preparation des CQP 41
Organisation du temps de travail 45
Organisation du temps de travail de nuit et durees du travail 57
Organisme assureur 23
Orientations prioritaires et reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation professionnelle 115
OUVRIER - OPERATEUR - NIVEAU I 16

P

Panneaux d'affichage 4
Periode d'essai 7, 36
Periode des congés 11
Politique salariale 47
Populations concernees par la reduction du temps de travail 45
Portabilite de la garantie 30
Preambule 15, 22, 42, 54, 57, 85, 87, 99, 109, 113, 114, 123, 139, 153-155
Preavis 9
Presentation collective des salaries - Commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 6
Prevoyance 59, 60, 67
Principes 43
Priorite de passage sur un poste de jour pour les travailleurs nocturnes et reciproquement 58
Prise d'effet 21
Prise de position de l'A.R.R.C.O 21
Prise de position de l'ARRCO 21
Professionnalisation 116
Publicite 157
Publics prioritaires 44

R

Recommandation 96
Recommandation de l'organisme assureur 96
Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle 42
Rectificatif 98
Rectificatif du 28 septembre 2013 au Bulletin officiel n° 2013-32 du 31 aout 2013 98
Recuperation des heures perdues 9
Reduction et aménagement du temps de travail 42
Reexamen des conditions d'organisation de la mutualisation 53, 98
Reflexion quant a la mise en place d'une base documentaire 139
REGIME DE PREVOYANCE 32
REGIME DE PREVOYANCE. - DISPOSITIONS GENERALES 33
Regime de remboursement de frais de sante 123
Regime de remboursement frais de sante (annexe V) 139
Remboursement de frais de sante (ANNEXE V
- Remboursement de frais de sante) 21
Remboursement des frais de sante 113
Remunerations conventionnelles 154
Remunerations conventionnelles au 1er avril 2017 155
Remunerations conventionnelles au 1er janvier 2012 152
Remunerations conventionnelles au 1er juillet 2013 153
Remunerations conventionnelles au 1er juin 2016 155
Remunerations mensuelles brutes 40
Remunerations mensuelles brutes de base 169 heures 19
Repartition 20
Reunion de la commission, date et bilan d'application de la convention collective 21
Revision 20, 43
Revision du champ d'application 68, 81
Revision Duree et depot (Duree - Depot - Denonciation - Adhesion - Revision Duree et depot) 1, 2
Role de la branche 137
Role et mission de l'encadrement dans le developpement de la formation professionnelle continue 120
Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 9

S

Saison et differentes formes de contrats de travail utilisees 87
Salaire minimal conventionnel pour 35 heures a compter du 1er juillet 2005 et du 1er janvier 2006 149
Salaires 149-151
Situation au retour du conge de maternite ou du conge d'adoption 75
Situation de la salariee pendant la grossesse 75
SNDLL 98
Suivi de gestion des fonds 122
Suppression des delais de carence 113
Suspension du contrat de travail 10

T

Temps de travail 86
Temps partiel 47
Temps partiel et temps plein 75

Texte de base 1, 156
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre II
- Liberte d'opinion et droit syndical 3
Titre III
- Delegates du personnel 4
Titre IV
- Comite d'entreprise 5
Titre IX
- Rupture du contrat de travail a duree indeterminee 9
Titre V
- Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail 5
Titre VI
- Presentation collective des salaries - Commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 6
Titre VII
- Contrat de travail 6
TITRE VII
- Le contrat de travail 36
Titre VII
- Le contrat de travail 36
Titre VIII
- Duree du travail 8
Titre X
- Suspension du contrat de travail 10
Titre XI
- Formation professionnelle 15
Titre XII
- Classifications 15, 37
Titre XIII
- Remunerations mensuelles brutes 40
TITRE XIII
- Remunerations mensuelles brutes 40
Titre XIII
- Remunerations mensuelles brutes de base 169 heures 19
Transmission des conventions et accords d'entreprise a la CPN 139
Travail a temps partiel 9, 92
Travail a temps plein 89
Travail de nuit 56-58
Travailleurs handicapes (art. L. 323-1 et suivants du code du travail) 37
Travailleurs handicapes (L. 323-1 et suivants du code du travail) 7

U

Utilisation du produit de la collecte 55

V

V - CHOIX DE L'ORGANISME DE PREVOYANCE 33
V. - Amenagement du temps de travail 46
VI - Politique salariale 47
VII - Negociation dans les entreprises 48
Volume et nature des emplois crees ou sauvegardes 44

